

FACULDADE LATINO-AMERICANA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO

ADRIANA DA SILVA NALESSO

BANCÁRIAS EM *HOME OFFICE* E OS DESAFIOS DA REGULAÇÃO DO TRABALHO
NA ERA DIGITAL

RIO DE JANEIRO

2023

Adriana da Silva Nalesso

BANCÁRIAS EM *HOME OFFICE* E OS DESAFIOS
DA REGULAÇÃO DO TRABALHO NA ERA
DIGITAL

Dissertação apresentada ao curso Maestría Estado, Gobierno y Políticas Públicas da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais e Fundação Perseu Abramo, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Magíster en Estado, Gobierno y Políticas Públicas.

Orientadora: Profa. Ma. Thamires Cristina da Silva

RIO DE JANEIRO

2023

Ficha Catalográfica

NALESSO, Adriana da Silva. Bancárias em *home office* e os desafios da regulação do trabalho na era digital. / Adriana da Silva Nalesso. Rio de Janeiro: FLACSO/FPA, 2023.

Quantidade de folhas: 290.

Dissertação (Magíster en Estado, Gobierno y Políticas Públicas), Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, Fundação Perseu Abramo, Maestría Estado, Gobierno y Políticas Públicas, 2023.

Orientador/a: Ma. Thamires Cristina da Silva

Adriana da Silva Nalesso

BANCÁRIAS EM *HOME OFFICE* E OS
DESAFIOS DA REGULAÇÃO DO
TRABALHO NA ERA DIGITAL

Dissertação apresentada ao curso Maestría
Estado, Gobierno y Políticas Públicas,
Faculdade Latino-Americana de Ciências
Sociais, Fundação Perseu Abramo, como parte
dos requisitos necessários à obtenção do título
de Magíster en Estado, Gobierno y Políticas
Públicas.

Aprovada em 9 de fevereiro de 2023.

Profa. Ma. Thamires Cristina da Silva (Orientadora)
FLACSO Brasil/FPA

Profa. Dra Ana Tércia Sanches
Faculdade 28 de Agosto

Profa. Dra. Natalia Fingermann
FLACSO Brasil/FPA

Profa. Dra. Juçara Portilho Lins (suplente)
Global Labour University/GLU

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família, especialmente às minhas filhas Hiorrana e Rayana Nalesso que sempre me apoiaram, incentivaram e nunca me deixaram desistir e meu neto Théo Nalesso Mazolli, que chegou a tão pouco tempo, mas já transformou a minha vida, trouxe esperança e força para continuar na luta.

Foi um grande desafio estudar, trabalhar, ser mãe, esposa e cuidar da família, uma realidade vivenciada pela maioria das mulheres, que se transformou em motivação para debater o futuro do trabalho. Viver e trabalhar durante a pandemia foi superar o medo da morte e, ao mesmo tempo, aprender a conviver e enfrentar a dor da perda de familiares e amigos.

Foi um tempo difícil, que exigiu muita dedicação, foco e determinação, características que aprendi com meu pai, um nordestino de pouco estudo, mas de inteligência e sabedoria raras, um autodidata e exemplo de luta e resistência, meu grande incentivador. Ele já não está entre nós, mas está sempre presente em minha vida e memórias; seus ensinamentos e frases ecoavam aos meus ouvidos como se aqui estivesse. Meu pai dizia: “Quem dorme muito perde tempo nessa vida”. Neste período vivenciei esta situação: era no silêncio das madrugadas que conseguia otimizar meu tempo e avançava no estudo.

Por fim, quero dedicar este trabalho a todas as mulheres que travam suas batalhas diárias em busca de uma vida digna. Mulheres pretas, pardas, indígenas e brancas que lutam por respeito, igualdade e oportunidades. A elas, meu respeito e admiração.

A vida passa rápido demais, todos os dias temos uma página em branco para escrever a nossa história. A luta por uma sociedade mais justa e igualitária é minha motivação. Como diz a letra da canção de Ana Vilela (2017): “Segura teu filho no colo / Sorria e abrace seus pais enquanto estão aqui / Que a vida é trem-bala, parceiro / E a gente é só passageiro prestes a partir”.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela proteção, força e coragem. A fé me manteve confiante. Viver entre o medo e a superação foi uma realidade presente durante estes tempos de pandemia. A dor da perda de amigos e familiares precisava se transformar em saudade e a luta tinha que continuar, por eles e por uma sociedade mais justa e solidária.

A todos os docentes do curso Maestría en Estado, Gobierno y Políticas Públicas, da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (Flacso), que sempre foram solícitos e comprometidos com nosso processo de formação, e a todas as funcionárias e funcionários. Um agradecimento muito especial à minha mestra e orientadora Ma. Thamires Silva, pela imensurável compreensão e disponibilidade para atender ao meu chamado, me auxiliar e incentivar a prosseguir. Sem ela eu provavelmente não teria conseguido. Ao técnico do Dieese da subseção bancários Gustavo Carvazan pelo apoio e disponibilidade em auxiliar com tratamento e fornecimento de informações que possibilitaram a releitura da pesquisa com recorte de gênero.

Às companheiras Dra. Jô Portilho e Dra. Ana Tércia que tenho como fontes de inspiração e de dedicação ao estudo acadêmico, exemplos que me fortalecem para continuar nesta trajetória. Às amigas e companheiras de trabalho Nanci Furtado e Marina Viana, que me motivaram e, muitas vezes, acreditaram mais em mim do que eu mesma. A Renata Silver pelas conversas, dicas e correções que possibilitaram chegar ao momento tão esperado da entrega.

A todos(as) os meus companheiros(as) do Sindicato dos Bancários do Município do Rio de Janeiro, que travaram comigo a luta por direitos e justiça social. À companheira Juvandia Moreira pelo incentivo, apoio e luta incansável em defesa da categoria bancária e das mulheres e a todas as sindicalistas que lutam por igualdade, equidade e respeito.

Às bancárias em *home office* Adriana, Carla, Danielle, Denize, Kelly, Leandra, Lilian, Safyra, Suzana, Waleska e Vania, pelas informações e disponibilidade para entrevistas que, em função do tempo, ficarão para uma próxima oportunidade.

Ao meu companheiro de vida Sebastião Nalesso, por me incentivar, compartilhar as tarefas e cuidar de nossa família e as mulheres da minha vida, minha filha Hiorrana Nalesso, pelo apoio, correções e discussões sobre o tema, que me ajudaram a construir argumentações e refletir além de minhas perspectivas e minha filha Rayana Nalesso, por ser fonte de equilíbrio, sempre acreditar em mim e não me deixar desistir.

Não é sobre chegar no topo do mundo, saber que venceu. É sobre escalar e sentir que o caminho te fortaleceu. É sobre ser abrigo e também ter morada em outros corações. E assim ter amigos contigo em todas as situações.

Ana Vilela

Ninguém caminha sem aprender a caminhar, sem aprender a fazer o caminho caminhando, refazendo e retocando o sonho pelo qual se pôs a caminhar.

Paulo Freire

É preciso sentir a necessidade da experiência, da observação, ou seja, a necessidade de sair de nós próprios para aceder à escola das coisas, se as queremos conhecer e compreender.

Émile Durkheim

RESUMO

NALESSO, Adriana da Silva. *Bancárias em home office e os desafios da regulação do trabalho na era digital*. 2023. 290 f. Dissertação (Mestrado em Estado, Governo e Políticas Públicas). Fundação Perseu Abramo, Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, 2022.

Esta dissertação trata dos desafios da regulação do teletrabalho no Brasil, considerando a intersecção entre os impactos da reforma trabalhista, o papel do Estado e a divisão social e sexual do trabalho com foco nas trabalhadoras da categoria bancária que executam as suas atividades laborais na modalidade *home office*. O estudo sobre as trabalhadoras bancárias permite ampliar o olhar sobre as configurações recentes no mercado de trabalho a partir das novas tecnologias e os impactos sociais relacionados à intensificação do trabalho à distância durante a pandemia do Sars-Cov-2. Para tanto, correlaciona as variáveis emprego, saúde e condições de trabalho, buscando desvendar os aspectos relacionados aos direitos trabalhistas e ampliar o entendimento acerca das formas flexíveis de trabalho, tendo a desregulamentação dos direitos sociais pelo Estado e a flexibilização das condições de trabalho como processos que resultam das mudanças do mundo do trabalho, dentre os quais atingem intensamente segmentos mais vulneráveis da população, incluindo as mulheres. O teletrabalho se tornou um fenômeno passível de investigação empírica no período mais recente devido a sua rápida disseminação nas relações de trabalho em função da necessidade de isolamento social imposta pela pandemia do coronavírus, estimulando empresas a investirem cada vez mais em tecnologias comunicacionais e no chamado “marketing positivo” para persuadir os(as) trabalhadores(as) acerca dos benefícios do *home office*. A pesquisa que concebemos problematiza a disputa ideológica no cenário do neoliberalismo em relação à nova dinâmica estabelecida no mercado de trabalho, trazendo para a discussão processos como a precariedade nas relações de trabalho à luz digitalização, e a retirada de direitos defendida e legitimada pelas políticas de ajuste fiscal do Estado, que corroboraram as desigualdades de gênero. O argumento central é o de que após a pandemia observou-se um agravamento da exploração sobre a força de trabalho feminina, em específico, das bancárias, considerando o caráter imaterial e invisível do trabalho exercido aos olhos da sociedade. Somado a isso, buscamos discutir como o movimento sindical bancário tem enfrentado os desafios da organização em busca de defesa da proteção dos direitos trabalhistas, e como tem empregado esforços de regulação do teletrabalho visando condições equânimes de trabalho entre homens e mulheres e a ampliação da proteção social para elas.

Palavras-chave: *Home Office*. Desigualdades de Gênero. Estado. Reforma trabalhista. Sindicatos.

ABSTRACT

NALESSO, Adriana da Silva. *Home office banking and the challenges of regulating work in the digital age*. 2023. 290 f. Dissertação (Mestrado em Estado, Governo e Políticas Públicas). Fundação Perseu Abramo, Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, 2022.

This dissertation deals with the challenges of telecommuting regulation in Brazil, considering the intersection between the impacts of labor reform, the role of the State and the social and sexual division of labor, with a focus on female bank employees who carry out their work activities in the modality home office. The study of bank workers allows us to broaden our view of recent configurations in the labor market based on new technologies and social aspects related to the intensification of remote work during the Sars-Cov 19 pandemic. , health and working conditions, seeking unveil aspects related to labor rights and broaden understanding about flexible forms of work, with the deregulation of social rights by the State and the flexibilization of working conditions as processes that result from changes in the world of work , among which intensely affect workers higher-class segments of the population, including women. Telework has become a phenomenon subject to empirical investigation in the most recent period due to its rapid dissemination in labor relations due to the need for social isolation imposed by the coronavirus pandemic, stimulating companies to invest more and more in communication technologies and in the so-called " positive marketing" to persuade workers about the benefits of working from home. Research that we conceived problematizes the ideological dispute in the context of neoliberalism in relation to the new dynamics established in the labor market, bringing to the discussion processes such as the precariousness of labor relations in the light of digitalization, and the withdrawal of rights defended and legitimized by the policies of fiscal adjustment of the State, which corroborated gender inequalities. The central argument is that after the pandemic, there was a worsening of exploitation of the female workforce, in particular, bank workers, considering the immaterial and invisible nature of the work performed in the eyes of society. Added to this, we seek to discuss how the banking union movement has faced the challenges of the organization in search of defending the protection of labor rights, and how it has employed efforts to regulate telework, aiming at equal working conditions between men and women and the effect of protection social for them.

Keywords: *Home office*. Gender Inequalities. State. Labor reform. Unions.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Distribuição das bancárias respondentes, segundo instituição financeira ...	48
Tabela 2	Distribuição das bancárias respondentes, segundo faixa etária	49
Tabela 3	Distribuição das bancárias respondentes, segundo raça/cor	49
Tabela 4	Distribuição das bancárias respondentes, segundo associação ao sindicato laboral	50
Tabela 5	Distribuição das bancárias respondentes, de acordo com tempo de trabalho	51
Tabela 6	Distribuição das bancárias respondentes, segundo jornada semanal contratada de trabalho	51
Tabela 7	Distribuição das bancárias respondentes, segundo salário bruto mensal ...	52
Tabela 8	Distribuição das bancárias respondentes, segundo função/cargo	53
Tabela 9	Distribuição das bancárias respondentes, segundo local de trabalho	54
Tabela 10	Distribuição das bancárias respondentes, segundo quantidade de pessoas que moram no domicílio	54
Tabela 11	Distribuição das bancárias respondentes, que declararam ter filhos(as) em idade escolar que moram na residência	55
Tabela 12	Distribuição das bancárias respondentes, segundo diagnóstico positivo de Covid-19	55
Tabela 13	Distribuição das bancárias respondentes, segundo diagnóstico positivo de Covid-19 e por instituição financeira	56
Tabela 14	Distribuição das bancárias respondentes, segundo declaração de modalidade de trabalho em <i>home office</i>	56
Tabela 15	Distribuição das bancárias respondentes, segundo declaração de modalidade de trabalho em <i>home office</i> e por instituição financeira	57
Tabela 16	Distribuição das bancárias respondentes, segundo declaração de modalidade de trabalho em <i>home office</i> e tempo (em meses) de <i>home office</i>	58
Tabela 17	Distribuição das bancárias respondentes, segundo período de <i>home office</i> e organização do tempo de trabalho	59

Tabela 18	Distribuição das bancárias respondentes e ambiente da residência onde o trabalho é realizado	59
Tabela 19	Avaliação das bancárias respondentes sobre a estrutura disponível na residência para a realização do trabalho em <i>home office</i>	60
Tabela 20	Avaliação das bancárias respondentes sobre a estrutura disponível na residência para a realização do trabalho em <i>home office</i> , segundo fornecimento/melhoria de estrutura por parte da instituição financeira	61
Tabela 21	Fornecimento/melhoria de estrutura, segundo instituição financeira	62
Tabela 22	Distribuição das bancárias respondentes sobre existência de canal de contato da instituição financeira para atender demanda de equipamentos, infraestrutura, manutenção, etc., para o trabalho em <i>home office</i>	63
Tabela 23	Distribuição das bancárias respondentes sobre realização de novos cursos para desenvolvimento do trabalho, segundo instituição financeira	63
Tabela 24	Percepção das bancárias respondentes sobre número de horas trabalhadas por dia em <i>home office</i> , comparadas ao trabalho presencial	64
Tabela 25	Distribuição das bancárias respondentes sobre controle da jornada de trabalho durante o regime de <i>home office</i>	65
Tabela 26	Distribuição das bancárias respondentes sobre realização de horas extraordinárias durante o regime de <i>home office</i> , segundo instituição financeira	66
Tabela 27	Distribuição das bancárias respondentes sobre cumprimento por parte dos bancos de períodos de desconexão (fora do horário de expediente, finais de semana, folgas, feriados, intervalos, horário de almoço)	67
Tabela 28	Avaliação das bancárias respondentes sobre o <i>home office</i> em comparação com o trabalho presencial	68
Tabela 29	Percepção das bancárias respondentes sobre aumento da pressão pela gestão (mais monitoramento/cobrança/assédio) para cumprimento das tarefas e metas no <i>home office</i> , em relação ao trabalho presencial	69
Tabela 30	Percepção das bancárias respondentes sobre sintomas presentes no cotidiano de trabalho, antes e depois do <i>home office</i> , relacionados à saúde	70
Tabela 31	Percepção das bancárias respondentes sobre a seguinte afirmação “O trabalho em <i>home office</i> faz com que eu me sinta isolada”	71
Tabela 32	Percepção das bancárias respondentes sobre providências a serem tomadas para melhorar a situação de saúde dos(as) trabalhadores(as) em <i>home office</i>	72

Tabela 33	Percepção das bancárias respondentes sobre aumento de gastos residenciais com contas de consumo no <i>home office</i>	73
Tabela 34	Distribuição das bancárias respondentes sobre recebimento de auxílio home office, segundo instituição financeira	74
Tabela 35	Percepção das bancárias respondentes sobre o período de home office, com e sem filhos(as)	75
Tabela 36	Avaliação das bancárias respondentes sobre condições de trabalho em home office, segundo grau de importância atribuído a cada um dos itens para atuação do movimento sindical	77
Tabela 37	Percepção das bancárias respondentes sobre o que desejam realizar após o término do período de isolamento social decorrente da pandemia do novo Coronavírus, segundo instituição financeira	78
Tabela 38	Percepção das bancárias respondentes sobre regime misto de trabalho e divisão da jornada semanal após o período de isolamento social	79
Tabela 39	Percepção das bancárias sobre definição por parte instituição financeira em relação à permanência em home office após a pandemia, segundo	80
Tabela 40	Resultados da campanha nacional dos bancários(as), 2020-2021	100

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
Agecef	Associação de Gerentes da Caixa Econômica Federal
BB	Banco do Brasil
BC	Banco Central
CEF	Caixa Econômica Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COE	Comissão de Organização dos Empregados
Contraf	Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DRU	Desvinculação das Receitas da União
EC	Emenda Constitucional
EPI	Equipamento de Proteção Individual
Febraban	Federação Brasileira dos Bancos
Fenaban	Federação Nacional dos Bancos
Fiocruz	Fundação Oswaldo Cruz
FMI	Fundo Monetário Nacional
FSE	Fundo Social de Emergência
IDEC	Instituto de Defesa do Consumidor
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial do Trabalho
PDD	Provisão para Devedores Duvidosos

PDI	Programa de Demissão Incentivada
PDV	Programa de Demissão Voluntária
PENSSAN	Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional
PL	Projeto de Lei
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid
PNI	Programa Nacional de Imunização
RBA	Rede Brasil Atual
Sars-cov-2	Síndrome Respiratória Aguda Grave
SEEBRIO	Sindicato dos Bancários e Financiários do Município do Rio de Janeiro
SINTECT-RJ	Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios Telégrafos do Rio de Janeiro
SOF	Sempre Viva Organização Feminista
SPBANCÁRIOS	Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
Unicamp	Universidade de Campinas
VPN	Virtual Private Network (Rede Privada Virtual)

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	15
1	TELETRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NO MUNDO DO TRABALHO	24
1.1	Os bancos na era digital: inovação e reestruturação no setor financeiro	24
1.2	Teletrabalho	28
1.3	Flexibilização versus formalização: uma disputa ideológica	32
1.4	Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: um retrato da realidade	37
1.5	Reforma trabalhista: teletrabalho e impactos sociais	42
2	UM OLHAR SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS BANCÁRIAS EM <i>HOME OFFICE</i>	46
2.1	Perfil das bancárias respondentes	48
2.2	Perguntas específicas respondidas pelas bancárias sobre home office na pandemia	55
3	PANDEMIA E A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM <i>HOME OFFICE</i>	83
3.1	Contexto pandêmico e os desafios da negociação coletiva bancária	84
3.2	Os primeiros impactos da pandemia	87
3.2.1	<u>Covid-19: contaminações, afastamentos e mortes</u>	89
3.2.2	<u>Home office e negociação de horas negativas</u>	91
3.3	Aprendizado do processo de negociação coletiva	92
3.4	Negociação e ação sindical marcado por nova dinâmica	97
3.4.1	<u>Bancários(as) conquistam novos direitos: proteção a vítimas de violência doméstica e regras mais protetivas em home office</u>	101
3.4.1.1	Violência Doméstica	101
3.4.1.2	<i>Home office</i>	102
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	106
	REFERÊNCIAS	112
	ANEXO A - Boletim Emprego em Pauta: crescem os desligamentos por morte no emprego celetista	125
	ANEXO B - Convenção Coletiva de Trabalho 2020-2022	134
	ANEXO C - Convenção Coletiva de Trabalho 2022-2024	190
	ANEXO D - Pesquisa nacional sobre home office dos(as) bancários(as)	255

INTRODUÇÃO

No mundo globalizado e tecnológico observa-se novas formas de exploração capitalista que atingem mais as mulheres por desconsiderar a realidade diferenciada delas, onde a apropriação do tempo não remunerado do trabalho doméstico é naturalizada pela sociedade e, especificamente, no caso delas o apoderamento do trabalho imaterial pelo capital não é novidade. Na maioria dos lares, são elas as responsáveis pelos cuidados com a casa e a família. Sensível à problemática de gênero na sociedade brasileira, esta dissertação tem como finalidade discutir os impactos da reforma trabalhista com o olhar voltado para a divisão social e sexual do trabalho diante da reconfiguração no mercado de trabalho. O enfoque dado aos impactos das novas tecnologias nas relações laborais busca compreender a modalidade do teletrabalho na categoria bancária, a qual vivenciou uma transição do trabalho presencial para o trabalho remoto, conhecido também como *home office*, como alternativa implementada pelas instituições financeiras para manter suas atividades diante da necessidade de distanciamento social no período da pandemia do SARS-CoV-2¹.

A pandemia teve início em dezembro de 2019, quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre o surgimento de diversos casos de pneumonia com alto índice de letalidade na cidade chinesa de Wuhan, identificando-se uma nova variante do coronavírus ainda não diagnosticada em seres humanos. Desde então, intensificaram-se pesquisas e orientações visando combater a pandemia. Conforme Werneck e Carvalho (2020, p. 1): “Na metade do mês de abril, poucos meses depois do início da epidemia na China em fins de 2019, já haviam ocorrido mais de 2 milhões de casos e 120 mil mortes no mundo por Covid-19 [...]”.

No Brasil os primeiros casos surgiram em fevereiro de 2020, causando impactos desastrosos sociais e econômicos. O governo brasileiro, inicialmente, optou por não seguir as orientações da OMS sobre a necessidade de isolamento social para conter a transmissão do vírus e orientou a manutenção e o funcionamento “normal” da economia em busca da superação da crise econômica e social com sérios reflexos no mercado de trabalho, com uma taxa de desocupação em 2020 na média de 13,8 milhões de pessoas (IBGE, 2022). As

¹ SARS-CoV-2: vírus da família dos coronavírus que, ao infectar humanos, causa uma doença chamada Covid-19. Por ser um microrganismo que até pouco tempo não era transmitido entre humanos, ele ficou conhecido, no início da pandemia, como “novo coronavírus” (INSTITUTO BUTANTAN, s/d).

consequências da inoperância do governo ocasionaram a rápida proliferação da doença e mortes, trazendo graves consequências para o serviço público de saúde, que entrou em colapso em diversos estados da federação.

Como expõe matéria publicada no *site* da Fundação Oswaldo Cruz.

A estimativa de infectados e mortos concorre diretamente com o impacto sobre os sistemas de saúde, com a exposição de populações e grupos vulneráveis, a sustentação econômica do sistema financeiro e da população, a saúde mental das pessoas em tempos de confinamento e temor pelo risco de adoecimento e morte, acesso a bens essenciais como alimentação, medicamentos, transporte, entre outros².

O drama da luta pela vida e sobrevivência era o cotidiano de milhares de pessoas que saíam para trabalhar, muitas vezes sem nenhuma proteção. O debate central do governo era econômico e a vida era negligenciada. Assistia-se ao aumento da fome, da miséria, do desemprego. O II Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da Pandemia da Covid-19 no Brasil, realizado pela Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar, revelou a piora no quadro da fome. “Entre o último trimestre de 2020 e o primeiro de 2022, a IA grave subiu de 9,0% para 15,5%, incorporando, em pouco mais de 1 ano, 14 milhões de novos brasileiros ao exército de famintos do país” (PENSSAN, 2022, p. 18)³. O percentual corresponde a 14 milhões de pessoas a mais convivendo com a fome. A pesquisa demonstra desigualdades regionais, com Norte e Nordeste surgindo como as regiões mais atingidas; que a fome tem relação direta com cor e gênero; é mais presente em lares chefiado por mulheres que se identificam como pardas e pretas. Está presente em 43% das famílias, com renda *per capita* de 1/4 do salário mínimo (PENSSAN, 2022, p. 44).

A pandemia, aliada à crise política, econômica e sanitária, alterou a dinâmica do mercado de trabalho e afetou significativamente as populações mais vulneráveis, expondo e ampliando as desigualdades do país. De acordo com Werneck e Carvalho (2020, p. 3) “A epidemia da Covid-19 encontra a população brasileira em situação de extrema vulnerabilidade, com altas taxas de desemprego e cortes profundos nas políticas sociais”.

Preocupados com o acelerado processo de contaminação e a ausência de medidas sanitárias efetivas de combate à contaminação por parte do governo, o movimento sindical bancário, logo após o anúncio oficial da existência de surto epidêmico, solicitou reunião com a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) para tratar do tema. Desde então estabeleceu-se

² Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/impactos-sociais-economicos-culturais-e-politicos-da-pandemia>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

³ Disponível em: <<https://olheparaafome.com.br/>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

mesa específica⁴ de negociação para discutir formas de prevenção ao adoecimento e proteção à vida. A primeira reivindicação apresentada foi o imediato afastamento das grávidas, pessoas com comorbidades e maiores de 60 anos. Os representantes dos bancos se comprometeram a atender às reivindicações e foi criado o Comitê Covid-19. Alguns dias depois da primeira negociação, cerca de 230 mil bancárias(os) se encontravam em *home office* (DIEESE, 2020, p. 5).

A pandemia acabou acelerando o processo do trabalho em *home office* e intensificou um movimento que já estava em curso nos bancos. A necessidade do isolamento social gerou o esvaziamento de muitos departamentos e fechamento de agências físicas, especialmente nos cinco maiores bancos do setor: Banco do Brasil (BB), Caixa Econômica Federal (CEF), Itaú, Bradesco e Santander. Este processo resultou numa economia de 276 milhões de reais somente no primeiro semestre de 2020 em despesas administrativas, tais como água, energia elétrica e gás; sistemas de vigilância e segurança; viagens (DIEESE, 2020, p. 25).

Os bancos estão presentes em todas as regiões do país, portanto, a ausência de encaminhamentos direcionados a um objetivo em comum acerca do combate à pandemia por parte do governo piorou o cenário da Campanha Nacional dos Bancários. Notava-se claramente o alinhamento do governo ao “mercado”, que priorizou a economia em detrimento da vida. O isolamento social, considerada uma das mais importantes medidas preventivas, seguiu sendo alvo de debates em função das repercussões econômicas, sociais e psicológicas, e colocado em prática, em distintos graus, entre os estados e municípios brasileiros “As divergências acerca dos encaminhamentos necessários de combate à pandemia proporcionavam grande confusão (ALPINO *et al.*, p. 2).

Conforme Alpino *et al.* (2020, p. 2):

A postura cética de autoridades, como a do Presidente da República, que não acredita na eficácia dessa medida no controle da pandemia com um discurso divergente dos ministros da saúde, além da falta da adoção de ações convergentes com critérios comuns pelos entes federados em relação ao isolamento social, a troca de dois ministros da saúde e a ausência há mais de 40 dias de um ministro efetivo podem afetar a eficácia dessa medida de combate à pandemia e a adesão da população.

⁴ Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/coronavirus-comando-nacional-cria-comite-de-crise-com-bancos/>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

Em diversos países no mundo a realidade era bem diferente. Muitos adotaram o *lockdown*⁵ para conter o avanço do vírus com alto poder de letalidade e mutação. Por aqui, os bancários buscavam alternativas que fossem efetivas no combate à pandemia e defenderam inicialmente o fechamento das agências, aliado à manutenção do atendimento com agendamento prévio, a fim de evitar aglomerações e conter a propagação do vírus. A Fenaban negava as reivindicações dos bancários, tendo como principal argumento o enquadramento do serviço bancário como essencial. Assim, o avanço da contaminação na categoria se tornava inevitável em função das medidas ineficazes por parte do governo e da necessidade de manutenção dos serviços bancários (BANCARIOSRIO, 2020, p. 1).

A população sofria com a ausência de políticas públicas que dessem suporte aos desafios postos. As atitudes e omissões por parte do governo federal levaram à morte mais de seiscentas mil pessoas. Foi nesse período conturbado de crise econômica, política e sanitária, onde os serviços bancários, enquadrados como essenciais, tinham a obrigatoriedade do funcionamento, que venciam a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e acordos específicos.

O estudo correlaciona as ações governamentais e os impactos da dinâmica estabelecida na era capitalista em sua fase neoliberal, considerando as novas formas de trabalho, a “flexibilização” e a redução de direitos sociais pelo Estado mínimo como princípio norteador e fundamentado pelas desigualdades de gênero na sociedade como um todo, e especificamente nessa pesquisa no mercado de trabalho.

Embora não seja este o objeto de estudo, vale ressaltar a intersecção entre as políticas neoliberais e as alterações de preferências políticas e partidárias na sociedade pela influência ao longo de mais de trinta anos da doutrina neoliberal, reforçada pelos meios de comunicação, pelos empregadores, pelos políticos e, especialmente, pelos próprios agentes do Estado acerca da necessidade de redução dos gastos públicos, sob o argumento de que o seu tamanho traz ineficiência da máquina pública.

Nesta perspectiva, não há que se falar em ampla proteção social e sim em políticas sociais focalizadas com a participação da iniciativa privada. Sem entrar no mérito da discussão, verifica-se que alguns problemas sociais graves e urgentes como por exemplo o combate à fome e habitação popular não são do interesse da iniciativa privada, que prioriza parcerias com poder público que proporcione algum retorno econômico como: investimentos

⁵ Bloqueio que, imposto pelo Estado ou por uma ação judicial, restringe a circulação de pessoas em áreas e vias públicas, incluindo fechamento de fronteiras, geralmente ocorre em situações de pandemia com o intuito de evitar a disseminação do vírus; confinamento: alguns estados brasileiros já se encontram em *lockdown*. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/lockdown/>>. Acesso em: 18 set. 2022.

infraestrutura, educação e até saúde recentemente sob ameaça de privatização do Sistema Único de Saúde (SUS). O debate sobre universalização x focalização é uma constante entre os neoliberais que defendem a política de austeridade e redução do papel do Estado.

No mercado de trabalho as palavras de ordem são: flexibilização, empreendedorismo, pejetização, terceirização, privatização e enfraquecimento dos sindicatos. As conquistas trabalhistas devem ser eliminadas e as entidades representativas que promovem lutas coletivas, enfraquecidas. Como afirma Fraser (2009, p. 22):

No lugar do dirigismo, eles promoveram a privatização e a desregulamentação; em lugar de provisão pública e cidadania social, “*trickle-down*” e “responsabilização pessoal”; em lugar dos Estados de bem-estar social e desenvolvimentistas, um Estado competitivo, enxuto e mesquinho.

Por consequência, os impactos ultrapassam as fronteiras sociais e econômicas, e enquadram a ideologia neoliberal individualista que foi, ao longo dos anos, sendo enraizada na sociedade para desconstruir a coletividade como um princípio norteador para a conquista da justiça social. Ao se investigar padrões culturais, comportamentais, normativos e institucionais, nota-se que os trabalhadores(as) tendem a acreditar que, individualmente, podem prosperar e são induzidos a aceitar a informalidade e o empreendedorismo como pontes imaginárias para uma vida melhor, onde cada um é dono do seu próprio tempo e do seu próprio negócio.

Além da ideologia neoliberal impregnada nos indivíduos, há que se considerar também na análise os aspectos de uma sociedade constituída a partir do patriarcado, culturalmente machista e discriminatória, na qual as mulheres exercem uma jornada de trabalho invisível aos olhos do Estado e do conjunto da sociedade, que “aceita” as condições e o tratamento diferenciado no mercado de trabalho.

O neoliberalismo não é apenas um modelo econômico, é também um projeto de disputa ideológica. No campo econômico se utiliza da liberalização geral e irrestrita para atender às demandas do mercado; e no campo social visa reduzir a participação do Estado e mudar comportamentos, colocando em risco o exercício da plena cidadania.

Assim, explorar a intersecção entre o mundo do trabalho, as relações formais e informais considerando a divisão social e sexual do trabalho e as políticas públicas na esfera federal, com ênfase no gênero e nas transformações sociais e econômicas advindas da revolução tecnológica vivenciada na atualidade pela categoria bancária, torna-se relevante como exemplo para desvendar para onde caminha esse “novo” mundo do trabalho. Neste

sentido, a chamada 4ª Revolução Industrial tem ocasionado importantes reestruturações nos bancos brasileiros, alterando o modelo de atendimento e promovendo inúmeras modificações na organização do trabalho nas áreas da tecnologia da informação e do atendimento ao público.

Ao analisar as questões especificamente relacionadas ao teletrabalho observa-se diferentes compreensões e posicionamentos, tanto no campo jurídico sobre a proteção legal, como na literatura acerca de suas vantagens e desvantagens. Os desafios da reestruturação produtiva em curso expõem as adversidades no desenvolvimento do trabalho. A ausência de uma regulamentação mais ampla tem permitido diferentes tratamentos por parte dos empregadores e apreensões para trabalhadores e dirigentes sindicais.

O teletrabalho é, sem dúvida, uma tendência no mundo do trabalho e avançou rapidamente em função da necessidade do isolamento social. Logo, um processo que era para ser gradual evoluiu rapidamente e se intensificou, fazendo com que as empresas investissem cada vez mais em tecnologia e em *marketing* positivo acerca dos benefícios do *home office*. É fundamental o aprofundamento dos estudos sobre impactos das novas formas do trabalho e do avanço do capitalismo de plataformas que não é objeto desta dissertação, mas é parte da desconstrução do trabalho formal. O novo modelo é considerado o “futuro do trabalho” aliado à disputa ideológica neoliberal, propõe o trabalho em qualquer lugar sem estabelecimento de jornada – se apresenta como solução para o crescimento individual, prometendo prosperidade e mais tempo para o lazer e vida pessoal. Tais proposições têm promovido em muitas situações condições de trabalho precárias, especialmente para população mais vulnerável, sobretudo as mulheres.

É, portanto, no contexto de capitalismo neoliberal e reconfiguração do mercado de trabalho que a flexibilização permite diversas relações precárias e possibilita a transferência de custos e riscos do negócio para o trabalhador(a) que se insere no *home office*. Trata-se de uma das novas formas de trabalho cuja regulamentação apresenta lacunas e permite que o trabalhador(a) forneça sua força de trabalho, sua casa, sua energia elétrica, sua internet e o espaço físico de sua residência, assumindo a integralidade dos custos antes pagos pela empresa. Logo, até os espaços privados são apropriados pela imposição de uma nova dinâmica do mercado, transformando a casa em uma extensão da empresa, criando dificuldades para representação, organização e filiação sindical.

Ao observarmos esta dinâmica, pode-se considerar que, nesta formatação, o processo de apropriação dos ganhos do capital atinge ainda mais as mulheres, estando estas numa situação de maior vulnerabilidade social, em que as relações compartilhadas entre casa e trabalho ainda não se transformaram em realidade e são parte de uma construção social inacabada. A luta por equidade se torna ainda mais desafiadora quando se tem um governo que se expressa com indiferença acerca das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, reproduzindo e defendendo o tratamento desigual. O resultado das políticas recessivas e neoliberais tem demonstrado, por um lado, ganhos exponenciais e acumulação de riqueza e, por outro, aumento da miséria, do desemprego, da precarização e flexibilização no mercado de trabalho e da queda na renda dos trabalhadores, ampliando ainda mais as desigualdades no país. Como afirma Piketty (2013, p. 698): “Basta uma breve olhada nas curvas de desigualdade da renda e do patrimônio ou a relação capital/renda para ver que a política está em toda parte e que as evoluções econômicas e políticas são indissociáveis, devendo ser estudadas lado a lado”.

Neste sentido, buscar compreender como estas transformações estão ocorrendo e o papel do Estado à luz da nova dinâmica tecnológica, tendo como objeto de estudo o teletrabalho, considerando suas diferentes modalidades e configurações no mercado de trabalho, podendo ser realizado em *home office*, em salas de *coworking*, em telecentros, ou qualquer outro espaço que possibilite conexão com a empresa, contribui para agregar a outros estudos acadêmicos reflexões acerca da necessidade de proteção legal e social do trabalho.

Isto posto, para desenvolvimento desta dissertação, a pesquisa se limitará ao estudo de caso relacionado ao *home office* na categoria bancária e analisará como a legislação do teletrabalho fragiliza os direitos trabalhistas das mulheres a partir da desestruturação laboral causada pela reforma trabalhista, assim como os impactos sociais e econômicos provocados pela pandemia SARS-CoV-2. Nesse contexto, ressalta-se a importância do papel do Estado, que deveria ter como prerrogativa fazer cumprir a Constituição Brasileira⁶, que estabelece a igualdade de tratamento, sem distinção de gênero, credo, raça ou orientação sexual, assim como investir em políticas públicas específicas a fim de possibilitar aos mais vulneráveis proteção, direitos e condições de trabalho dignas. Porém, notam-se, na atualidade, retrocessos significativos. Nesta perspectiva, recente pesquisa divulgada pela Sempre Viva Organização

⁶ Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...].

Feminista (SOF) apresenta dados acerca dos diversos fatores que influenciam o cotidiano das mulheres e as consequências para sua vida laboral e familiar durante a pandemia.

Em casa, os tempos do cuidado e os tempos do trabalho remunerado se sobrepõem no cotidiano das mulheres: mesmo enquanto realizam outras atividades cotidianas, seguem atentas. [...] Transformadas em atividades remotas, as jornadas de trabalho se estendem (SOF, 2020, p. 12-13).

O esforço de análise sobre as intensas mudanças provocadas pelo uso de novas ferramentas tecnológicas em um cenário de crise social, econômica e sanitária, tendo como objeto de estudo o *home office* na categoria bancária, com ênfase em gênero, busca desvendar como se reconfiguram as relações no mercado de trabalho a partir da reforma trabalhista, qual a atuação do Estado enquanto agente regulador e fiscalizador e como o movimento sindical bancário tem atuado na defesa dos direitos. Para isto, esta dissertação está organizada nos capítulos expostos abaixo.

No primeiro capítulo, buscamos desvendar, através da legislação vigente, o que é teletrabalho. Como foram construídos os direitos trabalhistas, a disputa ideológica presente na sociedade acerca das diferentes concepções sobre o modelo econômico vigente; o papel do Estado e as alterações no mundo do trabalho em função do avanço tecnológico. Correlacionamos, ainda, os possíveis impactos da reforma trabalhista e da legislação de teletrabalho sobre as mulheres; como os direitos trabalhistas se constituíram de forma diferenciada para homens e mulheres, partindo do pressuposto da garantia de igualdade de gênero, e quais respostas o Direito do Trabalho apresenta para lidar com estas diferenças.

No capítulo 2, a partir de uma releitura da pesquisa sobre *home office* realizada na categoria bancária pelo Dieese em 2020, buscaremos identificar as diferenças de gênero; descrever as tabelas e gráficos elaborados especificamente para os objetivos aqui expostos; interpretar os resultados e apontar os caminhos da análise com foco sobre as mulheres bancárias, retomando o aspecto da regulação do trabalho, e como a Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf), Federações e Sindicatos estão enfrentando os principais dilemas do teletrabalho.

A metodologia para coleta dos dados foi desenvolvida a partir de dois exercícios empíricos: análise de dados secundários produzidos pela Pesquisa Nacional sobre *Home office* dos Bancários, aplicada em 2020, e o processo negocial da categoria bancária, buscando trazer novos elementos capazes de expandir o olhar acerca dos teletrabalhadores à luz da reforma trabalhista e, especificamente, da legislação sobre teletrabalho.

No terceiro capítulo buscamos desvendar como o movimento sindical bancário se organizou e quais estratégias adotaram durante a campanha salarial. Como os bancos reagiram e quais medidas foram tomadas para manter o funcionamento e a lucratividade do setor e os impactos sentidos pelos bancários(as). Descrevemos o processo negocial a partir da experiência do *home office* vivenciado durante o processo negocial da categoria bancária nos anos de 2020, 2021 e 2022 – período da pandemia ainda em curso – utilizando a metodologia de pesquisa-ação, na condição dirigente sindical. Conforme Gray (2012, p. 254): “Enquanto a ciência tradicional começa com conhecimento substancial sobre relações hipotéticas, a pesquisa-ação parte dos próprios fatos.”

Por fim, nas considerações finais buscamos materializar respostas para os diversos aspectos que podem vir a facilitar ou dificultar o desenvolvimento do *home office*, especificamente para as mulheres; como o tema tem sido tratado pelo Estado e judiciário, quais as principais barreiras do patronato; para qual direção as negociações apontam do ponto de vista das pactuações de novas modalidades de trabalho; e quais avanços foram obtidos; que retrocessos estão sendo avaliados.

Assim, desvendar os principais impactos para as mulheres que desenvolvem o trabalho em *home office*, com base na seguinte pergunta: como o Estado, por meio da legislação trabalhista, traz implicações sobre a regulação do trabalho para mulheres no pós-pandemia?

1 TELETRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NO MUNDO DO TRABALHO

1.1 Os bancos na era digital: inovação e reestruturação no setor financeiro

A chamada 4ª Revolução Industrial tem ocasionado importantes reestruturações nos bancos brasileiros, alterando o modelo de atendimento e promovendo inúmeras modificações na organização do trabalho nas áreas da tecnologia da informação e do atendimento ao público. De acordo com Noronha (2020, p. 303): “O futuro desenha uma conjuntura incerta. A inteligência artificial, por exemplo, tecnologia que o sistema financeiro vem se apropriando, pressagia abalar o que hoje compreendemos como “mundo do trabalho”. A análise passa pelas transformações advindas dos avanços tecnológicos e do valor que é dado ao trabalho. Buscar compreender esse novo mundo do trabalho tecnológico e interligado, refletir sobre os impactos sociais e econômicos, é fundamental, para ciência social no sentido de compreender para onde caminha a relação capital trabalho e quais reflexos para o conjunto da sociedade.

O setor financeiro, um dos que mais investe em tecnologia tem ao longo dos anos demonstrado grande capacidade de adequação a novas realidades e superação em momentos de crise. Conforme a pesquisa de tecnologia bancária realizada pela Federação Brasileira dos Bancos (FEBRABAN, 2020, p. 6): “os bancos investiram R\$ 25,7 bilhões de reais em 2020, um aumento de 8% em relação ao ano de 2019”. A frase em destaque é: “Vamos na velocidade e na inovação, não vamos pelo custo” (FEBRABAN, 2020 p. 5). A referência demonstra a estratégia do setor em buscar através dos investimentos em tecnologia potencializar ganhos e otimizar custo e tempo.

A inovação em comunicação, o desenvolvimento de aplicativos e o surgimento de bancos totalmente digitais têm transformado as relações entre empregados, clientes e usuários nos bancos. A revolução tecnológica em curso avança e impõe, por um lado, importantes desafios para os trabalhadores acerca da regulação e reorganização do trabalho e, por outro, uma necessidade de adequação das empresas, que buscam, através das novas ferramentas, alternativas capazes de aumentar sua produtividade e lucratividade.

Nesta perspectiva estão os bancos, que têm expandido o atendimento por canais virtuais, em busca de mecanismos que visam fidelizar e potencializar o atendimento de clientes e usuários. De acordo com pesquisa de tecnologia bancária realizada pela Febraban, as transações com movimentação financeira através do celular (*mobile banking*) cresceram 64% e foram

potencializadas em função da pandemia SARS-CoV-2 e do pagamento do auxílio emergencial³ (FEBRABAN, 2020, p. 26).

A migração do atendimento para os canais digitais tem possibilitado aos bancos tradicionais a redução de custos das agências físicas e o aumento da concorrência no sistema financeiro. A reconfiguração no setor passa por novas resoluções do Conselho Monetário Nacional (CMN) e tem viabilizado o aumento da concorrência através do surgimento de *fintechs*⁷, *startups*⁸ e bancos totalmente digitais. De acordo com Sanches (2020, p. 185), “Os bancos não entram em linha de conflito aberto na disputa de mercado com as *startups*. Adotam uma linha de parcerias, buscando incrementar as possibilidades de terceirização de serviços com alto nível de tecnologia acoplado”.

A reestruturação no setor impulsionada pela inovação em comunicação e pelo desenvolvimento de aplicativos tem transformado as relações entre empregados, clientes e usuários nos bancos, impactando diretamente o emprego bancário formal. Conforme Sanches (2020, p. 180), “As preocupações em torno das inovações tecnológicas podem versar sobre o desemprego e a ausência de uma proteção social profundamente relacionada à desestruturação do mercado de trabalho formal”.

No mundo globalizado e capitalista a formalidade dos empregos é empecilho para a ampliação dos ganhos do capital, que ultrapassam fronteiras e, através de recursos tecnológicos, apresentam novas modalidades de exploração do trabalho. Assim, surge o capitalismo de plataformas. Conforme descreve Kalil (2019, p. 18), “O capitalismo de plataforma é uma forma de organização da produção e da prestação de serviços com enfoque na economia digital e no uso da tecnologia da informação, dados e internet, além das plataformas como infraestruturas que viabilizam negócios.” Um modelo de trabalho, no qual o trabalhador, na maioria das situações, não sabe sequer quem é seu patrão e, em nome da “liberdade e independência”, torna-se um trabalhador por conta própria, autônomo ou pessoa jurídica considerando-se “dono do seu tempo”, numa relação de trabalho à distância (CARVAZAN, 2022, p. 33).

⁷ *Fintechs* são empresas que introduzem inovações nos mercados financeiros por meio do uso intenso de tecnologia, com potencial para criar novos modelos de negócios. Atuam por meio de plataformas *online* e oferecem serviços digitais inovadores relacionados ao setor. Regulamentada pelo Conselho Monetário Nacional através das resoluções 4.656 e 4.657 de 26 de abril de 2018. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/fintechs>>. Acesso em: 9 abr 2022.

⁸ *Startup* é um termo usado para classificar empresas novas e que oferecem produtos inovadores. Normalmente, esses negócios estão ligados a soluções tecnológicas que tentam atender a alguma necessidade do mercado.

Embora não seja objeto desse estudo, cabe refletir sobre as alterações no mercado de trabalho potencializadas pelas plataformas digitais. Este “modelo” de exploração está presente em diversos ramos de atividades. Como exemplos, podemos citar no ramo financeiro são os agentes de negócios e/ou de investimentos trabalhando para bancos totalmente digitais, cooperativas e *fintechs*; no ramo de transporte de pessoas, os motoristas do *Uber*; no ramo da alimentação, os entregadores do *Ifood*. Observa-se que o modelo é o mesmo, independente do segmento: é o trabalho “livre e flexível”, no qual o trabalhador assume todos os riscos inerentes às atividades laborais. Ou seja, a palavra trabalhador vai sendo desconstruída e substituída por parceiro, colaborador ou empreendedor, numa tentativa de desconstruir a relação formal do trabalho, inviabilizando o acesso a direitos.

Conforme Andrade, Cortês e Almeida (2021, p. 18), “A uberização reconfigurou tanto os mercados formais, colocando a precarização e a informalidade como seu horizonte de realização, quanto os mercados informais, introduzindo formas de gerenciamento e controle do trabalho antes inexistentes”.

De acordo com Carvazan (2022, p. 25), “O número de agentes autônomos de investimentos aumentou 200% desde 2016”. Esta nova configuração tem impactado diretamente no emprego bancário. Sob este aspecto, vale ressaltar que há diferenciação entre os bancários regidos pela Convenção Coletiva Nacional da Categoria Bancária e os outros trabalhadores que atuam em torno do ramo financeiro sem vínculo direto. Conforme dados do Dieese (2020, p. 20): “Entre 2012 e 2020, os cinco bancos já fecharam 63.077 postos de trabalho (correspondentes a 13,9% do total de trabalhadores/as dessas instituições no início da série)”.

A extinção de postos de trabalho bancário tem relação direta com a ampliação da flexibilização no setor, intensificado após a reforma trabalhista. Além disto, observa-se o aumento da migração dos bancos chamados tradicionais para a esfera digital, tendo como consequências o fechamento de agências físicas e um direcionamento de clientes para o atendimento virtual. De acordo com o estudo sobre mapeamento dos trabalhadores do ramo financeiro, em 2019 a categoria bancária passou a representar menos da metade dos empregos formais no ramo financeiro (CARVAZAN, 2022, p. 6).

Assim, podemos concluir que o avanço tecnológico no setor financeiro, aliado à legislação trabalhista ora vigente e à ausência de uma regulamentação específica no setor financeiro possibilita que os empregos gerados a partir destas plataformas não tenham

enquadramento sindical na categoria bancária. Portanto, estes trabalhadores estão fora do arcabouço de proteção previsto no acordo da categoria. Apesar de não ser o tema central desta dissertação, a flexibilização permitida pelas alterações legislativas a partir da reforma trabalhista e a ausência de uma regulamentação mais profunda das plataformas tecnológicas têm impacto direto nas relações de trabalho, trazendo novos desafios para organização sindical bancária. Conforme Carvazan (2022, p. 24), “Desde 2013 o número de pessoas trabalhando por conta própria no setor financeiro saiu de 60 mil para 157 mil, crescimento de 160%”.

As plataformas no setor financeiro atuam no mercado de trabalho contratando, em sua maioria, ex-bancários(as), que migram da categoria bancária para atuar por conta própria, autônomo ou pessoa jurídica de e podem em alguns casos trabalhar para diversos bancos ao mesmo tempo. Tal proposição dificulta a discussão acerca do direito ao vínculo empregatício, já que a legislação considera ilegal o exercício da função para empresas concorrentes, havendo previsão de dispensa por justa causa conforme determina a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Lei nº 5452/43 Art. 482 – C, “negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço”⁹.

Observa-se que há diversas formas de exploração da mão de obra em plataformas. Na maioria dos casos os trabalhadores pagam ao aplicativo um valor fixo e/ou percentual do seu trabalho. No caso dos bancos, está relacionado à venda de produtos bancários como seguros, crédito imobiliário, previdência complementar e diversos tipos de investimentos disponibilizado pelo mercado. De acordo com Carvazan (2022, p. 26): “Não tem salário definido, recebem apenas comissão pelo que levam de clientes e produtos para as corretoras”. No segmento de transporte e alimentação, os trabalhadores são pagos por viagem e entrega realizada. Verifica-se, como semelhança no trabalho em plataformas a remuneração sempre variável e vinculada a metas e desempenho, a diferença está na qualificação do trabalhador. Especificamente no setor financeiro, é necessária a certificação da Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima)¹⁰; já nas plataformas de transporte

⁹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis Trabalhistas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 jul. 2021.

¹⁰ A Anbima fornece a certificação que habilita profissionais do mercado financeiro a atuarem como especialistas em investimentos. Eles podem recomendar produtos de investimentos para clientes em diversos segmentos, além de assessorar gerentes de contas. Disponível em: <https://www.anbima.com.br/pt_br/educar/certificacoes/cea.htm#>>. Acesso em: 10 out.2022

de pessoas, a carteira de motorista; e, no caso de entregadores, não existe necessidade de qualificação, podendo a entrega ser realizada de bicicleta. São os “novos” trabalhadores do mercado de trabalho digital, liberal e flexível.

Entretanto, surgem alguns questionamentos: será que esses trabalhadores realmente são livres em suas escolhas? Se o funcionamento desses aplicativos depende de trabalhadores que oferecem sua mão de obra, existe uma relação de trabalho ou de “colaboração”? Nota-se que a maioria dessas empresas substitui o termo trabalhador por colaborador ou parceiro e propagam determinada liberdade que não se traduz em realidade para esses trabalhadores, que são monitorados e cobrados sistematicamente através das ferramentas tecnológicas. As metas e avaliações dos usuários servem como parâmetro para exclusão dos trabalhadores informais e demissão para os formais em um círculo de controle e exploração que ocasionam impactos significativos na vida dessas pessoas e no mercado de trabalho.

Tal situação expõe as diversas possibilidades de “trabalho” por meio virtual, reconfigurando a relação capital/trabalho, e impõe desafios para a organização e a proteção social. Esse contexto interage com o estudo sobre o *home office*, modalidade flexível do teletrabalho descrita no próximo subitem, considerando sua expansão na categoria bancária.

1.2 Teletrabalho

Conforme literatura especializada (MELLO, 1999 p. 10-11), a palavra teletrabalho advém da conceituação em inglês *telecommuting*, e corresponde a atividades realizadas preponderantemente fora das dependências do empregador, através do uso de tecnologias de informação e de comunicação. O desenvolvimento do trabalho pode ser:

- *home office*: o trabalhador se conecta à empresa a partir de terminal em sua residência;
- em salas de *coworking*: espaços privados alugados que funcionam como uma estação de trabalho;
- telecentros: espaço interligado à empresa onde os trabalhadores(as) se conectam a partir de um servidor comum;
- móvel, itinerante ou nômade: o trabalho pode ser realizado em qualquer lugar, dependendo apenas da disponibilidade de equipamento tecnológico e serviço de Internet com capacidade para a transmissão de dados.

O modelo pode ser remoto em tempo integral ou híbrido – parte presencial e parte à distância; e pode ter ou não sistema de controle de jornada caracterizado como tempo e qualidade mensurado a partir de métricas estabelecidas pelas empresas. Percebe-se, portanto, uma infinidade de possibilidades no desenvolvimento do teletrabalho. Trata-se das alterações e inovações oriundas dos avanços tecnológicos no mercado de trabalho.

De acordo com Dowbor (2020, p. 71):

Mesmo nos espaços mais sofisticados do emprego criativo, ter a pessoa sentada junto à mesa de trabalho durante oito horas por dia pode não ser a melhor opção para a empresa: muito trabalho desse tipo já está sendo realizado em casa, e o que interessa não é mais o relógio de ponto e a presença física do trabalhador, e sim a rede interativa de pessoas conectadas, seja qual for a sua localização.

O teletrabalho é, sem dúvida, uma tendência no mundo do trabalho e, nos bancos, avançou rapidamente. Embora existam inúmeras possibilidades de se atuar neste novo mundo do trabalho tecnológico, digital e “inovador”, tratamos especificamente do *home office* nos bancos, em função do aumento de trabalhadores(as) atuando nesta modalidade. Segundo a Febraban (2021, p. 18): “Dois terços dos profissionais das áreas internas dos bancos adotam trabalho remoto ou híbrido, seguindo a tendência de virtualização do modelo de trabalho”.

As divergências sobre as vantagens e desvantagens do *home office* permeiam o debate na sociedade, no Judiciário e na literatura. Exemplo disso é a opinião positiva de Mello (1999, p. 17), “[...] ‘Home Office’ é um conceito considerado novo e se apresenta como uma alternativa criativa para transformar e incentivar o mercado de trabalho, ao se buscar uma combinação confortável de estilo de vida e realidade econômica no país”.

Sob outro ponto de vista, alguns autores abordam questões no que concernem as consequências no desenvolvimento do trabalho. De acordo com Sakuda e Vasconcelos (2005, p. 43), “Na sociedade industrial, boa parte do trabalho não era passível de ser feita fora do escritório, que tem horários rígidos. Com a flexibilização temporal e espacial, a atividade produtiva poderá regular toda a vida do indivíduo, não importando o local e o horário”.

Observa-se que a discussão teórica e jurídica sobre o tema ainda está em construção e deixa lacunas, expondo algumas questões que não são totalmente respondidas porque não observaram as diferentes realidades e desigualdades sociais, especialmente as relacionadas às mulheres.

Nesse sentido, Araújo e Lua relatam (2020, p. 7):

Embora a possibilidade de conciliar trabalho profissional e atividades familiares seja um dos itens mais citados como vantagens do TR, a abordagem deste tema quase nunca incluiu análise de aspectos relativos ao gênero, raça ou classe social. Quando se faz menção às mulheres, reforça-se a perspectiva positiva de conciliação entre trabalho profissional e doméstico: como ambos passam a ocupar o mesmo espaço, as duas funções podem ser executadas ao mesmo tempo.

As proposições reforçam a necessidade de aprofundar pesquisas e analisar como a legislação do teletrabalho fragiliza os direitos trabalhistas das mulheres, como cidadãs, militantes, mães, que muitas vezes são integralmente responsáveis pelo sustento da casa e cuidado de suas famílias. Conforme o trecho citado a seguir:

A concentração de demanda do trabalho e da vida doméstica, invariavelmente atribuída ao gênero feminino, exigiu maior resiliência das mulheres. A pandemia desorganizou profundamente as fronteiras entre casa e trabalho pela necessidade de adaptação das famílias ao distanciamento social, gerando uma concentração de stress das mulheres¹¹.

A pesquisa realizada na categoria bancária nos permitiu explorar as condições de realização do trabalho em *home office* e da proteção social, considerando as diferentes realidades de gênero e desvendar possíveis lacunas existentes na legislação do teletrabalho que podem ocasionar perdas de direitos e atingir fortemente a população mais vulnerável. Considera-se que a condição da mulher trabalhadora enquanto sujeito de direitos após a pandemia e a reforma trabalhista está correlacionada a convergência de fatores sobre condições de trabalho e vida em geral.

As desigualdades sociais relacionadas às mulheres são condicionantes para ampliar as considerações do trabalho em *home office* e pensar sobre questões que repercutem no cotidiano e na vida das trabalhadoras, como:

- o teletrabalho durante a pandemia atingiu mais as mulheres em função de uma sociedade culturalmente machista em que pouco se estimula a gestão compartilhada das tarefas relacionadas aos cuidados com filhos, família e casa; a consolidação do espaço privado para desenvolvimento do *home office* intensifica – ainda mais a jornada da mulher e pode ocasionar uma sobrecarga de *stress* e implicações na saúde física e mental;

¹¹ Disponível em: <<https://teoriaedebate.org.br/2022/03/07/mulheres-trabalhadoras-breves-notas-sobre-desigualdade-de-genero/>>. Acesso em: 17 nov. 2022.

- as alterações implementadas a partir da reforma trabalhista pioraram as condições de trabalho e emprego das mulheres considerando a flexibilização cada vez maior nas relações de trabalho;
- os mecanismos de cobrança de metas e seu impacto sobre a remuneração variável pode inviabilizar o direito à desconexão e impactar as contratadas diretamente e mais intensamente as trabalhadoras por conta própria, autônomas e pessoa jurídica, diretamente trazendo consequências para o período da licença maternidade, entre outras.

Tais aspectos se fundamentam nas alterações da legislação, que ampliaram a flexibilização nas relações trabalhistas calcadas pela ideologia neoliberal incorporada pelos bancos. A realidade demonstra que está se criando na sociedade um senso comum sobre o *home office*, exaltando as vantagens desta modalidade de trabalho sob o argumento do maior tempo com a família, levando as pessoas a considerar o teletrabalho como um benefício, sem uma análise mais complexa da realidade. Como afirma Maiellaro (2016, p. 71), que apresenta uma leitura superficial, e muito distante de uma realidade na qual os trabalhadores possam, de fato, usufruir de tempo livre: “Entende-se, portanto, que o teletrabalho contribui efetivamente para a qualidade de vida dos teletrabalhadores, reduz custos das empresas, [...] além de influenciar positivamente no bem-estar da sociedade através da melhoria no trânsito e redução da poluição.”

Logo, trata-se de um tema atual e de relevância para sociedade, especialmente quando se verifica a propensão e o direcionamento dos bancos no sentido de ampliar esta modalidade de trabalho. Tais aspectos se fundamentam nas alterações da legislação, que ampliaram a flexibilização nas relações trabalhistas calcadas pela ideologia neoliberal incorporada pelos bancos. A realidade demonstra que está se criando na sociedade um senso comum sobre o *home office*, exaltando as vantagens desta modalidade de trabalho sob o argumento do maior tempo com a família, levando as pessoas a considerar o teletrabalho como um benefício, sem uma análise mais complexa da realidade. Como afirma Maiellaro (2016), que apresenta uma leitura superficial, e muito distante de uma realidade na qual os trabalhadores possam, de fato, usufruir de tempo livre: “Entende-se, portanto, que o teletrabalho contribui efetivamente para a qualidade de vida dos teletrabalhadores, reduz custos das empresas, [...] além de influenciar positivamente no bem-estar da sociedade através da melhoria no trânsito e redução da poluição” (MAIELLARO, 2016, p. 71).

Analisar como os trabalhadores(as) estão enxergando as mudanças no mundo do trabalho, observando a dimensão e os impactos com um olhar no presente, mas pensando que reflexos serão levados para o futuro, seria um complemento enriquecedor a essa dissertação, que coloca no horizonte possibilidades de pesquisas futuras para aprofundar as percepções do trabalhador bancário sobre a experiência do *home office*.

A revolução tecnológica que vivemos – tal como foi a Revolução Industrial – gera uma fratura entre o trabalho sofisticado e criativo dos que organizam e gerem o sistema e o trabalho dos que apenas operam segundo instruções recebidas, cada vez mais substituídos pela automação, pela robótica e pela inteligência artificial. De acordo com Dowbor (2020, p. 31), “Trata-se de uma inovação radical na própria capacidade de inovação: a máquina da máquina, o prolongamento do cérebro”.

No próximo tópico buscamos aprofundar o debate acerca desse novo mundo do trabalho. Refletimos sobre o pensamento neoliberal, a disputa ideológica a fim de melhor compreendermos a onda de retrocessos nos direitos conquistados e identificar razões políticas e sindicais sobre o que buscamos e para onde avançaremos.

1.3 Flexibilização *versus* formalização: uma disputa ideológica

Há no Brasil e no mundo uma disputa ideológica acerca do papel do Estado: como deve atuar e qual tamanho deve ter, que dialoga com a política econômica adotada, se mais inclinada ao desenvolvimentismo ou ao neoliberalismo. Não é qualquer debate, trata-se de que futuro estamos construindo neste mundo cada vez mais globalizado, interligado e tecnológico. Para melhor compreendermos, se faz necessário voltarmos ao início da década de 90, período que marca o começo da implementação da agenda neoliberal, ou seja, logo após o processo de redemocratização e promulgação da Constituição de 88.

A nova Carta Magna foi considerada um marco e a materialização do processo de redemocratização, com a capacidade de restabelecer a cidadania, reconhecer o direito civil, político, social e econômico. Entretanto, logo após a conquista constitucional vieram os ataques ao modelo do Estado de bem-estar social, com forte inclinação desenvolvimentista, sob o argumento de descontrole inflacionário e necessidade de ajustes das contas públicas, visando melhorar indicadores econômicos e de emprego.

As medidas recessivas e conservadoras, alinhadas à economia neoclássica, prevaleceram e travaram as conquistas constitucionais tão importantes para parcela da

sociedade excluída pelo próprio Estado. Para Oliveira (2013, p. 16), “É a ascensão do chamado neoliberalismo, um movimento político e teórico que se contrapõe à concepção predominante no pós-guerra, baseada no keynesianismo”.

Desde então, observa-se na sociedade uma disputa ideológica que visa conquistar seguidores para o neoliberalismo. Os conceitos conservadores foram, ao longo dos anos, se reproduzindo na sociedade e sendo absorvidos até pelos trabalhadores mais pobres e dependentes do Estado. Como expõe Andrade, Cortês e Almeida (2021, p. 19), “O discurso beligerante da extrema-direita não fez sua aparição de forma súbita. Ele se sedimentou insidiosamente na experiência cotidiana dos mais pobres durante as três décadas do período democrático e neoliberal”.

O ambiente se tornara perfeito para potencializar o argumento que seria preciso reduzir a participação do Estado na economia, abrir as fronteiras e permitir o livre comércio. Em nome do crescimento econômico e em detrimento das políticas sociais, inicia-se uma série de ataques aos direitos trabalhistas. Visando ampliar a flexibilização no mercado de trabalho, Executivo e Legislativo atuaram em conjunto para alterar leis que impactaram diretamente na jornada e renda dos trabalhadores, como a instituição do contrato de trabalho por tempo determinado, o banco de horas, mudança nos critérios de rescisão e redução das contribuições sociais, instituição do trabalho por cooperativas para prestação de serviços sem caracterização do vínculo empregatício, imposição de limites de gastos para despesas de pessoal e regulamentação da demissão de servidores públicos, entre outros (CARDOSO JÚNIOR, 2001, p. 50-51).

No mesmo período, o governo de Fernando Henrique Cardoso através do Decreto 2100/96¹², denunciou e, revogou a ratificação da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que impede a demissão imotivada por parte de empresas lucrativas.

O governo legislava através de Medidas Provisórias e Decretos para atender à agenda ditada pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), que condicionava a concessão de “ajuda financeira” à adoção de medidas neoliberais. Conforme Cardoso e Castro (2006, p. 149), “Os primeiros anos da gestão de Fernando Henrique Cardoso beneficiaram-se da estabilização

¹² Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. **O Presidente da República** torna público que deixará de vigorar para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1997, a Convenção da OIT nº 158, relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 22 de junho de 1982, visto haver sido denunciada por Nota do Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, tendo sido a denúncia registrada, por esta última, a 20 de novembro de 1996.

monetária e da política de liberalização comercial e financeira, além das renegociações da dívida externa e do início das privatizações das empresas estatais”.

O governo também instituiu o Fundo Social de Emergência (FSE), instrumento que possibilitou ao governo a utilização de 20% dos tributos federais vinculados por lei. Posteriormente, o FSE teve alterada a nomenclatura para Desvinculação das Receitas da União (DRU)¹³, uma medida inicialmente adotada como temporária que virou permanente, impactando diretamente o financiamento da Seguridade Social, Educação e Saúde. A medida permitiu redirecionamento de recursos para pagamento da dívida pública e constituição de *superávit* primário. Recentemente, ocorreu mais uma alteração e através da Emenda Constitucional 93¹⁴ de 2016, no governo de Michel Temer, que, além de permitir a continuidade da política de esvaziamento das políticas sociais, aumentou o percentual e prorrogou o prazo. Conforme texto:

Art. 76-A. São desvinculados de órgão, fundo ou despesa, até 31 de dezembro de 2023, 30% (trinta por cento) das receitas dos Estados e do Distrito Federal relativas a impostos, taxas e multas, já instituídos ou que vierem a ser criados até a referida data, seus adicionais e respectivos acréscimos legais, e outras receitas correntes.

O neoliberalismo não é apenas um modelo econômico defendido por conservadores e ortodoxos, é um projeto de disputa ideológica que tem como objetivo central conquistar adeptos para a política da liberalização geral e irrestrita, visando atender às demandas do mercado. Para que este objetivo se concretize é necessário reduzir a participação do Estado, reconfigurar o mercado de trabalho e mudar comportamentos, colocando em risco o exercício da plena cidadania.

Conforme Harvey (2005, p. 6):

Em suma, o neoliberalismo se tornou hegemônico como modalidade de discurso e passou a afetar tão amplamente os modos de pensamento que se incorporou às maneiras cotidianas de muitas pessoas interpretarem, viverem e compreenderem o mundo.

Trata-se de um modelo já adotado em alguns importantes países capitalistas, como Inglaterra e Estados Unidos. De acordo com Fraser (2009, p. 22): “Desmontando elementos-

¹³ Desvinculação de Receitas da União (DRU) é um mecanismo que permite ao governo federal usar livremente todos os tributos federais vinculados por lei a fundos ou despesas. Inicialmente, o percentual era de 20% e passou a 30% em 2015, através da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 87/2015 que estendeu o instrumento até 2023. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/entenda-o-assunto/dru>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

¹⁴ Emenda constitucional 93 promulgada em 8 de setembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para prorrogar a desvinculação de receitas da União e estabelecer a desvinculação de receitas dos Estados, Distrito Federal e Municípios.

chave da estrutura de Bretton Woods, eles eliminaram os controles de capital que tinham permitido a direção Keynesiana de economias nacionais”.

Assim, a adoção de uma política neoliberal pelo governo foi enfraquecendo os direitos trabalhistas e sindicatos, fragmentando e criminalizando movimentos sociais, propagando as vantagens das medidas para geração de empregos, sob a ótica de que o “excesso de direitos” inviabilizava a geração de empregos.

Como expõe Oliveira (2013, p. 8):

Difunde-se a ideia de que o sindicato é um espaço dos que trabalham “contra a ordem” e de que não representam os interesses dos trabalhadores. Porém se o sindicato é descaracterizado como o representante dos trabalhadores, como uma aglomeração através da qual podem ter mais força para garantir seus direitos, por outro lado apresenta-se a possibilidade de que os trabalhadores não negociem mais através dos sindicatos em bloco, nem por setor, mas por empresa, por departamento ou até mesmo individualmente (em casos extremos).

O domínio ideológico em torno do projeto capitalista neoliberal vai além da retirada de direitos. É fundamentado no individualismo, na liberdade do trabalho, no empreendedorismo e, ao longo do tempo, foi criando raízes e se consolidando na sociedade. Ou seja, a ideia de que qualquer limitação ao mercado e regulação por parte do Estado seria impedimento para o crescimento econômico.

Em consonância com Oliveira (2013, p. 16):

O neoliberalismo, que chega com a promessa de trazer mais vantagens a todos, compreende o trabalho como expressão do exercício da liberdade dos indivíduos e resgata a visão de que a sociedade é a soma de indivíduos livres, em que a própria nação é o conjunto de propósitos pelos quais os cidadãos lutam separadamente em mercados livres para que o equilíbrio ótimo seja alcançado.

Em atendimento às exigências do capital, convencionou-se a ideia de que para gerar crescimento é fundamental a autorregulamentação pelo mercado. Sob a ótica neoliberal, para gerar empregos é preciso flexibilizar direitos; para potencializar as empresas públicas é necessário privatizar e abrir as fronteiras para globalização e liberalização econômica.

Os impactos do neoliberalismo transcendem as questões econômicas e sociais que permeiam a sociedade. Observa-se o aumento de ações autoritárias e conservadoras que se refletem em ataques à democracia e no desmonte do Estado, numa onda de retrocessos nos direitos civis à livre organização. Os resultados das políticas recessivas têm ocasionado, por um lado, ganhos exponenciais e acumulação de riqueza e, por outro, aumento da miséria, do desemprego, da precarização e flexibilização no mercado de trabalho, que têm impactado

diretamente a renda dos trabalhadores, ampliando ainda mais as desigualdades no país (DIEESE, 2021, p. 2).

É neste ambiente que vai se consolidando um mercado de trabalho totalmente flexível, onde trabalhadores sem direitos assumem todos os riscos e encargos sociais do trabalho. São os autônomos, empreendedores, pejotizados, informais, e desalentados, cada vez mais dependentes de um Estado que opera para o mercado sem proteção legal e social.

Assim, como ressalta Oliveira (2013, p. 28):

Os defensores da flexibilidade do mercado de trabalho tratam a questão em termos de incentivos e desincentivos individuais para buscar emprego, na linha da economia neoclássica, seguindo o modelo do agente racional ou representativo.

A desconstrução da coletividade foi se consolidando ao longo do tempo, os cidadãos foram sendo envolvidos na ideologia neoliberal de que o sucesso ou fracasso é pessoal, dependendo exclusivamente da capacidade individual. Conforme Andrade, Côrtes e Almeida (2021, p. 3), “É preciso que cada sujeito realize investimentos em si mesmo, zele pela própria disciplina e faça seu marketing pessoal se quiser sobreviver no jogo”.

É neste ambiente que vai se consolidando a cultura individualista e meritocrática na sociedade liberal. De acordo com Harvey (2005, p. 6), “[...] liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos à propriedade privada, livres mercados e livre comércio”. Romper com uma ideologia que foi assimilada e incorporada pelos cidadãos por décadas e se tornou a base de defesa de grande parcela poderosa da elite e do parlamento brasileiro não é tarefa fácil.

Assim, mesmo após a vitória de Luiz Inácio Lula da Silva, do Partido dos Trabalhadores (PT) na década de 2000, não se rompeu integralmente com a agenda neoliberal e o governo precisou dar demonstrações ao mercado que manteria a política econômica preservando o tripé macroeconômico¹⁰. Conforme Carta aos Brasileiros (2002, p. 4-5), “Vamos preservar o superávit primário o quanto for necessário para impedir que dívida interna aumente e destrua a confiança na capacidade do governo de honrar os seus compromissos”. Há que se ressaltar que o empenho firmado não impediu avanços na condução da política econômica e social no período, que possibilitaram a ampliação de investimentos em políticas sociais inclusivas, especialmente às de combate à fome, à pobreza e ao desemprego, e a política de valorização do salário mínimo, que resultaram em uma

perceptível mudança na estrutura de classe brasileira, com parcela social ascendendo à classe média.

Conforme Dweck, Silveira e Rossi (2018, p. 33):

Para entender os ganhos distributivos apresentados nas últimas décadas, em que houve uma redução significativa do índice de gini e uma redução na desigualdade no acesso a bens e serviços, é preciso avaliar três aspectos: a distribuição decorrente do mercado de trabalho, a distribuição primária da renda; os efeitos redistributivos da política fiscal, a distribuição secundária da renda; e os efeitos da política fiscal sobre o acesso a bens e serviços.

Porém, o progresso obtido logo se transformou em retrocesso a partir de 2016, com o impeachment da Presidenta Dilma Rousseff, “[...] a tendência de redução, ainda que lenta, das desigualdades, foram revertidos, em decorrência de uma forte mudança política, que pôs em prática medidas contrárias à redução da desigualdade (DWECK; SILVEIRA; ROSSI, 2018, p. 33).

O processo de desmantelamento de direitos sociais e trabalhistas, a retomada agressiva da agenda neoliberal e a pandemia ampliaram ainda mais as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, objeto de discussão no próximo tópico.

1.4 Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: um retrato da realidade

De acordo com relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021), a situação de crise e pandemia contribuiu para aumentar as desigualdades entre mulheres e homens no trabalho, mantendo elevadas as taxas de desocupação potencializadas pelo avanço tecnológico. Conforme Pinheiro “Director Regional de OIT para América Latina y el Caribe” (2021, p. 7):

Las transformaciones tecnológicas tienen impactos económicos, sociales, ambientales, muy significativos, los que se manifiestan en la cantidad y calidad del empleo, en la productividad, en el comercio internacional, en la estructura productiva, en las calificaciones requeridas, en la dinámica de las empresas y en el bienestar de la población¹⁵.

As mulheres travaram lutas em busca de espaço no mercado de trabalho, respeito e equidade, porém observam-se, na atualidade, retrocessos que tendem à ampliação das

¹⁵ O trecho correspondente na tradução é: “As transformações tecnológicas têm impactos econômicos, sociais e ambientais muito significativos, que se manifestam na quantidade e qualidade do emprego, na produtividade, no comércio internacional, na estrutura produtiva, nas qualificações exigidas, na dinâmica das empresas e no bem-estar da população”.

desigualdades, especialmente em países com economia periférica como no caso brasileiro e de países da América Latina e Caribe, demonstrando a necessidade de maior intervenção do Estado na regulação e ampliação dos mecanismos de proteção social a esta parcela da sociedade. Conforme Ferreira (2017, p. 70), “A precariedade não é uma situação estática dada pela natureza do vínculo estabelecido; ela é um movimento permanente estruturado por processos materiais e ideológicos nas trajetórias laborais das mulheres e na articulação entre produção e reprodução social”.

A volta da fome denunciou a ampliação das desigualdades de gênero de modo geral: são as mulheres, as mais atingidas. Conforme pesquisa “Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia” (BIANCONI *et al.*, 2020, p. 24), “A leitura de que há a possibilidade de gastos essenciais não serem cobertos por conta do contexto de crise e isolamento social é feita por 40% das mulheres, a maioria delas negra (22%).

A busca para identificar quais políticas sociais, ou ausências destas, criam mais ou menos dificuldades para as mulheres auxilia na compreensão do mercado de trabalho como um todo e no entendimento dos desafios impostos, considerando a financeirização econômica, a reestruturação tecnológica e as novas formas de trabalho, entre estas, as trabalhadoras em *home office* na categoria bancária. O desemprego é uma realidade no mundo do trabalho e a informalidade tem atingido mais as mulheres.

Além do trabalho imaterial e invisível dos cuidados com casa e família, na atualidade até o trabalho que era antes realizado por prazer é apropriado pelo capital, sobretudo nas populações mais pobres.

Conforme Teixeira *et al.* (2022, p. 8):

[...] as mulheres são convocadas a usar seu “tempo livre” para transformar os produtos de atividades anteriormente feitas por gosto em mercadorias e serviços que auxiliem na complementação da renda familiar ou que supram por completo as necessidades básicas das famílias.

Ainda que não seja tema desta dissertação, vale mencionar o que chamamos de “financeirização da vida”: através da “inclusão financeira” se apropriam dos ganhos se utilizando da política de juros altos, vendendo oportunidades para trabalhadores microempreendedores, numa lógica perversa que ocasiona o endividamento das famílias, difundido e legitimado pelo Estado, e que atinge especialmente as mulheres (RODRIGUES, 2022, p. 11).

Rediscutir o papel do sistema financeiro e sua regulação acaba sendo uma necessidade básica numa economia periférica como a do Brasil, em que as mulheres, em função da ausência de políticas direcionadas a elas e que garantam emprego digno, direitos iguais e oportunidades, acabam sendo as mais afetadas pelo modelo econômico vigente. Conforme Rodrigues (2022, p. 33), “[...] essa mercantilização, somada à falta de políticas públicas de cuidado, extrema a precariedade e joga as mulheres no endividamento para garantir a reprodução cotidiana da vida ao nível da subsistência”.

Os desafios expostos nos fazem perguntar: como proteger a população mais vulnerável, considerando o avanço das políticas neoliberais, o desmonte do Estado, a redução dos investimentos em políticas sociais e os ataques aos direitos e organizações sociais em um mundo do trabalho onde quase tudo é flexível e o avanço tecnológico acaba facilitando uma maior exploração? É neste cenário que se insere o trabalho em *home office*.

Observa-se que a atual legislação do teletrabalho não considera as diferentes realidades, quando direcionamos o olhar para situação específica das mulheres e suas condições de trabalho nesse novo mundo digital e de relações trabalhistas cada vez mais flexíveis, que afeta mais significativamente as mulheres que atuam como autônoma, por conta própria ou pessoa jurídica prestando serviços para bancos e outros segmentos através de plataformas digitais.

Nesse sentido, é importante e urgente a reflexão sobre a sociedade que está se constituindo e o papel do Estado e do legislativo no sentido de garantir direitos na contemporaneidade, onde até a maternidade, que é um direito social, vem sendo utilizada para reduzir garantias, conforme previsto na Medida Provisória (MP) 1.116/22, intitulada “Programa Emprega + Mulheres e Jovens”, e prevê a redução do tempo de concessão do auxílio creche e o fim do auxílio babá. De acordo com art. 2º, II, da MP 1.116/22¹⁶, “o benefício poderá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos entre quatro meses e cinco anos de idade, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade”. A MP além de reduzir o tempo também inviabiliza o direito de escolha entre o auxílio creche e o auxílio babá, ou seja, as mães ou futuras mães são penalizadas pela redução de direitos e proteção social. “Via de regra, elas são catalisadas por contextos de deterioração dos sistemas

¹⁶ BRASIL. Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022. Programa Emprega + Mulheres e Jovens. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 mai. 2022. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm>. Acesso em: 12 out. 2022.

de seguridade social dos Poderes Públicos, agravados por flexibilizações do código trabalhista, e ajustes estruturais orientados pelo princípio do Estado mínimo”¹⁷.

Há ainda que se considerar as consequências para as trabalhadoras que estão na informalidade e podem ter ainda mais dificuldades de sobrevivência por não terem um salário fixo e serem dependentes de uma remuneração variável em muitas situações atrelada a resultados. Nesta condição, até o direito de ser mãe e de cuidar do filho nos primeiros meses, momento essencial para o desenvolvimento da criança, é questionado.

As mútuas determinações nas relações sociais de produção e reprodução no contexto da restauração capitalista, que carrega na mesma processualidade as transformações no mundo do trabalho e no âmbito do Estado, são de duas ordens: primeiro, a transferência de encargos da reprodução para as famílias; segundo, a contradição entre novas exigências no campo da formação da força de trabalho adequada às necessidades no âmbito da produção, o desgaste intensificado desta mesma força de trabalho, do ponto de vista físico e psíquico e a deterioração das condições de reprodução social (FERREIRA, 2017, p. 84).

Contata-se que a dinâmica estabelecida na era capitalista neoliberal à luz da ampliação da “flexibilização” e da redução de direitos sociais capitaneadas pelo Estado têm ocasionado o aumento das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Conforme expõe Costa, Barbosa e Hecksher (2021, p. 22),

[...] as mulheres, os negros e os jovens são aqueles que possuem maiores chances de perder o emprego e transitar para uma situação de inatividade ou desocupação. Nos dois momentos de crises no período analisado, são esses os grupos que apresentam os indicadores mais preocupantes, pois a desigualdade não arrefece nessas ocasiões.

Logo, o estudo sobre os impactos sociais e econômicos da agenda neoliberal, frente às mudanças no mercado de trabalho se torna essencial para compreensão dos retrocessos vivenciados na atualidade e seus efeitos sobre emprego, relações interpessoais, saúde e condições de trabalho que atingem mais intensamente a população mais vulnerável, em função da discriminação baseada no gênero, na raça-etnia, religião, origem social, credo, orientação sexual, faixa etária, entre outros. O Estado neoliberal tem atuado para garantir determinada regulamentação ampliando a flexibilização, gerando perdas de direitos duramente conquistados.

Sob esse aspecto Cardoso Júnior ressalta (2013, p. 27):

¹⁷ Disponível em: <<https://teoriaedebate.org.br/2022/03/07/mulheres-trabalhadoras-brevs-notas-sobre-desigualdade-de-genero/>>. Acesso em: 17 nov. 2022.

[...] a regulamentação do mercado de trabalho feita pelo Estado estimulou a segmentação – sancionando a heterogeneidade estrutural – entre mundos urbano e rural, bem como dentro do mundo urbano (*homens x mulheres; brancos x não brancos; jovens x idosos; etc.*), de tal modo a conformar-se uma mediação das relações capital-trabalho sempre parcial e discriminatória.

O termo flexibilização está na ordem do dia. Os trabalhadores são cada vez mais polivalentes e se impõe a acumulação de tarefas – uma realidade já enfrentada pelas mulheres.

Há uma corrida contra o tempo, na qual a ideologia neoliberal, aliada à dinâmica do mérito implementada pelas empresas, constituídas a partir de metas parametrizadas, é absorvida sem grandes questionamentos, recaindo sobre a pessoa a responsabilidade de crescimento ou decadência profissional e atinge mais significativamente a parcela mais vulnerável.

Conforme expõe Costa, Barbosa e Hecksher (2021, p. 22),

[...] as mulheres, os negros e os jovens são aqueles que possuem maiores chances de perder o emprego e transitar para uma situação de inatividade ou desocupação. Nos dois momentos de crises no período analisado, são esses os grupos que apresentam os indicadores mais preocupantes, pois a desigualdade não arrefece nessas ocasiões.

Trabalhadores(as) são induzidos a se desafiarem cotidianamente para se manterem empregados, colocando de lado muitas vezes princípios éticos, destruindo a importância da união e da coletividade. Assim, pensar a sociedade e o comportamento dos indivíduos é relevante para a compreensão do porquê, em pleno século XXI, ainda convivemos com o machismo e a ausência de relações compartilhadas, que levam a mulher a carregar sobre si a responsabilidade dos cuidados com casa, família e filhas(os), assim como, da manutenção econômica da família em muitos lares brasileiros. “Além disso, as relações entre trabalho e atividades domésticas se imbricaram ainda mais, e se antes pagar por serviços era a solução possível para algumas, a pandemia mostrou a intensificação do trabalho das mulheres” (SOF, 2020, p. 13).

Neste sentido, examinar a situação das mulheres e os possíveis impactos quando a sua residência se torna um ambiente múltiplo e elimina-se a divisão das esferas entre trabalho e a vida familiar se torna relevante para a construção de políticas públicas que visem garantir direitos.

A respeito do exposto, salientam Araújo e Lua (2020, p. 2):

É na nossa casa, com nossa família, com nossos animais de estimação e com os sons da nossa vizinhança que o trabalho se implanta e torna boa parte disso visível ao

outro: uma porta se abre na tela do computador e nos invade, permitindo o acesso a um mundo privado, pessoal e, até então, protegido na nossa intimidade.

Constata-se que os direitos sociais das mulheres têm sido destruídos pela ideologia neoliberal, num ambiente de naturalização das diferenças de gênero no mundo do trabalho. Nessa perspectiva, as mulheres se tornam o elo mais fraco em uma sociedade que se estabelece através da reprodução da desigualdade e tende a ser mais relevante em um país de economia periférica e um mercado de trabalho cada vez mais flexível, como no caso brasileiro.

1.5 Reforma trabalhista: teletrabalho e impactos sociais

Esta dissertação vai além da especificidade da regulação do teletrabalho, e admite aspectos legais que vigoram na reforma trabalhista de 2016, fenômeno de grande magnitude sobre a realidade da classe trabalhadora. As alterações legislativas reforçaram a flexibilidade do mercado de trabalho, impondo grandes desafios para organização sindical, com reflexos nas negociações coletivas.

De acordo com Oliveira (2013, p. 19):

Com a crescente hegemonia destas teorias e com o diagnóstico da crise do mercado de trabalho sendo conectada à “rigidez” e a um governo que “gasta demais”, os ataques contra o salário real e gastos não salariais relacionados ao trabalho, aos sindicatos e contra o Estado protetor em si se transformam em virtude.

Observa-se que a reforma trabalhista teve por objetivo não somente enfraquecer direitos, mas desmontar a organização sindical, esvaziando a principal função dos sindicatos: a negociação coletiva. As alterações versam sobre: livre negociação, possibilitando negociações individuais; o fim da ultratividade, que impõe limite para conclusão do processo negocial sob pena de perda dos direitos previstos em acordo; terceirização em quaisquer atividades; fragmentação dos sindicatos e trabalhadores; facilitação dos contratos de trabalho. Há que se considerar também nesse ambiente os autônomos, um trabalhador(a) pessoa jurídica (PJ) e/ou informal cujo encargos sociais são assumidos integralmente, tornando-o, especificamente, muito dependente de um Estado que opera para o mercado, via “(des)proteção legal e social” (CARDOSO JÚNIOR, 2001, p. 81).

A reestruturação produtiva em curso expõe as adversidades no desenvolvimento do trabalho à distância. A ausência de uma regulamentação mais ampla tem alterado

substancialmente o mercado de trabalho, especificamente sobre o teletrabalho. O modelo flexível tem permitido diferentes decisões no judiciário e ocasionado diversificados tratamentos por parte dos empregadores e apreensões para trabalhadores e representantes sindicais. De acordo com a CLT, Lei nº 13.467/17 Art. 75- B, “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”¹⁸.

O teletrabalho introduzido na reforma trabalhista tem causado impactos não somente no campo dos direitos, mas também no campo social e na organização dos trabalhadores e representação sindical. Conforme Oliveira (2013, p. 12), “Esta mudança na balança de poder fez com que as novas tecnologias, por exemplo, ao invés de reduzir a jornada de trabalho, forçassem o aumento do desemprego e da flexibilização do trabalho: assim, nesta disputa, o trabalhador não se apropria dos ganhos de produtividade”. Cinco anos após a reforma trabalhista, o debate no Judiciário permanece e não está pacificado. Em contraposição a uma regulamentação mais profunda, especificamente sobre teletrabalho, o jurista e ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho Ives Gandra, conhecido por ser um dos propulsores da reforma trabalhista, criticou orientações do Ministério Público do Trabalho sobre o tema. Conforme matéria publicada em *site* da Câmara, “Para o jurista Ives Gandra, ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, não compete ao MPT [Ministério Público do Trabalho] legislar sobre o teletrabalho, porque ele tem que ser analisado caso a caso, em contratos individuais ou negociação coletiva”¹⁹.

Além da defesa de uma legislação mais flexível, a perda de direitos muitas vezes é imposta por parte do judiciário. Um exemplo disso foi a decisão do dissídio coletivo sobre o acordo dos trabalhadores dos correios. Conforme matéria publicada no *site*²⁰ do Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios Telégrafos e Similares do Rio de Janeiro, no julgamento do dissídio coletivo no TST dos trabalhadores dos Correios, por 5 votos a 2 o

¹⁸ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis Trabalhistas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 15 jul. 2021.

¹⁹ ALESSANDRA, Karla. Deputados defendem regulamentação do teletrabalho: nota técnica do Ministério Público do Trabalho sobre o assunto foi alvo de críticas de especialistas. **Agência Câmara de Notícias**, 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/698891-deputados-defendem-regulamentacao-do-teletrabalho/>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

²⁰ SINTECT RJ. **Em votação na assembleia, maioria aprova retorno ao trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://sintectrj.org.br/noticias-do-sintect-rj/em-votacao-na-assembleia-maioria-aprova-retorno-ao-trabalho/>>. Acesso em: 13 ago. 2022.

tribunal decidiu que a greve nos Correios não foi abusiva, porém os trabalhadores foram descontados em 50% dos dias parados e os outros 50% deveriam ser compensados. Novamente surge a figura do juiz Ives Gandra, que impôs por 4 a 3 uma derrota ao movimento sindical e aos trabalhadores, mantendo apenas 29 das 79 cláusulas previstas em acordo coletivo e reajuste de apenas 2,6%.

Um dos instrumentos de proteção legal e social é a legislação; no entanto, o que se observa é a redução de direitos duramente conquistados, com anuência de parte do judiciário e do Estado. Neste sentido, vale ressaltar que a prevalência do negociado sob o legislado transfere para os sindicatos a responsabilidade do Estado na proteção dos direitos dos trabalhadores.

A categoria bancária é organizada nacionalmente e tem uma Convenção Coletiva que abrange cerca de 110 bancos, entre pequenos, médios e de grande porte, e atinge cerca de 450 mil trabalhadores, dos quais 48% são mulheres (DIEESE, 2020, p. 8). O acordo reúne uma série de cláusulas que, apesar da reforma trabalhista, se mantêm acima da lei. Porém esta não é a realidade da maioria dos trabalhadores no Brasil. Após a reforma, o processo negocial tornou-se crucial para a manutenção dos direitos, especialmente quando a flexibilização é legitimada pelo Estado e órgãos que deveriam atuar na proteção dos trabalhadores em um cenário de crise econômica, política e social.

O êxito nas negociações dos bancários não tem impedido o avanço da precarização no setor financeiro. Os bancos têm se utilizado das “possibilidades” previstas em leis na reforma trabalhista, como a terceirização irrestrita e contratações diferenciadas, para potencializar a redução de custos e aumentar a lucratividade. A precariedade da legislação trabalhista possibilita ampliar ainda mais, através da “inovação tecnológica”, os serviços por meio de canais digitais, o que tem impactado diretamente no emprego bancário, resultando no fechamento de agências físicas e redução de postos formais de trabalho.

Tal proposição ocasiona diferentes tratamentos por parte de empregadores e, ainda que os trabalhadores desenvolvam o mesmo trabalho, não há garantias de tratamento isonômico. Neste sentido, observa-se um aumento das contratações sem vínculo direto, diferenças salariais e de gênero, uma realidade já vivenciada na categoria, assim como no mercado de trabalho geral. A hipótese sugerida é que a reforma trabalhista e, especificamente, a legislação do teletrabalho fragilizam ainda mais os direitos trabalhistas das mulheres e possibilita

ampliação das desigualdades por desconsiderar a realidade vivenciada pela maioria das trabalhadoras.

Conforme Ferreira (2017, p. 26):

Debruçar-se sobre o tempo destinado por um grupo social, as mulheres, para atender a demandas que advém da orientação das políticas sociais do Estado capitalista periférico nos parece um requisito irredutível para apreender a permanência das desigualdades enfrentadas pelas mulheres nas relações sociais e, notadamente, no mundo do trabalho, no contexto de crise e ofensiva feroz do capital.

A partir das contribuições do debate bibliográfico, buscamos demonstrar as adversidades imposta pela reforma trabalhista e a condição da mulher trabalhadora enquanto alvo de precariedade. No próximo capítulo, apresentamos análise com recorte de gênero, da pesquisa sobre *home office* realizada no setor bancário durante a pandemia.

2 UM OLHAR SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS BANCÁRIAS EM HOME OFFICE

Em 2020 foi realizada uma pesquisa pelo departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos (Dieese) que investigou a experiência do teletrabalho na categoria bancária a pedido da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT). O estudo tinha como objetivos: coletar dados sobre as condições de trabalho; buscar subsídios para a negociação coletiva; e comparar dados estatísticos, especialmente nos cinco maiores bancos do País. A pesquisa foi disponibilizada ao público-alvo remotamente em plataforma *Lime Survey* por 12 dias, em formulário composto por 33 perguntas quanto ao desenvolvimento do teletrabalho, organizada pelos seguintes temas: fornecimento de equipamentos e mobiliário; custos do trabalho; estrutura da casa; cumprimento da jornada, impactos na saúde física e mental; fornecimento de equipamentos de proteção (EPI), entre outras.

A pesquisa identificou diferentes realidades nos diversos bancos, como: ausência de equipamento e mobiliário para trabalho; ausência de controle de jornada; dificuldades no compartilhamento de espaços na casa; questões relacionadas à saúde física e mental, como dores de cabeça e nas articulações, medo de ser esquecido e de demissão, entre outros aspectos. Os dados possibilitaram aos dirigentes sindicais o maior conhecimento e aprofundamento sobre a discussão referente as reivindicações necessárias para ampliar direitos não previstos na legislação trabalhista.

Com o objetivo de compreender a condição da trabalhadora bancária, identificar e comparar dados no que diz respeito aos principais problemas enfrentados, buscamos a partir deste *Survey* explorar questões com foco no universo das mulheres e os impactos do *home office* em suas rotinas, como jornada, remuneração, relações interpessoais relacionadas ao trabalho e família, fornecimento de máquinas e equipamentos, saúde e condições de trabalho.

A utilização da “Pesquisa Nacional sobre *Home office* dos Bancários” se justifica por sua temática, que é central para a dissertação, e pelas possibilidades analíticas identificadas a partir das informações produzidas e sistematizadas constantes no relatório técnico elaborado pelo Dieese e reportado à Contraf-CUT.

Dos 8.560 bancários distribuídos pelo país que responderam, tivemos de 48,8% mulheres e 51,2% de *homens*. O tema do *home office*, que passou a predominar na negociação coletiva da categoria bancária tendo em vista as medidas de distanciamento social associadas à pandemia de Sars-Cov-2, abrangeu vários aspectos sobre esta modalidade de trabalho, que atingiu 230 mil bancários e mereceu aprofundamento da discussão sobre mulheres e trabalho flexível. Neste caso, fizemos uma solicitação do plano tabular completo aos técnicos do Dieese envolvidos com a pesquisa para explorarmos mais a fundo a sistematização realizada e identificarmos lacunas que pudessem guiar um possível roteiro de temáticas destacadas no questionário, constituindo-se em importante fonte de dados para produção empírica desta pesquisa de mestrado. Após a leitura do relatório e análise das planilhas, verificamos que os cruzamentos estatísticos e interpretações descritivas se referiam ao universo dos pesquisados, sem distinção por sexo que pudesse contemplar os objetivos da dissertação.

Dessa maneira, solicitamos a disponibilização das estatísticas descritivas apenas sobre as bancárias, por meio de um plano tabular adaptado e direcionado aos resultados das pessoas do sexo feminino que responderam ao questionário. Certamente, a seleção feita para elas foi contrastada em relação ao universo de respondentes, incluindo os *homens*, o que indicou o peso de cada variável pesquisada para as mulheres sobre o total dos pesquisados.

Quanto aos resultados propriamente ditos, cabem dois esclarecimentos metodológicos importantes. O primeiro diz respeito ao tratamento das informações, que passou por medidas de ponderação estatística, de modo a minimizar distorções nos resultados produzidos. A partir da atribuição de peso às variáveis de sexo, unidade federativa e instituição financeira de cada pesquisado, o ajuste foi realizado para melhor apreensão da realidade da categoria bancária.

Em complemento, o segundo esclarecimento metodológico está relacionado à indicação do uso dos resultados em percentuais, apenas, e não dos números absolutos. As proporções numéricas representam melhor os resultados obtidos, considerando que a pesquisa não constituiu amostra probabilística e, portanto, a utilização de números absolutos, sem o ajuste de seus resultados relativos, poderia nos levar a interpretações equivocadas. Assim, não foi possível extrapolar os resultados para todo o conjunto da categoria bancária, restringindo-se a análise apenas a quem respondeu o questionário. O cálculo de ponderação realizado especificamente para essa pesquisa refinou os resultados a partir de critérios previamente selecionados por nós, aproximando-nos da realidade do trabalho bancário de *home office* em tempos de pandemia.

As análises constantes nesta dissertação são de caráter descritivo, e por isto, constituíram um exercício exploratório que ensejou reflexões imprescindíveis e com potencial para estruturar um futuro projeto de pesquisa, com o objetivo de aprofundar temáticas e enriquecer o quadro interpretativo em tela.

2.1 Perfil das bancárias respondentes

A amostra geral considerou um total de 10.939 respondentes. Deste total foram extraídos 8.560 formulários entre os (as) respondentes que efetivamente trabalharam em *home office*. A distribuição de bancárias por banco (Tabela 1) demonstra uma participação similar entre bancos privados e públicos, assim distribuídos: Banco Itaú 20,7%; Banco do Brasil 19,3%; Bradesco 18,8%; Caixa econômica Federal 17,9%; Santander 11,9%; e demais bancos 11,4%. Considerando tratar-se de uma categoria com organização nacional, observou-se a participação de bancários em todos os estados do país (DIEESE, 2020, p. 7).

Tabela 1 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo instituição financeira

Instituição financeira	%
Itaú Unibanco	20,7
Banco do Brasil	19,3
Bradesco	18,8
Caixa Econômica Federal	17,9
Santander	11,9
Outros	7,9
BNB	1,3
BRB	0,7
BASA	0,6
Safra	0,5
Banestes	0,3
Banese	0,1
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Na distribuição de bancárias por faixa etária observa-se uma maior participação de bancárias até 40 anos correspondente a 55,9%; de 41 até 50 anos, 29,3% e 51 anos ou mais, 14,2%. Quanto aos dados referentes a raça/cor (Tabela 3), se declararam brancas, 66,9%; pardas, 22,0%; pretas, 5,4%; outras, 3,1%; não responderam, 2,5%. Comparada à amostra geral, 64,6% do total de respondentes se declararam brancos e pardos e 30,5% pretos, outros 2,6% e não responderam 2,1%. A comparação de dados revela determinado direcionamento na seleção de trabalhadores jovens e de cor branca no setor.

Tabela 2 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo faixa etária

Faixa Etária	%
Até 20 anos	0,1
De 31 a 40 anos	41,6
De 41 a 50 anos	29,3
De 21 a 30 anos	14,2
51 anos ou mais	14,2
Não responderam	0,5
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Tabela 3 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo raça/cor

Raça/cor	%
Branca	66,9
Parda	22,0
Preta	5,4
Amarela	3,0
Indígena	0,1
Não responderam	2,5
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

A distribuição por associação a sindicatos demonstra um alto índice de participantes sindicalizados. Na amostra geral o índice de filiação indica 79% de sócios e 21% de não

sócios. Entre as mulheres que participaram, 74,5% são sindicalizadas e 25,5% não sindicalizadas. Os dados revelam tratar-se de uma categoria diferenciada se comparada a outras no Brasil. Conforme relatório do IBGE (2020, p. 3), “Em 2019, no país, das 94.642 mil pessoas ocupadas, na semana de referência da pesquisa, 11,2% (10 567 mil pessoas) eram associadas a sindicato, o que aponta para uma redução de trabalhadores sindicalizados em relação a 2018 (11.518 mil pessoas)”.

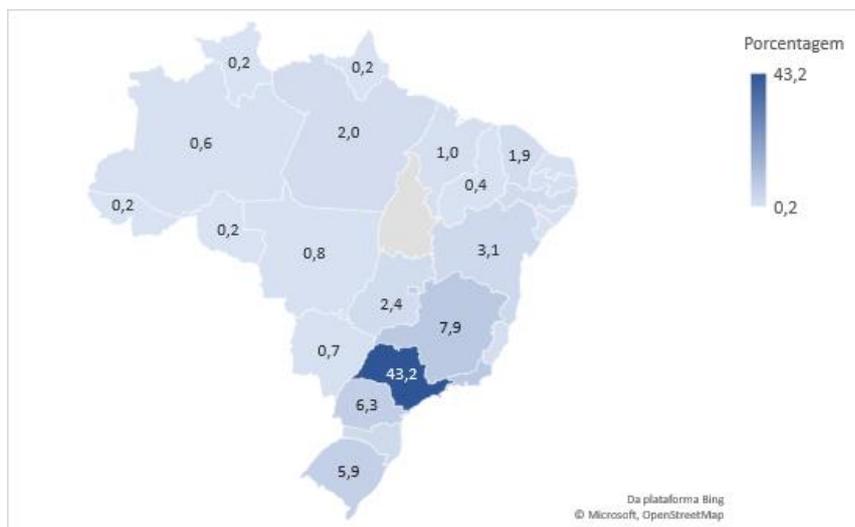
Tabela 4 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo associação ao sindicato laboral

Sócia do sindicato	%
Sim	74,5
Não	25,5
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Observa-se a participação de bancárias em todos os estados brasileiros com uma maior incidência na região sudeste do país. O estado de São Paulo aparece em destaque com 43,2% das respondentes; em seguida vem o Rio de Janeiro, com 8,1% e Minas Gerais, com 7,9%. Na amostra geral a região Sudeste contou com 57,1%, seguida da região Sul com 14,8%, região Nordeste com 13,1%, Centro Oeste com 10,9% e norte com 4,1%.

Figura 1- Distribuição das bancárias respondentes, segundo Unidade da Federação (UF)



Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Em relação ao tempo de trabalho (Tabela 5) há maior participação de bancárias com mais de 10 anos de casa, correspondendo a 59% das participantes (32,2% acima de 16 anos e 26,8% até 15 anos), de 5 a 10 anos 26,4%; de 2 a 5 anos 9,2% e até dois anos 4,6%. A amostra pode representar também uma realidade diferenciada se comparada a outras categorias com maior longevidade de tempo de trabalho e menor rotatividade.

Tabela 5 - Distribuição das bancárias respondentes, de acordo com tempo de trabalho

Faixa etária	%
16 anos ou mais	32,2
Mais de 10 a 15 anos	26,8
Mais de 5 a 10 anos	26,4
Mais de 2 a 5 anos	9,2
Até 2 anos	4,6
Não responderam	0,8
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Em relação à jornada de trabalho 54,9% têm carga horária acima de 30 horas semanais; 44,2% até 30 horas e 0,9% não responderam. Na amostra geral, 52,5% dos respondentes trabalhavam mais de 30 horas por semana e outros 46,3% trabalhavam até 30 horas semanais. O dado expõe maior participação de respondentes com carga superior a seis horas diárias, estabelecida na CLT.

Tabela 6 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo jornada semanal contratada de trabalho

Jornada semanal	%
Mais de 30h/semana	54,9
Até 30h/semana	44,2
Não responderam	0,9
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Sobre a distribuição por remuneração bruta há maior incidência entre as respondentes nas faixas salariais até R\$ 5.000 correspondendo a 36,1% (19% de R\$ 3.001 a R\$ 4.000 e 17,1% de R\$ 4.001 a R\$ 5.000); até R\$ 6.000 correspondentes a 12,7%. Em comparação com a amostra geral, o percentual com salários entre R\$ 2.001 e R\$ 4.000 corresponde a 29,6% e entre R\$ 4.001 e R\$ 6.000 26,8% totalizando 56,4%, sendo estas as mais representativas.

Tabela 7 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo salário bruto mensal

Faixas de Salário	%
de 3.001 até 4.000	19,0
de 4.001 até 5.000	17,1
Acima de R\$ 10.000	13,0
de 5.001 até 6.000	12,7
de 2.001 até 3.000	11,4
de 6.001 até 7.000	7,9
de 7.001 até 8.000	6,0
de 9.001 até 10.000	5,5
de 8.001 até 9.000	4,7
Até R\$ 2.000	0,3
Não responderam	2,5
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Sobre a distribuição por cargos, nota-se maior participação de Analistas/Assistentes, 34,8% e Gerentes, 27,3%. Posteriormente aparecem: Escriturário/Técnico bancário, com 10,8%, outros, 10,5%; Caixa, 7,9%; Coordenador/Supervisor/Chefe de Serviço/Tesoureiro, 4,9%; Operador de *telemarketing*, 3,3%; não responderam, 0,3% e Diretor Superintendente, 0,1%.

Neste aspecto, observa-se maioria de respondentes com cargos comissionados com jornada superior a 30 horas semanais. O destaque está entre Analistas/Assistentes e Gerentes, com 62,1%, somados às funções de Coordenador/Supervisor/Chefe de Serviço/Tesoureiro, com 4,9%, totalizando 68% das respondentes. A análise demonstra a redução de trabalhadores

bancários com jornada de 6 horas, que pode ser explicada pela reestruturação tecnológica, terceirizações e transformações no conceito de agências de atendimento. Os bancos têm ampliado investimentos em unidades sem caixas humanos e agências digitais que, por seu perfil, não têm atendimento presencial, revelando a baixa participação de Caixas e Escriturários, funções consideradas em processo de extinção.

Tabela 8 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo função/cargo

Função/Cargo	%
Analista/Assistente	34,8
Gerente	27,3
Escriturário(a)/Técnico(a) Bancário(a)	10,8
Outros	10,5
Caixa	7,9
Coordenador/Supervisor/Chefe de serviços/Tesoureiro	4,9
Operador(a) de Telemarketing	3,3
Não responderam	0,3
Diretor(a)/Superintendente	0,1
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Os dados referentes ao local de trabalho demonstram que a maioria das respondentes estão em agências correspondendo a 47,8%; seguida de departamentos 37,1% totalizando 84,9% das respondentes. Trabalhadoras das centrais de atendimento tiveram a participação de 7,2%, agência digital com 4,5% e área de tecnologia 3,1%, não responderam 0,4%. Na amostra geral, 54,3% do total estavam lotados(as) em agências e 34,7% em departamentos; 6,1% em centrais de atendimento e 4,3% em agências digitais. (Dieese, p. 10)

Tabela 9 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo local de trabalho

Local de trabalho	%
Agência	47,8
Departamento	37,1
Central de atendimento	7,2
Agência Digital	4,5
Tecnologia da Informação (TI)	3,1
Não responderam	0,4
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Considerando a necessidade de ampliação do perfil em função do avanço do *home office* na categoria, foram apresentadas questões acerca do domicílio e número de coabitantes. Sob este aspecto a pesquisa revelou que a maioria das respondentes habita com três ou mais pessoas, correspondendo a 63,4% (respectivamente 31,4% três pessoas; 24,3%, quatro pessoas e 7,7%, cinco ou mais pessoas); duas pessoas, 27,9% e uma pessoa, 8,2%, não responderam, 0,4%.

A amostra geral: 56,7% do total de respondentes morava em domicílios com três ou mais pessoas; 25,9% moravam em domicílios com duas pessoas e apenas 8,4% disseram morar sozinhos (DIEESE, 2020, p. 13).

Tabela 10 – Distribuição das bancárias respondentes, segundo quantidade de pessoas que moram no domicílio

Quantidade de pessoas	%
3 pessoas	31,4
2 pessoas	27,9
4 pessoas	24,3
1 pessoa	8,2
5 ou mais pessoas	7,7
Não responderam	0,4
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

As bancárias com filhos em idade escolar correspondem a 55,1% e as sem filhos em idade escolar, a 44,8%. Na amostra geral, 49,2% dos respondentes moram com filhos em idade escolar e 42,4% não moram com filhos nesta faixa etária. Conforme Dieese (2020, p. 12): “Ambos aspectos identificados nessas duas questões têm impacto nas condições de trabalho em *home office*, conforme será demonstrado na análise das demais questões da pesquisa”.

Tabela 11 - Distribuição das bancárias respondentes, que declararam ter filhos(as) em idade escolar que moram na residência

Possui filho(a) em idade escolar na residência	%
Sim	55,1
Não	44,8
Não responderam	0,1
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

2.2 Perguntas específicas respondidas pelas bancárias sobre *home office* na pandemia

Os dados de contaminação do Covid-19 também foram fonte de informação. Entre as respondentes, 71,7% alegaram não ter tido diagnóstico positivo; 27,8% testaram positivo e 0,5% não responderam.

Tabela 12 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo diagnóstico positivo de Covid-19

Diagnóstico positivo de Covid-19	%
Não	71,7
Sim	27,8
Não responderam	0,5
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

A Tabela 13 expõe dados sobre diagnóstico positivo de Covid-19 por banco. Entre os privados o maior índice é do Banco Santander, com 37,9%, seguido do Bradesco, com 34,3% e Itaú, com 30,6%. Entre os bancos públicos, o maior percentual de contaminação foi na

Caixa, com 25,0%; seguida do Banco do Brasil (BB), com 17,9%; os demais bancos, 22,6%. Sob esse aspecto é importante destacar que não houve uniformidade na adoção dos protocolos de prevenção acordados em mesa de negociação por parte dos bancos.

Tabela 13 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo diagnóstico positivo de Covid-19 e por instituição financeira

Instituição Financeira	Itaú	Bradesco	Santander	BB	Caixa	Outros
Diagnóstico positivo	%	%	%	%	%	%
Não	69,0	65,1	61,5	81,8	74,5	76,3
Sim	30,6	34,3	37,9	17,9	25,0	22,6
Não responderam	0,4	0,6	0,5	0,3	0,5	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Em relação à distribuição das respondentes segundo a declaração do trabalho em *home office*, 74,6% afirmaram estar em regime de *home office* total ou parcialmente; 13,3% não trabalharam e 12,1% estiveram na modalidade, mas já retornaram ao modo presencial.

Os dados apresentados na amostra geral contabilizaram que 98,8% passaram ao regime de *home office* após a pandemia e apenas 1,2% declararam já estar atuando no regime anteriormente. Como ressaltou o Dieese: “Neste último grupo minoritário, 69,9% trabalhavam em *home office* cinco dias por semana; 21,5%, duas vezes por semana, no máximo; 5,8%, todos os dias, inclusive finais de semana; e 2,8%, de 3 a 4 vezes por semana” (DIEESE, 2020, p. 13-14).

Tabela 14 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo declaração de modalidade de trabalho em *home office*

Modalidade de trabalho em <i>home office</i>	%
Sim, estou atualmente em <i>Home office</i> (total ou parcialmente)	74,6
Não	13,3
Sim, estive em <i>Home Office</i>, mas já retornei totalmente ao trabalho presencial	12,1
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Na distribuição de bancárias por banco no regime de *home office* (Tabela 15) observa-se que nos bancos públicos Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal mais de 80% informaram estar trabalhando à distância total ou parcialmente (BB, 88,4%; CEF, 84,0%); não estavam 10,9% (BB, 5,6%; CEF, 5,3%) e estavam, mas retornaram 16,7% (6,0%, BB; 10,7%, CEF). Nos grandes bancos privados, mais de 70% trabalhavam total ou parcialmente à distância (Bradesco, 76,8%; Itaú, 72,9%); não estavam, 27,1% (Bradesco, 16,0%; Itaú, 7,2%) e estavam, mas retornaram 23,2% (Bradesco, 16,0%; Itaú, 7,2%). O diferencial dos grandes bancos está no Santander, com menor índice: 42,6% das respondentes na modalidade total ou parcial; 38,6% não estavam e 18,8% estavam, mas retornaram.

Tabela 15 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo declaração de modalidade de trabalho em home office e por instituição financeira

Instituição Financeira	BB	Caixa	Bradesco	Itaú	Santander	Outros
Modalidade de <i>home office</i>	%	%	%	%	%	%
Sim, estou atualmente em <i>Home office</i> (total ou parcialmente)	88,4	84,0	76,8	72,9	42,6	69,5
Sim, estive em <i>Home Office</i>, mas já retornei ao trabalho presencial	6,0	10,7	16,0	7,2	18,8	19,8
Não	5,6	5,3	7,2	19,9	38,6	10,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Em relação ao tempo em *home office*, 70,2% das respondentes informaram que estavam na modalidade há mais de um ano; 10,0% entre seis meses e um ano; 7,4% de três a seis meses; 7,1% entre um e três meses e 5,0% menos de um mês e 0,3% não responderam.

Tabela 16 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo declaração de modalidade de trabalho em home office e tempo (em meses) de home office

Item	%
Mais de 1 ano	70,2
Entre 6 meses e 1 ano	10,0
Entre 3 e 6 meses	7,4
Entre 1 e 3 meses	7,1
Menos de 1 mês	5,0
Não responderam	0,3
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

A distribuição de bancárias de acordo com período e organização do trabalho demonstra que 76,2% estavam totalmente em *home office*; 10,4% predominantemente em *home office*, às vezes no regime presencial; 7,4% estavam no sistema de rodízio (metade presencial e metade em *home office*); 5,7% predominantemente presencial; e 0,3% não responderam.

Cabe destacar, ainda, que o trabalho bancário está enquadrado como atividade essencial e, em função da necessidade do atendimento, foi instituído o rodízio (parte presencial, parte em *home office*) através de negociação em mesa específica. O sistema de rodízio foi aplicado de forma diferenciada pelos bancos e predominantemente nas agências de atendimento presencial.

Tabela 17 - Distribuição das bancárias respondentes, segundo período de *home office* e organização do tempo de trabalho

Período de <i>home office</i> e organização do tempo de trabalho	%
Totalmente em <i>home office</i>	76,2
Predominantemente em <i>home office</i>, mas trabalho presencialmente às vezes	10,4
Metade presencialmente, metade em <i>home office</i> (sistema de rodízio)	7,4
Predominantemente presencial, mas trabalho em <i>home office</i> às vezes.	5,7
Não responderam	0,3
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Perguntadas em qual ambiente na residência realizavam o trabalho em *home office*, cada respondente podia marcar mais de uma opção. A maioria respondeu na sala (41,9%); no quarto individual, 30,1%; no escritório, 20,8%; no quarto compartilhado, 10,9%; na cozinha, 4,2%; e em outros ambientes, 2,3%. Observa-se, portanto, que a maioria trabalhava em ambientes compartilhados.

Tabela 18 - Distribuição das bancárias respondentes e ambiente da residência onde o trabalho é realizado

Ambiente na qual realiza o seu trabalho	%
Sala	41,9
Quarto individual	30,1
Escritório	20,8
Quarto compartilhado	10,9
Cozinha	4,2
Outro local	2,3

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Observação: a soma percentual acima de 100%, no caso de questão de múltipla escolha, na qual uma respondente pode selecionar mais de um ambiente onde realiza o *home office*.

As próximas perguntas complementam as anteriores e buscaram avaliar as condições de trabalho (mobiliário, equipamentos, internet, etc.). O resultado demonstra as dificuldades para o desenvolvimento do trabalho, que têm relevância por constituírem condições capazes de provocar adoecimento. O quesito mobiliário merece destaque: com respeito às mesas e cadeiras, mais de 50% das bancárias classificaram como muito ruim, ruim e regular; os equipamentos de ergonomia são considerados muito ruim, ruim e regular por 71,4%. Sobre condições acústicas, 56,2% classificaram como muito ruim, ruim e regular; o espaço utilizado para o trabalho é muito ruim, ruim ou regular para 42,9% das respondentes. Nas perguntas sobre equipamentos eletrônicos, como o *notebook*, essencial para desenvolvimento do trabalho, 65,6% consideraram “bons” e “muito bons”; entretanto, é relevante também o percentual das que consideram este item “muito ruim”, “ruim” ou “regular” – 34,1% das respondentes – ou seja, mais de um terço estão insatisfeitos com uma das principais ferramentas de trabalho; fones de ouvidos e aparelhos celulares vão na mesma linha, com a maioria considerando “bons” e um terço de insatisfeitas. Sobre conexão à internet, 37,8% consideraram “muito ruim”, “ruim” e “regular”; 62%, “boa” e “muito boa” e 0,3% não responderam; e sobre acesso ao sistema do banco, 46,1% consideraram “muito ruim”, “ruim” e “regular”, contra 53,6% que consideraram “bom” e “muito bom”; 0,4% não responderam.

Tabela 19 - Avaliação das bancárias respondentes sobre a estrutura disponível na residência para a realização do trabalho em *home office* (continua)

Avaliação	Muito Ruim	Ruim	Regular	Boa	Muito Boa	não resp.
Itens disponíveis	%	%	%	%	%	%
Mesa	8,6%	13,5%	28,8%	36,0%	13,0%	0,1%
Cadeira	13,5%	15,5%	23,0%	31,2%	16,3%	0,6%
Espaço utilizado para trabalho (independente se há ou não um cômodo próprio para trabalho)	6,0%	10,3%	26,6%	39,0%	17,9%	0,2%
Equipamentos de Ergonomia (apoio para lombar, apoio para os pés, apoio para os pulsos, suporte de notebook, suporte de monitor, etc.)	28,1%	20,0%	23,3%	20,1%	7,6%	0,9%
Notebook ou computador	5,0%	7,2%	21,9%	43,5%	22,1%	0,3%
Fones de ouvido/alto falantes	9,2%	9,9%	23,2%	39,8%	16,2%	1,7%
Aparelho celular	5,7%	4,9%	19,5%	43,4%	21,5%	5,0%

Iluminação	2,9%	7,4%	24,4%	47,0%	17,8%	0,5%
Acústica (isolamento acústico dos ruídos da casa e/ou outros familiares, barulho da rua ou de outras casas, etc.)	12,3%	17,4%	26,5%	33,4%	9,9%	0,4%
Internet (qualidade, velocidade, estabilidade, quantidade, etc.)	3,3%	8,9%	25,6%	44,1%	17,9%	0,3%
VPN e/ou acesso ao Sistema do Banco	7,3%	10,4%	28,4%	41,2%	12,4%	0,4%

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Sobre fornecimento de estrutura e equipamentos classificados por bancos (tabela 20) é possível notar diferenças no setor. Informaram não ter recebido nenhuma estrutura no Santander, 58,9%; Bradesco, 43,4%; Banco do Brasil, 37,7%; na CEF, 26,9%; Itaú, 7,3% e 40% nos outros bancos.

Quanto ao fornecimento de computadores e/ou *notebook* entre os privados, o destaque é do Itaú, com 79,5%, seguido do Bradesco, com 47,5%. O pior resultado é no Santander, com apenas 36,8%; entre os públicos, 62,8% na Caixa e 47,5% no BB. Outro apontamento importante é a conexão à Internet, com apenas 0,5% no BB; 0,1% na CEF; 07% no Bradesco; 23,1% no Itaú e 0,4% no Santander. Os indicadores demonstram a necessidade de adequação e também o custeio do desembolso adicionado às despesas dos teletrabalhadores(as).

Tabela 20 - Avaliação das bancárias respondentes sobre a estrutura disponível na residência para a realização do trabalho em *home office*, segundo fornecimento/melhoria de estrutura por parte da instituição financeira (continua)

Instituição financeira	BB	Caixa	Bradesco	Itaú	Santander	Outros
Itens disponíveis	%	%	%	%	%	%
O banco não se responsabilizou por nenhum deles	37,7	26,9	43,4	7,3	58,9	40,0
Mesa	1,6	0,9	0,5	2,6	0,5	2,0
Cadeira	32,7	37,6	4,7	71,7	1,0	19,1
Outro móvel	0,5	0,2	0,0	0,3	0,0	0,1
Melhorias no espaço	0,3	0,0	0,0	0,5	0,0	0,1
Equipamentos de Ergonomia (apoio para lombar, apoio para pés, apoio para pulsos, suporte de notebook, etc.)	15,0	7,9	1,3	17,2	2,9	6,8
Notebook ou computador	47,5	62,8	47,5	79,5	36,8	48,1

Instituição financeira	BB	Caixa	Bradesco	Itaú	Santander	Outros
Aparelho Celular	7,3	0,4	29,4	8,5	1,4	15,9
Fones de ouvido	18,5	8,5	11,7	43,2	8,7	13,9
Iluminação	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,1
Acústica (isolamento acústico dos ruídos da casa e/ou outros familiares, barulho da rua ou de outras casas)	0,1	0,1	0,0	0,2	0,0	0,3
Internet	0,5	0,1	0,7	23,1	0,4	4,7

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Observação: Apenas nos casos em que o banco se responsabilizou.

Ainda sobre o fornecimento e melhorias de estrutura por parte dos bancos, entre os que se responsabilizaram sobre pagamento mensal de auxílio *home office* estão: BB com 1,6%; CEF, 0,2%; Bradesco, 1,1%; Itaú, 26,7%; Santander, 1,2% e outros, 14,3%. Sobre reembolso de despesas: BB, 7%; Caixa, 0,2%; Bradesco, 1,7%; Itaú, 4,9%; 0,0% Santander e 0,0% outros. Fornecimento direto de equipamentos e infraestrutura: na CEF, 86,2%; Itaú, 84,0%; BB, 83,8%; Bradesco, 79,7%; Itaú, 84,0%; Santander, 79,1% e outros, 83,5%. Cabe destacar que as respostas correspondem aos casos em que os bancos se responsabilizaram.

Tabela 21 - Fornecimento/melhoria de estrutura, segundo instituição financeira

Instituição financeira	BB	Caixa	Bradesco	Itaú	Santander	Outros
	%	%	%	%	%	%
Pagamento de valor mensal na forma de auxílio <i>home-office</i>	1,6	0,2	1,1	26,7	1,2	14,3
Reembolso de despesas realizadas	7,0	0,2	1,7	4,9	0,0	0,0
Fornecimento direto de equipamentos e infraestrutura	83,8	86,2	79,7	84,0	79,1	83,5
Outra forma	8,1	9,3	7,8	6,1	13,8	6,1

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Sobre a existência de canal de atendimento para as diversas demandas necessárias ao desenvolvimento do trabalho em *home office*, a pesquisa mostrou se tratar de mais um ponto de dificuldade e apresentou percentuais significativos em todos os bancos. Perguntadas se conheciam a existência de canal de atendimento, informaram não saber: 46,0%; na CEF, 43,8%; no Bradesco, 37,7%; no Itaú, 25,0% e no Santander, 36,1%. O resultado sugere a

ausência de comunicação e/ou de uma estrutura eficaz que seja capaz de solucionar possíveis problemas relacionados ao atendimento ao cliente, problemas com equipamentos e conexão e pode interferir negativamente no resultado do trabalho das bancárias.

Tabela 22 - Distribuição das bancárias respondentes sobre existência de canal de contato da instituição financeira para atender demanda de equipamentos, infraestrutura, manutenção, etc., para o trabalho em *home office*

Instituição financeira	BB	Caixa	Bradesco	Itaú	Santander	Outros
Canal de contato	%	%	%	%	%	%
Não	13,3	15,1	19,7	9,5	35,1	17,8
Não sei	46,0	43,8	37,7	25,0	29,5	37,5
Sim	40,1	40,4	41,7	64,7	34,9	43,9
Não responderam	0,6	0,7	0,9	0,9	0,5	0,8

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Sobre novos cursos e capacitação para desenvolvimento do trabalho em *home office* (Tabela 23) responderam positivamente no Banco do Brasil 65,3%; na CEF, 58,3%; no Itaú, 47,7%; no Bradesco, 38,1%; no Santander, 34,4% e demais bancos, 31,2%. Entre as que responderam negativamente, o pior resultado está no Santander, com 64%; o Bradesco vem em seguida, com 60%; Itaú tem 50%; CEF, 38,9%; BB, 32,9%; e demais bancos, 65,8%. O resultado demonstra que, segundo as respondentes, os bancos públicos foram os que mais investiram em capacitação. Nos bancos privados observa-se o contrário: a maioria das bancárias não passou por nenhum curso sobre o tema.

Tabela 23 – Distribuição das bancárias respondentes sobre realização de novos cursos para desenvolvimento do trabalho, segundo instituição financeira

Instituição financeira	BB	Caixa	Bradesco	Itaú	Santander	Demais bancos
Novos cursos	%	%	%	%	%	%
Não	32,9	38,9	60,0	50,0	64,0	65,8
Sim	65,3	58,3	38,1	47,7	34,4	31,2
Não responderam	1,8	2,8	2,0	2,3	1,6	3,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

A percepção das bancárias sobre as horas trabalhadas em *home office*, comparadas ao trabalho presencial 45,3% considerou que aumentou muito e um pouco; 2,5% diminuiu muito ou um pouco e 50,7% permaneceu igual; 1,5% não respondeu. Os dados revelam um percentual alto de bancárias que responderam sobre o aumento de horas, podendo ocasionar sobrecarga. Trata-se de um aspecto que merece um aprofundamento e pode estar relacionado a maior pressão por resultados.

Tabela 24 – Percepção das bancárias respondentes sobre número de horas trabalhadas por dia em *home office*, comparadas ao trabalho presencial

Horas trabalhadas	%
Aumentou muito	19,9
Aumentou um pouco	25,4
Diminuiu Muito	0,4
Diminuiu um pouco	2,1
Permaneceu igual	50,7
não responderam	1,5
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Sobre o controle de jornada no sistema *home office* (Tabela 25), 51,6% das respondentes registraram ponto eletrônico; 14,8% responderam que não havia controle de jornada; 14,7% tinham sistema de registro através do acesso ao VPN (*Virtual Private Network ou Rede Privada Virtual*), conexão que permite acesso remoto aos sistemas internos dos bancos, mantendo seguro o tráfego de dados; 9,4% tinham acompanhamento por produtividade; 5,3% faziam anotação em folha de ponto, e 4% outros e não responderam 0,2%. O aspecto da ausência de registro e controle por produtividade deve ser objeto de aprofundamento de estudo por apresentar as dificuldades de controle que podem ocasionar intensificação na jornada.

Tabela 25 – Distribuição das bancárias respondentes sobre controle da jornada de trabalho durante o regime de *home office*

Controle da jornada	%
Registro eletrônico do ponto	51,6
Não há controle de jornada	14,8
Acesso VPN	14,7
Acompanhamento por produtividade	9,4
Anotação na Folha de Ponto	5,3
Outros	4,0
não responderam	0,2
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Perguntas sobre horas extras durante o *home office*, por banco (Tabela 26): no Santander, 57,5% das respondentes informaram estar realizando banco de horas; no Banco do Brasil, 52,0%; Itaú, 27,1%; Bradesco, 9,8%; CEF, 3,2%; outros, 10,9%. Em relação ao pagamento das horas extras, 30,2% do Itaú informaram que realizaram e receberam o pagamento proporcional ao período extraordinário; 25,3% no Bradesco; 5,3% no Santander; 2,7% no BB e apenas 1,3% na CEF, nos demais bancos, 9,5%.

Não fizeram horas extras e nem realizaram banco de horas: 67,9% na CEF; 26,2% no Bradesco; 10,9% no Santander; 8,3% no BB; 6,6% no Itaú e 46,6% nos demais bancos. Responderam não estar trabalhando além da jornada 37,6% no Bradesco; 36,4% no BB; 35,4% no Itaú; 27,2% na CEF; 25,4% no Santander e nos demais bancos, 32,1%. Não responderam 1% do Bradesco; 0,7%; do Santander; 0,6% do Itaú; 0,6% do BB; 0,5% da CEF e 0,9% dos outros.

Observa-se, portanto, uma diferença em todos os bancos entre as que recebem pelas horas adicionais e as que realizam banco de horas. O destaque está no Bradesco e Itaú, com maior proporção entre as que recebem pelas horas extras trabalhadas, comparadas às que realizam banco de horas. Sob este aspecto, é importante ressaltar que há diferenças no setor, com bancos que possuem acordos coletivos que regulamentam o banco de horas, enquanto outros não têm nenhum acordo. Especificamente no Banco Santander, há contratação de

acordo individual sobre banco de horas. Outro aspecto relevante se relaciona aos bancos que não instituíram um controle de jornada, o que deve ser um ponto de atenção.

A jornada de trabalho tem sido fonte de diversas investidas por parte dos bancos, que apresentam propostas em mesa de negociação, assim como no parlamento, visando acabar com a jornada de 6 horas diárias, regulamentada em lei. Observa-se que, desde a década de 90, há alteração significativa na jornada dos bancários e atualmente a maioria já cumpre jornada de 8 horas diárias instituídas a partir de comissionamentos. Em relação à pesquisa geral do Dieese (2020, p.21): “[...] mais de um terço dos(as) respondentes registraram aumento das horas trabalhadas em relação ao trabalho presencial; um terço revelou não ter sua jornada controlada; e um quarto revelou estar trabalhando além de sua jornada contratada [...]”.

Tabela 26 – Distribuição das bancárias respondentes sobre realização de horas extraordinárias durante o regime de *home office*, segundo instituição financeira

Instituição financeira	BB	Caixa	Bradesco	Itaú	Santander	Outros
Horas extras	%	%	%	%	%	%
Estou realizando banco de horas	52,0	3,2	9,8	27,1	57,5	10,9
Estou recebendo horas extras	2,7	1,3	25,3	30,2	5,3	9,5
Não estou recebendo horas extras, nem realizando banco de horas	8,3	67,9	26,2	6,6	10,9	46,6
Não estou trabalhando além da minha jornada normal	36,4	27,2	37,6	35,4	25,4	32,1
Não responderam	0,6	0,5	1,0	0,7	1,0	0,9

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Sobre o cumprimento do direito à desconexão em períodos de descanso, as respostas foram diretas, com marcação de sim ou não. Responderam ‘não’ estar sendo respeitado na CEF 9,3%; Bradesco, 6,0%; Santander, 5,2%; BB, 2,5%; Itaú, 2,3% e demais bancos, 8,9%. Responderam ‘sim’ para o respeito à jornada 85,6% no Itaú; 72,6% no Santander; 72,1% no BB; 66,3% no Bradesco; 54,6% na CEF e 53,5% nos demais bancos. Sobre respeito à jornada contratada, responderam ‘na maioria das vezes’ 35,5% na CEF; 26,6% no Bradesco; 24,8% no BB; 21,7% no Santander; 11,3% no Itaú e 36,4% nos demais bancos; não responderam

1,1% no Bradesco, 0,9% no Itaú; 0,6% no BB e na CEF; 0,5% no Santander e 1,2% nos demais bancos.

Importante destacar que, entre as bancárias que responderam ‘não’ e ‘na maioria das vezes’, 44,8% eram da CEF; em seguida vêm as do Bradesco, 32,6%; Santander, 27,3%; BB, 24,2%; Itaú, 13,6% e demais bancos, 45,3%. Observa-se um percentual significativo em relação a pergunta na maioria das vezes, o que sugere desrespeito ao período de descanso, devendo ser este um ponto de atenção para futuras pesquisas.

Tabela 27 – Distribuição das bancárias respondentes sobre cumprimento por parte dos bancos de períodos de desconexão (fora do horário de expediente, finais de semana, folgas, feriados, intervalos, horário de almoço)

Instituição financeira	BB	Caixa	Bradesco	Itaú	Santander	Demais bancos
Períodos de desconexão	%	%	%	%	%	%
Não	2,5	9,3	6,0	2,3	5,2	8,9
Sim	72,1	54,6	66,3	85,6	72,6	53,5
Tem respeitado na maioria das vezes, porém há exceções	24,8	35,5	26,6	11,3	21,7	36,4
Não responderam	0,6	0,6	1,1	0,9	0,5	1,2

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Perguntadas sobre a avaliação do trabalho em *home office* comparadas ao modo presencial (Tabela 28), no quesito comunicação com o gestor (metas, acompanhamento, organização dos fluxos de trabalho, etc.), para 35,3% das respondentes tem sido muito mais difícil; igual para 41,4% e apenas 23% respondeu estar mais fácil ou fácil. Sobre a comunicação com outras áreas do banco, para 36,5% ficou muito mais difícil ou difícil; 44,2% consideraram igual e 18,8%, mais fácil ou fácil; quanto ao cumprimento das tarefas e metas 39,7% consideraram muito mais difícil e difícil; 39,9%, igual e 18,7%, muito mais fácil ou fácil. Em relação ao acesso aos sistemas dos bancos e resolução de dificuldades operacionais, 45,8% consideraram muito mais difícil e difícil; 42,9% consideraram normal e apenas 10,7% assinalaram mais fácil ou muito mais fácil.

O resultado revela o alto grau de dificuldade enfrentado pelas trabalhadoras em *home office* em todas as questões, além de expor os desafios enfrentados na comunicação e cumprimento das tarefas e metas. Sendo assim, pode-se considerar que as trabalhadoras em *home office* estão mais vulneráveis quando observadas as avaliações verticais e horizontais e critérios de performance por parte dos bancos.

Tabela 28 - Avaliação das bancárias respondentes sobre o home office em comparação com o trabalho presencial

Avaliação <i>Home office</i> x trabalho presencial	Muito mais difícil	Mais difícil	Igual	Mais fácil	Muito mais fácil
Comunicação com seu gestor durante o trabalho em <i>Home office</i> (estabelecimento e cobrança de metas, acompanhamento das tarefas, avaliação, organização dos fluxos de trabalho, etc.)	14,3%	21,0%	41,4%	14,4%	8,6%
Comunicação com outras áreas do banco para realizar solicitações necessárias ao desenvolvimento de seu trabalho em <i>Home Office</i>	14,8%	21,7%	44,2%	12,3%	6,5%
Cumprimento das tarefas e metas estipuladas pelo banco?	18,3%	21,4%	39,9%	12,4%	6,3%
Acesso aos sistemas do banco, inclusive o suporte dado pelo banco em caso de dificuldades operacionais	18,0%	27,8%	42,9%	7,8%	2,9%

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Sobre a percepção das bancárias em relação aumento da pressão por parte de gestores (Tabela 29), para 35,3% ocorreu aumento da pressão na cobrança por resultado, no monitoramento e assédio, se comparadas ao modo presencial; 54,8% responderam que não houve aumento; 8,9% não souberam e 1% não respondeu. Esse é um dado significativo, pois mais de um terço das respondentes alegou aumento da pressão e assédio.

Tabela 29 - Percepção das bancárias respondentes sobre aumento da pressão pela gestão (mais monitoramento/cobrança/assédio) para cumprimento das tarefas e metas no home office, em relação ao trabalho presencial

Aumento da pressão pela gestão	%
Não	54,8
Sim	35,3
Não Sei	8,9
Não responderam	1,0
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

O olhar sobre as condições de trabalho e reflexos na saúde das bancárias (tabela 30) traz a percepção sobre os impactos da modalidade remota em comparação ao trabalho presencial. Para 64,5% há uma preocupação constante com o trabalho, independente do regime; esta preocupação surgiu apenas depois do *home office* para 9,9%; 3,6% apontaram a apreensão apenas antes do *home office*; e para 21,3% a mudança não causa impacto.

Em relação ao medo de ser esquecida e perder oportunidades e o emprego, para 33,3% acontece em ambos os casos; 25,1% passaram a sentir apenas depois do *home office*; 1,5% sentiam apenas antes do *home office*; e 39,3% afirmaram que a modalidade não causa impacto. Sobre o ‘cansaço, fadiga constante’ e ‘dores em membros superiores’, 45% responderam que ocorre em ambos os casos; 18,0% observaram apenas depois; para 8,4%, apenas antes e para 27,4%, não causa impacto.

Com relação a dores musculares (coluna, pescoço, etc.), 44,9% perceberam em ambas as modalidades; 23,7% apresentaram apenas depois; 4,2% relataram apenas antes; e para 26,4%, não causa impacto. As dores nas articulações acometeram 35,1% em ambas as modalidades; para 17,7%, apenas depois; 3,9% apenas sofriam antes; e para 46,1%, não causa impacto. Dores no estômago foram observadas por 23,3% em ambas as modalidades; 10,7% passaram a observar apenas depois; 5,3% relataram sofrer ambos os casos; e para 59,7% não causa impacto. Crises constantes de dor de cabeça foram relatadas em qualquer das modalidades por 30%; 12,9% passaram a ter apenas depois; 5,7% tinham apenas antes; e 50,2% não tiveram impacto. O medo de estourar, perder a cabeça foi relatado por 23,8% nos dois modelos; para 16,7%, apenas depois; 5,7%, apenas antes; e sem impacto para 52,7%.

Problemas de pressão alta foram relatados por 14% em ambos os casos; 5,1% relataram apenas depois; 2,5%, apenas antes; 77,1% não causa impacto. Dificuldade de concentração foi sentida por 21,6% em ambos os casos; 23,5%, apenas depois; 5,9%, apenas antes; e 47,9% não causa impacto.

Dificuldade de dormir, inclusive nos finais de semana, foi relatada por 28,6% em ambos os casos; 15,8%, apenas depois; 3,9%, apenas antes; e 50,7% não causa impacto. Relatos de ansiedade chegaram a 49,1% em ambos os casos; 17,6%, apenas depois; 4,7%, apenas antes; e 27,7% não causa impacto. Relataram vontade de chorar sem motivo aparente, 22,5% em ambos os casos; 17,9%, apenas depois; 4,4%, apenas antes; e 54,2% não causa impacto. Registraram desmotivação 25,1% em ambos os casos; 21,0%, apenas depois; 6,8%, apenas antes; e 46,1% ambos os casos.

Observa-se o alto grau de *stress* na categoria, 64,5% das bancárias estão sempre preocupadas com o trabalho; 49,1% com ansiedade; 45,0% apresentam cansaço e fadiga constante; 44,9% sofrem de dores musculares e 28,6% relataram dificuldades para dormir. Quando observamos os dados referentes ao *home office*, 23,5% alegaram que ficou mais difícil a concentração depois do *home office*; o medo de ser esquecida e perder o emprego atinge 25,1% das respondentes; 16,7% têm medo de “estourar”, perder a cabeça; 23,7% relatam dores musculares; 21% estão desmotivadas e 15,8% têm dificuldades para dormir.

Portanto, pode-se constatar que as condições do trabalho em *home office* têm sido um fator de insegurança, tensão e medo para as bancárias, demonstrando que o adoecimento psíquico e físico pode ser potencializado em função das condições expostas.

Tabela 30 - Percepção das bancárias respondentes sobre sintomas presentes no cotidiano de trabalho, antes e depois do home office, relacionados à saúde

Avaliação Impactos sobre a saúde	Apenas antes	Apenas depois	Em ambos os casos	Não causa impacto
	%	%	%	%
Sempre preocupada com o trabalho	3,6	9,9	64,5	21,3
Medo de ser esquecida/perder oportunidades/ser dispensada	1,5	25,1	33,3	39,3
Cansaço, fadiga constante	8,4	18,0	45,0	27,4
Dor ou formigamento nos ombros, braços ou mãos	3,9	17,9	31,0	46,1

Dores Musculares (costas, lombar, pescoço, etc.)	4,2	23,7	44,9	26,4
Dores nas articulações (pulso, ombros, etc.)	3,5	17,7	35,1	42,6
Dores de estômago/gastrite nervosa	5,3	10,7	23,3	59,7
Crises constantes de dor de cabeça	5,7	12,9	30,0	50,2
Medo de “estourar”, perder a cabeça	5,7	16,7	23,8	52,7
Episódios de pressão alta	2,5	5,1	14,0	77,1
Dificuldade de concentração	5,9	23,5	21,6	47,9
Dificuldade em dormir, mesmo nos finais de semana	3,9	15,8	28,6	50,7
Ansiedade	4,7	17,6	49,1	27,7
Vontade de chorar sem motivo aparente	4,4	17,9	22,5	54,2
Desmotivação/vontade de não trabalhar	6,8	21,0	25,1	46,1

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Perguntadas sobre sentimento de isolamento causado pelo *home office* (Tabela 31) 39,4% discordaram da afirmação; 36,4% concordaram parcialmente; 22,1% concordaram totalmente; 1,4% não souberam responder e 0,7% não responderam. A soma das respostas de “concorda totalmente” e “concorda parcialmente” atinge o percentual de 58,5% das respondentes, corroborando com as avaliações sobre as condições de trabalho e pressão por resultado.

Tabela 31 - Percepção das bancárias respondentes sobre a seguinte afirmação “O trabalho em *home office* faz com que eu me sinta isolada”

Percepção	%
Discordo	39,4
Concordo parcialmente	36,4
Concordo totalmente	22,1
Não sei	1,4
Não responderam	0,7
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Em relação à percepção das bancárias sobre saúde, condições de trabalho e providências para melhorias no desenvolvimento do trabalho, 70,5% consideram que os

bancos deveriam fornecer melhores equipamentos, incluído mobiliário mais adequado ergonomicamente; 38,2% responderam que deveria haver redução da cobrança de metas; 32,7% consideram necessário facilitar o atendimento de psicoterapia; 19,5% consideram importante a disponibilização de canal para orientação do médico do trabalho; para 13,1% é preciso reduzir a jornada do trabalho em *home office*; 9,2% responderam “não sei” e “outros” foi a resposta de 10%.

O resultado demonstra que a maioria informa que o fornecimento de mobiliário e equipamentos tecnológicos e a cobrança por resultado são pontos de destaque que devem ser objeto de investigação, pois sugerem pressão excessiva por resultados.

Tabela 32 - Percepção das bancárias respondentes sobre providências a serem tomadas para melhorar a situação de saúde dos(as) trabalhadores(as) em *home office*

Providências	%
Fornecer melhores equipamentos, inclusive de ergonomia (computador, teclado, suporte para laptop ou monitor, suporte para mouse, apoio de braço, cadeira, etc.)	70,5
Reduzir a cobrança por resultados /metas	38,2
Facilitar atendimento de psicoterapia (oferecer alternativa de atendimento ao plano de saúde, negociar melhores condições junto ao plano de saúde, fazer campanhas de conscientização, etc.)	32,7
Disponibilizar canal para orientação com médico do trabalho	19,5
Reduzir a jornada de trabalho em <i>home office</i>	13,1
Não sei	9,2
Outros	10,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Perguntadas sobre os custos residenciais no desenvolvimento do *home office* (Tabela 33), as bancárias relataram o seguinte: a conta de luz aparece como destaque, com 45,6% indicando que “aumentou muito”; 42,0% disseram ter aumentado “um pouco”; 9,2% “não sentiram aumento” e 2,5% não souberam responder. As despesas com supermercado tiveram 41,6% de resposta “aumentou muito”; para 33,3% “aumentou um pouco”; 22,3% relataram que “não houve aumento” e 2% não souberam responder. Para 31,7% a despesa com internet

“aumentou muito”; para 23,5% “aumentou um pouco”; 42,0% consideraram que “não houve aumento” e 2,0% não sabem apontar.

O item “alimentação fora do domicílio” recebeu 23,5% de respostas “aumentou muito”; 23,9% apontaram que “aumentou um pouco”; 49,9% informaram que “não houve aumento” e 1,7% não souberam responder. Despesas com gás tiveram 15,6% de resposta “aumentou muito”; 33,4% assinalaram “aumentou um pouco”; 43,8% informaram que “não houve aumento” e 5,4% não souberam responder. Em relação ao consumo de água, para 14,4% das bancárias “aumentou muito”; 41,2% relataram que “aumentou um pouco”; para 36,2% “não aumentou” e houve 6,9% de respostas “não sei”. Os custos de estrutura do domicílio foram apontados por 12,1% como “aumentou muito”, para 25,4% aumentou “um pouco”; para 59,5% “não houve aumento” e 2,1% não sabem.

A pesquisa revela aumento em praticamente todos os quesitos, com destaque para contas de energia elétrica e serviço de internet, essenciais para o desenvolvimento do trabalho em *home office*. Chamam atenção também os gastos com estrutura, demonstrando que mais de um terço das respondentes tiveram despesas de adequação de seus domicílios.

Tabela 33 - Percepção das bancárias respondentes sobre aumento de gastos residenciais com contas de consumo no *home office*

Percepção	Aumentou muito	Aumentou pouco	Não houve aumento	Não sei
Itens de consumo	%	%	%	%
Conta de Água	14,4	41,2	36,2	6,9
Conta de Luz	45,6	42,0	9,2	2,5
Conta de Gás	15,6	33,4	43,8	5,4
Internet	31,7	23,5	42,0	2,0
Supermercado	41,6	33,3	22,3	2,0
Alimentação fora do domicílio/delivery de comida	23,5	23,9	49,9	1,7
Estrutura do Domicílio (aluguel, mudança de domicílio, reformas, adaptações, etc.)	12,1	25,4	59,5	2,1

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

O auxílio *home office* (Tabela 34) é o próximo tópico e busca identificar quais bancos pagam e qual percentual de bancárias recebem. De acordo com as respostas, não recebem 97,7% da CEF; 96,9% do Banco do Brasil; 95,0% do Bradesco; 94,5% do Santander; 37,7% do Itaú e dos demais bancos, 76,3%. Observa-se, portanto, que a grande maioria das bancárias não receberam nenhum auxílio e que as despesas do trabalho em *home office* têm sido assumidas integralmente pelas trabalhadoras, comprometendo parte da renda.

O diferencial está no Itaú, único banco, à época da realização da pesquisa, que tinha acordo de teletrabalho. Porém, cabe ressaltar que mais de um terço entre as respondentes não recebeu, aspecto que deve ser objeto de investigação.

Tabela 34 - Distribuição das bancárias respondentes sobre recebimento de auxílio *home office*, segundo instituição financeira

Instituição financeira	BB	Caixa	Bradesco	Itaú	Santander	Demais bancos
Auxílio <i>home office</i>	%	%	%	%	%	%
Não	96,9	97,7	95,0	37,7	94,5	76,3
Sim	1,4	0,9	1,7	59,3	0,8	21,4
Não responderam	1,6	1,4	3,3	3,0	4,6	2,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Os dados sobre a conciliação do trabalho com afazeres domésticos e relações interpessoais com familiares e moradores na mesma residência, para mulheres com filhos e sem filhos (Tabela 35), apresentam nível preocupante do ponto de vista da saúde mental. O resultado geral apresenta que 39% consideraram estar “muito mais difícil” e “difícil” conciliar o trabalho com as tarefas domésticas; 29% apontaram situação “regular”; 19% assinalaram “fácil” e apenas 6%, “muito fácil”. Sobre conciliar as tarefas do trabalho com as relações familiares e pessoas que convivem na casa, 33% consideraram muito difícil e difícil; 28% regular, 22% fácil e apenas 7% muito fácil.

Observa-se que para as mulheres com filhos as dificuldades se intensificam, 47% consideraram muito difícil e difícil conciliar tarefas domésticas; 28% regular; 19% fácil e

apenas 6% muito fácil. Para mulheres sem filhos 31% consideraram muito difícil e difícil; 30% regular; 27% fácil e 12% muito fácil.

A variante trabalho e relacionamento com familiares e residentes para mulheres com filhos também apresenta percentual significativo, 43% consideraram “muito difícil” e “difícil”; 28%, “regular”; 22%, “fácil” e 7%, “muito fácil”. Para mulheres sem filhos, 23% consideraram “muito difícil” e “difícil”; 28%, “regular”; 31%, “fácil” e 16%, “muito fácil”.

Tabela 35 - Percepção das bancárias respondentes sobre o período de *home office*, com e sem filhos(as)

Percepção (%)	Muito Difícil	Difícil	Regular	Fácil	Muito Fácil
Geral					
Conciliar as tarefas do trabalho com os afazeres domésticos	17	22	29	19	6
Conciliar as tarefas do trabalho com as relações com familiares e outras pessoas que dividem a residência	14	19	28	22	7
Com filhos					
Conciliar as tarefas do trabalho com os afazeres domésticos	23	24	28	19	6
Conciliar as tarefas do trabalho com as relações com familiares e outras pessoas que dividem a residência	19	24	28	22	7
Sem filhos					
Conciliar as tarefas do trabalho com os afazeres domésticos	11	20	30	27	12
Conciliar as tarefas do trabalho com as relações com familiares e outras pessoas que dividem a residência	9	14	28	31	16

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

A avaliação das condições de trabalho em *home office* é apresentada nos próximos itens (Tabela 36). As perguntas buscaram estabelecer conexão entre as necessidades das respondentes, considerando as demandas reivindicadas e o devido grau de importância. Para 60,1% das respondentes o pagamento do auxílio *home office* foi considerado “muito

importante”; 25,7% consideraram “importante”; 5,5% responderam “mais ou menos importante”; para 4,6% é “pouco importante” e 3,1% consideraram “nada importante”. No quesito “reembolso das despesas realizadas” ou “aumento das despesas com equipamentos e infraestrutura”, 51,9% consideraram “muito importante”; 30,1%, “importante”; 7,1%, “mais ou menos importante”; 6,2%, “pouco importante” e 3,7%, “nada importante”. Sobre “fornecimento direto de equipamentos e infraestrutura por parte dos bancos”, 66,4% responderam ser “muito importante”; 25,1%, “importante”, 3,9%, “mais ou menos importante”; 2,1%, “pouco importante” e 1,4%, “nada importante”. Garantir o pagamento de horas extras foi considerado “muito importante” para 59,1%; para 28,4%, “importante”; 5,5% consideraram “mais ou menos importante”; 3,4%, “pouco importante” e 2,7%, “nada importante”. Sobre o cumprimento de jornada, 58,7% consideraram “muito importante”; 31,1%, “importante”; 4,5%, “mais ou menos importante”; 2,6%, “pouco importante” e apenas 1,7%, “nada importante”.

A saúde e condições de trabalho é um ponto em destaque. Com relação à necessidade de haver ações para minimizar os impactos na saúde, 61,6% consideraram “muito importante”; 27,2%, “importante”; 5,4%, “mais ou menos importante”; 2,8%, “pouco importante” e 2,0%, “nada importante”. Sobre auxílio alimentação adicional, 34,7% assinalaram “muito importante”; 21,7%, “importante”; 13,6%, “mais o menos importante”; 14,6%, “pouco importante” e 14,6%, “nada importante”. Garantir pelo menos um dia de trabalho presencial foi apontado por 18,8% como ‘muito importante’; por 18,4% como “importante”; 12,7%, “mais ou menos importante”; 16,0%, “pouco importante” e 32,9%, “nada importante”.

As respostas demonstram grande preocupação com a saúde e condições de trabalho e destacam a necessidade de compensação das despesas adicionais do *home office* e fornecimento de equipamentos. A garantia de jornada de trabalho é outro ponto de destaque. Já a necessidade do trabalho presencial em pelo menos um dia na semana, embora não esteja entre os mais centrais, é relevante para mais de um terço das respondentes, que consideram “muito importante” e “importante”.

Tabela 36 - Avaliação das bancárias respondentes sobre condições de trabalho em home office, segundo grau de importância atribuído a cada um dos itens para atuação do movimento sindical

Avaliação	Muito importante	Importante	Mais ou menos importante	Pouco importante	Nada importante
Condições de trabalho	%	%	%	%	%
Pagamento do auxílio <i>home office</i> em valor fixo mensal e/ou aumento do valor	60,1	25,7	5,5	4,6	3,1
Reembolso das despesas realizadas ou aumento de despesas com equipamentos e infraestrutura	51,9	30,1	7,1	6,2	3,7
Fornecimento direto pelo banco dos equipamentos e infraestrutura	66,4	25,1	3,9	2,1	1,4
Auxílio Alimentação Adicional	34,7	21,7	13,1	14,6	14,6
Garantir cumprimento da jornada de trabalho	58,7	31,1	4,5	2,6	1,7
Garantir pagamento de horas extras	59,1	28,4	5,5	3,4	2,7
Garantir frequência semanal de, pelo menos, um dia em trabalho presencial	18,8	18,4	12,7	16,0	32,9
Ações para minimizar impactos na saúde em função do trabalho em <i>home office</i>	61,6	27,2	5,4	2,8	2,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

A próxima pergunta (Tabela 37) buscou desvendar, por banco, o desejo das respondentes acerca da continuidade ou não do *home office* no momento pós-pandemia. Observa-se que um grande percentual entre as respondentes quer continuar no *home office* em regime integral ou de forma híbrida. No BB, 52,1% queriam continuar em *home office* todos os dias e 32,9% preferiam realizar regime misto; 13,1%, retornar ao presencial; 1,2% eram indiferentes e 0,6% não responderam. No Itaú, respectivamente 41,1% todos os dias; 45,3% regime misto; 11,5% retornar; 1,3% indiferente e 0,8% não responderam. Na CEF, 37,4% seguir em *home office* todos os dias; 34%, misto; 24,8%, retornar; 3,5%, indiferente e 0,4%

não responderam. Bradesco: 27,4%, integral; 41,2%, misto; 26,8%, retornar; 3,4%, indiferente e 1,2% não responderam. Santander: 21,3%, seguir em *home* todos os dias; 38,9%, misto; 34,3%, retornar ao presencial; 4,6%, indiferente e 1,0% não respondeu. Demais bancos: 34,3%, integral e 46,6%, misto; 17%, retornar; 1,2%, indiferente e 0,9%, não responderam. Nos bancos privados chama a atenção o Banco Santander, com mais de um terço entre as respondentes afirmando quererem retornar ao trabalho totalmente presencial. Na média, mais de um terço das respondentes optariam por um regime híbrido, com diferença especialmente no BB e Itaú.

Tabela 37 - Percepção das bancárias respondentes sobre o que desejam realizar após o término do período de isolamento social decorrente da pandemia do novo Coronavírus, segundo instituição financeira

Instituição financeira	BB	Caixa	Bradesco	Itaú	Santander	Demais bancos
	%	%	%	%	%	%
Indiferente	1,2	3,5	3,4	1,3	4,6	1,2
Realizar um regime misto de <i>Home office</i> e trabalho presencial	32,9	34,0	41,2	45,3	38,9	46,6
Retornar ao trabalho presencial	13,1	24,8	26,8	11,5	34,3	17,0
Seguir em <i>Home office</i> todos os dias	52,1	37,4	27,4	41,1	21,3	34,3
Não responderam	0,6	0,4	1,2	0,8	1,0	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

A pergunta seguinte foi sobre o regime híbrido e jornada no momento pós-pandemia (Tabela 38). Entre as respondentes 40,8% gostariam de trabalhar três dias em *home office* e dois dias presencialmente; 37,6% quatro dias em *home office* e apenas um dia presencial; 15,9% dois dias em *home office* e três dias de forma presencial e apenas 3,5% um dia em *home office* e quatro presencial. Os dados se relacionam as tabelas anteriores e reforçam análise acerca da vontade de permanecer em *home office* integral ou em regime híbrido. Conforme pesquisa Febraban (2021, p. 18): “Dois terços dos profissionais das áreas internas

dos bancos adotam trabalho remoto ou híbrido, seguindo a tendência de virtualização do modelo de trabalho”.

Tabela 38 - Percepção das bancárias respondentes sobre regime misto de trabalho e divisão da jornada semanal após o período de isolamento social

Divisão da jornada	%
1 dia em <i>home office</i> e 4 dias presencial	3,5
2 dias em <i>home office</i> e 3 dias presencial	15,9
3 dias em <i>home office</i> e 2 dias presencial	40,8
4 dias em <i>home office</i> e 1 dia presencial	37,6
Sem resposta	2,2
Total	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Sobre a permanência do *home office* após a pandemia (Tabela 39), observa-se que a maioria não foi informada ou não há definição. No BB, 90,1% responderam que não há definição ou não foi informada; no Bradesco, 86,0%; na CEF, 86,0%; no Itaú, 83,1% e no Santander, 72,0%. Perguntadas sobre a afirmação de continuidade do *home office* em regime misto no Itaú, 6,6% das respondentes responderam “sim”; no Santander, 4,4%; Bradesco, 3,5%; Banco do Brasil, 2,3%; CEF, 0,8% e demais bancos, 8,3%.

Entre as que responderam que ficarão integralmente em *home office* os resultados foram: 2,6% no Itaú; 2,5% na CEF; 2,1% no Santander; 1,0% no BB; 0,9% no Bradesco e 3,1% nos demais bancos. Sobre o retorno total ao regime presencial tivemos 19,6% no Santander; 10,6% na CEF; 6,9% no Itaú; 6,3% no BB; 4,2% no Bradesco e 30,2% nos demais bancos.

Tabela 39 - Percepção das bancárias sobre definição por parte instituição financeira em relação à permanência em home office após a pandemia, segundo

Instituição financeira	BB	Caixa	Bradesco	Itaú	Santander	Demais bancos
Definição pós-pandemia	%	%	%	%	%	%
Não há definição por parte do banco ou não fui informado	90,1	86,0	89,9	83,1	72,0	57,6
Sim, o banco definiu que ficarei em regime misto	2,3	0,8	3,5	6,6	4,4	8,3
Sim, o banco definiu que ficarei totalmente em <i>home office</i>	1,0	2,5	0,9	2,6	2,1	3,1
Sim, o banco definiu que retornarei Totalmente ao regime presencial	6,3	10,6	4,2	6,9	19,6	30,2
Não responderam	0,3	0,1	1,4	0,8	1,9	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborada pela autora com base na Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Dieese, 2022.

Ao analisar o perfil, observa-se uma maior participação de trabalhadoras brancas, 66,9%, e com idade até 40 anos, correspondente a 55,9% entre as respondentes. A comparação de dados com a amostra geral sugere determinado direcionamento em relação ao critério de seleção relacionado a idade, gênero e raça/cor. Conforme Silva (2019, p. 81), “Ao observar a realidade do setor bancário, lida a partir dos dados dos Censos da Diversidade de 2008 e 2014, não há exceção quanto à regra de desigualdade vigente no mercado de trabalho em geral”.

Para melhor compreender as condições de trabalho do *home office*, o estudo buscou mapear o local em que se realiza o trabalho e a quantidade de pessoas que habitam na residência. Neste sentido, a pesquisa revelou que 63,4% das respondentes habitam com três ou mais pessoas, 41,9% trabalham na sala, 55,1% têm filhos em idade escolar e 54,9% cumprem jornada de 8 horas diárias.

O *home office* foi potencializado durante a pandemia e o estudo expõe os dados de contaminação, que revelam que 71,7% das bancárias alegaram não ter tido diagnóstico positivo; 27,8% testaram positivo e 0,5% não responderam. Cabe mencionar que, após a OMS declarar o estado de pandemia, o Comando Nacional dos Bancários(as), composto pela Confederação, Federações e Sindicatos, solicitou negociação específica para tratar do tema e,

poucos dias após a negociação, cerca de metade da categoria migrou para o *home office*. A amostra demonstra que a rápida atuação do movimento sindical bancário foi essencial para adoção de medidas de prevenção e fundamental para proteger a vida e saúde dos bancários e conter a contaminação, ainda que não houvesse uma uniformidade das orientações no setor.

O estudo identificou diferentes realidades nos bancos, que impactaram diretamente as condições de trabalho, como a ausência de fornecimento de equipamento e mobiliário adequado. O pior resultado foi do Santander: 58,9% das bancárias responderam não ter recebido nenhuma estrutura. Em relação a horas trabalhadas comparadas ao regime presencial, 45,3% das bancárias consideraram que “aumentou muito” e “aumentou um pouco” e 35,3% responderam que aumentaram a pressão, o monitoramento e a cobrança por resultado. Tal situação impacta diretamente as condições de trabalho e os dados revelam alto grau de *stress* na categoria: 64,5% das bancárias estão “sempre” preocupadas com o trabalho, 49,1% com “ansiedade”, 45,0 % relatam “cansaço, fadiga constante”, 44,9% com “dores musculares” e 28,6% com “dificuldades para dormir”; o “medo de ser esquecida e perder o emprego” atinge 25,1% das respondentes. Observa-se entre as respondentes grande insegurança quanto ao futuro, ainda que a grande maioria tenha como preferência a permanência do *home office*. A desinformação por parte dos bancos traz incertezas e sentimento de isolamento.

O retrato exposto faz com que 88,8% das respondentes considerem o tema saúde e condições de trabalho como “muito importante” e “importante”. Sobre este aspecto, o relatório da Organização Internacional do Trabalho *Working from Home: From invisibility to decent work* (“O trabalho em domicílio: da invisibilidade ao trabalho decente”) expõe que os trabalhadores em *home office* estão mais expostos a riscos à saúde e segurança, assim como tem mais dificuldades no acesso às informações, revelando a necessidade da ampliação da proteção aos teletrabalhadores (OIT, 2021).

As despesas adicionais do *home office*, o fornecimento de equipamentos e a jornada de trabalho são destacados como pautas de reivindicação. Para 70,5% das respondentes os bancos deveriam fornecer melhores equipamentos, inclusive mobiliário mais adequado ergonomicamente; 38,2% responderam que deveria haver redução da cobrança de metas. O estudo também revela o aumento das despesas: a conta de energia elétrica aparece como destaque: para 45,6% “aumentou muito” e para 42,0% ‘aumentou um pouco’.

O resultado também expõe as dificuldades na conciliação das tarefas domésticas com o trabalho em *home office*. O resultado geral apresenta que 39% consideraram estar “muito mais difícil” e “difícil” conciliar o trabalho com as tarefas domésticas; 29% consideraram “regular”. As dificuldades se intensificam para mulheres com filhos: 47% consideraram “muito difícil” e “difícil” conciliar tarefas domésticas; 28% apontaram como “regular”. De acordo com pesquisa Gênero e Número, SOF (2020, p. 13): “41% das mulheres que seguiram trabalhando durante a pandemia com manutenção de salários afirmaram trabalhar mais na quarentena”.

Os dados possibilitaram aos dirigentes sindicais maior conhecimento e aprofundamento da discussão acerca das reivindicações necessárias para ampliar direitos não previstos na legislação trabalhista. Cinco anos após a reforma, o debate no Parlamento e no Judiciário o debate no Parlamento e Judiciário está longe de um consenso. A reforma trabalhista permite diferentes formas de contratação e regulação através de contrato individual, ocasionando maior flexibilização na relação capital-trabalho. Neste sentido, cabe a reflexão sobre a precariedade da legislação ainda sem respostas efetivas para questões como: o direito à desconexão; instrumentos de controle de jornada; reembolso de despesas excepcionais como a conta de energia elétrica e Internet; auxílio refeição e alimentação; e fornecimento de mobiliário e equipamento necessário para desenvolvimento do trabalho.

Sob outra perspectiva, é importante olhar para condições de saúde, com foco no Direito. Neste sentido, ainda há perguntas sem respostas, como a caracterização da doença relacionada ao trabalho, do acidente de trabalho e o auxílio creche no *home office*. Estas questões podem ter impacto tanto no campo do Direito do Trabalho como no campo do Direito Previdenciário acerca da concessão de benefícios, o que já vem sendo questionado pelo governo e empresas.

No contexto de crise econômica, política e social que levam a alterações legislativas e precarizam as relações de trabalho, o processo negocial se torna, por um lado, mais desafiador e, por outro, extremamente relevante para manutenção dos direitos, especialmente quando a flexibilização é legitimada pelo Estado e órgãos que deveriam atuar na proteção dos trabalhadores. No próximo capítulo tratamos da organização da categoria bancária durante a pandemia, das negociações, verificamos instrumentos coletivos entre estes: a Convenção Coletiva de Trabalho e acordos específicos por banco, que, apesar da reforma trabalhista, se mantêm acima da lei.

3 PANDEMIA E A REGULAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO EM *HOME OFFICE*

Os desafios impostos pela pandemia foram além do medo, da insegurança, da falta de perspectivas, sentimentos potencializados pelo descaso por parte de governantes, em especial do Presidente da República, que tratou a pandemia com escárnio e negligenciou as orientações da OMS²¹. Sem um direcionamento responsivo que pudesse coordenar nacionalmente iniciativas de combate à doença, proliferaram diferentes posicionamentos de gestores à frente dos estados e municípios, visando o controle da pandemia, o que causou grandes transtornos no sistema público de saúde e gerou desordem e desinformação no país.

Trabalhadores de diversos setores econômicos e movimentos sociais se mobilizaram e organizaram ações presenciais e virtuais. Os dirigentes sindicais buscaram o diálogo social e demonstraram a importância dos protocolos de prevenção, disputaram ideologicamente com o governo, denunciavam a inoperância do Executivo. Conforme matéria publicada no *site* do Brasil de Fato RJ²² (2020): “[...] a ação política foi pensada em solidariedade aos trabalhadores que estão morrendo no país neste período e em defesa dos profissionais da saúde que reivindicam Equipamento de Proteção Individual (EPI) e condições de trabalho adequadas para enfrentar a pandemia”.

A ausência de orientações do governo federal para a tomada de decisões que pudessem encaminhar medidas de contenção dos impactos da pandemia sobre a economia, especificamente, prejudicou os sindicatos que representam a categoria bancária, tornando as negociações ainda mais difíceis, dado que os bancos regulados pelo Banco Central possuem normas de funcionamento definidas em âmbito federal.

Neste capítulo trabalhamos com base em informações reais vivenciadas por esta pesquisadora. Para isto, utilizamos a metodologia da pesquisa-ação, por entendermos que se encaixa com a perspectiva do estudo do caso proposto com ênfase na participação efetiva na ação, verificação e observação. A pesquisa-ação se apresenta como um agente da

²¹ Dessa forma, quanto mais o vírus da Covid-19 circular, através da movimentação das pessoas, mais oportunidades terá de sofrer mutações. Portanto, a coisa mais importante que as pessoas podem fazer é reduzir o risco de exposição ao vírus e se vacinar contra a Covid-19 (com todas as doses necessárias, segundo o esquema de vacinação), continuar a usar máscaras, manter a higiene das mãos, deixar os ambientes bem ventilados sempre que possível, evitar aglomerações e reduzir ao máximo o contato próximo com muitas pessoas, principalmente em espaços fechados. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19>>. Acesso em: 12 nov. 2021.

²² BRASIL DE FATO RJ. **No Rio, movimentos populares protestam contra o governo Bolsonaro**. 2020. Disponível em: <<https://www.brasildefatorj.com.br/2020/05/27/no-rio-movimentos-populares-protestam-contra-o-governo-bolsonaro>>. Acesso em: 6 ago. 2022.

transformação e de forma propositiva deve apresentar soluções que visem mudar determinada realidade (GRAY, 2012, p. 254).

3.1 Contexto pandêmico e os desafios da negociação coletiva bancária

A pandemia potencializou a crise no mercado de trabalho, tornando o desemprego uma realidade cada vez mais comum na vida de milhões de trabalhadores em diversas atividades econômicas. Com os bancários não poderia ter sido diferente. A estagnação econômica piorou as condições do mercado de forma como um todo, direcionando-o para estatísticas cada vez mais pessimistas.

Conforme Teixeira; Borsari (2020, p. 2):

O movimento de redução de emprego e aumento do contingente fora da força de trabalho é um traço a ser destacado na atual situação de crise sanitária e econômica, pois, em vez de ser considerada “desempregada”, a pessoa que perde o emprego e não consegue procurar outro – por conta das dificuldades impostas pela pandemia e pela perda de perspectiva por parte dos agentes econômicos – é classificada como “fora da força de trabalho”.

Após a eclosão da pandemia, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) foi adaptada para mapear a situação do mercado de trabalho em suas especificidades inéditas, denominada PNAD Covid-19 (PNADC). De janeiro a abril de 2020 foram fechados no país 763 mil postos de trabalho formais, fazendo com que as demissões superassem as admissões no período. Além disso, aumentaram a subocupação, o desalento e a informalidade, categorias que retratam a precariedade laboral. “A população brasileira subutilizada atingiu seu recorde histórico da série para o trimestre móvel encerrado em abril de 2020, totalizando 28,7 milhões” (TEIXEIRA; BORSARI, 2020, p. 3).

Os resultados do levantamento demonstram aumento na taxa de desocupação. Conforme PNADC (2020, p. 27), “O total de pessoas desocupadas em setembro foi de 13,5 milhões de pessoas, 4,3% acima do total de agosto (em termos absolutos, equivale a 560 mil pessoas)”. Além do desemprego, observa-se também queda na renda do trabalhador. “Em setembro, o rendimento habitual de todos os trabalhos ficou, em média, em R\$ 2.378, para Brasil, e o efetivo em R\$ 2.168, ou seja, o efetivo representava 91,2% do habitualmente recebido, em agosto correspondia a 89,7%, em termos reais” (PNADC, 2020, p. 25).

O governo editou medidas provisórias e programas sociais sob a justificativa de minimizar impactos causados pela pandemia, além de estimular indicadores do mercado de

trabalho. Contudo, a MP 927, publicada em março de 2020, aprofundou a flexibilização no mercado de trabalho, permitindo por parte de empregadores a adoção de férias coletivas, antecipação de férias individuais, antecipação de feriados, a adoção do teletrabalho, banco de horas, entre outros dispositivos²³, consoante à MP 936²⁴ que possibilitou a redução da jornada de trabalho por até 90 dias, a suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias e instituiu o benefício emergencial pago pelo governo aos trabalhadores abrangidos pela medida.

Conforme analisa Koury (2020, p. 15-16):

Entre outras medidas inconstitucionais assumidas pela presidência e sua equipe está a da retirada dos direitos trabalhistas, o esfacelamento do Sistema Único de Saúde, o corte de verba para a saúde pública, o combate à universidade e ao ensino público, gratuito e de qualidade no país, o corte de verbas para a ciência e tecnologia, prejudicando pesquisas e formação profissional.

As medidas governamentais que poderiam criar uma rede de proteção aos mais vulneráveis privilegiam os detentores de poder econômico e político. Um exemplo disto foi a Medida Provisória 944, que instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, e entrou em vigor pouco depois de ser declarado estado de calamidade pública em função da pandemia. A MP destinou aos bancos brasileiros R\$ 34 bilhões em recursos que deveriam ter como finalidade a abertura de crédito, visando dar suporte a micro, pequenas e médias empresas no financiamento de até dois meses da folha de pagamento.

Conforme Dieese (2020, p. 5-6):

O Banco Central do Brasil (BC) e o Conselho Monetário Nacional (CMN) adotaram, então, diversas medidas visando dar maior liquidez ao Sistema Financeiro Nacional (SFN) para enfrentar os efeitos da pandemia da Covid-19. O objetivo era evitar que, diante de um cenário adverso, os bancos retraíssem o crédito, como ocorreu em crises anteriores. Com esse intuito, foram anunciadas medidas com o potencial de ampliar a liquidez do Sistema Financeiro em R\$ 1,274 trilhão, o equivalente a 17,5% do Produto Interno Bruto (PIB) Nacional. Além disso, o “pacote” envolveu mais R\$ 1,348 trilhão, em função da redução da alíquota do depósito compulsório e de outras exigibilidades, como provisionamentos adicionais. O objetivo foi ampliar as condições de capital das instituições financeiras para fornecerem mais crédito, num momento de incerteza exacerbada.

²³ Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) e dá outras providências. Disponível em:

<<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 4 ago. 2022.

²⁴ Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>>. Acesso em: 4 ago. 2022.

As medidas não se transformaram em realidade, conforme denúncia em matéria no *site* do The Intercept Brasil. Do total de recursos recebidos, apenas R\$ 1,44 bilhão foi efetivamente destinado a micro e pequenas empresas (SALMEN, 2020). Além disso, não houve sequer contrapartida na garantia dos empregos para os bancários. Ao contrário, o governo operava o desmonte dos bancos públicos, tão importantes para implementação de políticas públicas no país. De acordo com denúncia publicada no *site* do Sindicato dos Bancários do Município do Rio de Janeiro (Seeb-Rio)²⁵ por Vasconcellos (2020):

O ministro da Economia, Paulo Guedes, e a direção do Banco do Brasil devem explicações à sociedade sobre a estranha entrega de uma carteira de crédito de R\$ 2,9 bilhões da empresa pública para o BTG Pactual. Segundo relatório da Controladoria-Geral da União (CGU), feita em novembro deste ano, o BB realizou a operação, feita em 2020, sem fazer um “planejamento estruturado” e “sem as devidas justificativas” de mercado. Na época a transação causou estranheza em muita gente, até porque Guedes é fundador do banco BTG (o “G” da sigla é de Guedes).

O que vale mais: o lucro ou a vida? A resposta para essa pergunta pode ser simples para maioria das pessoas, porém não se trata apenas de uma pergunta. O objetivo é refletir como se defende a vida a partir de ações concretas. Assim, se considerarmos o modelo econômico implementado pelo governo brasileiro, os indicadores sociais e a forma como a pandemia foi tratada, os resultados demonstram que a maioria das ações governamentais ampliou as desigualdades já existentes, potencializadas pela crise sanitária, e criaram dificuldades para negociações trabalhistas.

As disposições efetivadas pelo governo além de abrir precedentes para ampliação das desigualdades funcionaram como mecanismo frágil e transitório para manutenção dos empregos e dificultou as negociações relativas a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) dos bancários, assim como sobre acordos coletivos específicos que venceriam em 31 de agosto de 2020. Portanto, coube à representação da categoria, formada por representantes da Contraf-CUT, Federações e Sindicatos de todo país, a defesa dos empregos, da renda, das condições de trabalho e, principalmente, da proteção a vida.

A realidade das novas tecnologias impõe importantes desafios em função da reconfiguração na legislação trabalhista e impactam tanto no campo dos direitos – especialmente quando se perde o limite entre o trabalho físico e o virtual em qualquer lugar e a

²⁵ Disponível em: <https://www.bancariosrio.org.br/index.php/banco-do-brasil/item/7468-guedes-deve-explicacoes-sobre-entrega-de-carteira-de-r-2-9-bilhoesdo-bb-ao-btg>. Acesso em: 10 abr. 21.

qualquer tempo – como para representação sindical, quanto ao contato direto com o trabalhador(a), impossibilidade de verificar as condições de trabalho, da filiação e organização, devido à fragmentação e pluralidade do sindicalismo brasileiro.

Conforme Resedá (2007, p. 14), “A grande problemática abordada até o presente momento gira em torno da disponibilidade excessiva do empregado, cuja subordinação ao empregador e à sua fiscalização ultrapassa os limites físicos da empresa”.

Neste sentido, há que se considerar interpretações incompletas ou tendenciosas, sem jurisdição clara sobre o teletrabalho, que podem trazer repercussões para vida laboral, como: o direito a desconexão, o direito ao auxílio creche, o direito ao reconhecimento de uma doença ocupacional e, conseqüentemente, o benefício acidentário, fatores relevantes e que podem ter impacto tanto no campo do Direito Trabalhista como do Direito Previdenciário.

3.2 Os primeiros impactos da crise sanitária

A defesa do emprego era prioritária e essencial para os trabalhadores. A reivindicação foi articulada por meio de um compromisso assumido em mesa de negociação que não se efetivou em acordo. Entretanto, posteriormente, veio a público um manifesto – que ficou conhecido como “Não Demita” – assinado por diversas empresas de diferentes setores econômicos, entre estas os bancos Itaú e Santander, que se comprometiam publicamente a não demitir funcionários. Dentre os gigantes do setor, inicialmente, o Banco Bradesco ficou de fora do manifesto, mas, por pressão do movimento sindical, algum tempo depois, acenou positivamente.

É uma vitória para a categoria. Agora, os três maiores bancos privados do Brasil têm o compromisso de não demissão enquanto esta pandemia que assola o mundo continuar. É mais uma amostra da importância da negociação permanente que o Comando Nacional dos Bancários estabeleceu com a Fenaban”, afirmou Juvandia, que também é uma das coordenadoras do Comando Nacional dos Bancários (CONTRAF-CUT, 2020)²⁶.

O avanço na pauta com o compromisso dos maiores bancos de não demitirem foi fundamental. Porém, durou pouco e, aproximadamente dois meses após a divulgação do manifesto, o Banco Santander foi o primeiro a descumpri-lo, demitindo cerca de 700 bancários em diversas regiões do país. Na sequência, outros bancos de menor porte também

²⁶ Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/categoria-bancaria-e-incluida-na-vacina-prioritaria-contra-a-covid-19/>>. Acesso em: 17 jul. 2022.

iniciaram processo de corte de postos de trabalho como: Original, Carrefour, C6 e Mercantil do Brasil, que demitiram 60 trabalhadores em plena pandemia (SPBANCÁRIOS, 2020).

A realidade do desemprego começava a assombrar a categoria. Bradesco e Itaú seguiram na mesma linha e iniciaram o processo de demissões. Em todo o país sindicatos, através de suas assessorias jurídicas, acionaram a Justiça do Trabalho e cobraram o cumprimento do compromisso público, pleiteando a reintegração de bancárias e bancários. Houve centenas de decisões favoráveis ao reestabeleciam o emprego²⁷.

Os bancos extinguiram 12.874 postos de trabalho no período compreendido entre dezembro de 2019 e dezembro de 2020, passando de 404.585 para 391.711 bancários. De acordo com o Dieese (2020, p. 20), “o Bradesco fechou o maior número de postos de trabalho (-7.754), seguido do Santander (-3.220) e da Caixa (-2.611). O Banco do Brasil, por sua vez, fechou 1.517 postos”. Cabe mencionar que, dos grandes bancos, o Itaú apresentou saldo positivo de 2.228 postos de trabalho em função da incorporação da empresa de tecnologia ZUP em meados de 2020 (DIEESE, 2020, p. 20).

Os bancos também aproveitaram o momento da pandemia e fecharam agências bancárias. Somente no ano de 2020, Bradesco, Santander, Itaú e Caixa Econômica Federal extinguiram 1.376 unidades físicas, impactando diretamente o atendimento ao cliente, gerando demissões e sobrecarga de trabalho nas unidades que ficaram abertas (DIEESE, 2020, p. 18).

Os bancários se articularam e ultrapassaram as fronteiras do país. Fizeram um manifesto solicitando a revisão do processo de demissão imposto pelo Banco Santander no Brasil e através da UNI Global Union²⁸ lançaram uma campanha internacional pelo fim das demissões durante a pandemia, tendo coletado mais de dez mil assinaturas. O manifesto foi enviado à direção do Banco Santander na Espanha (CONTRAF, 2020).

O próximo subitem agrega informações sobre as demissões e afastamentos e afastamentos por contaminação na categoria, apresentando as dificuldades enfrentadas pelos bancários, clientes e usuários dos bancos.

²⁷ A reintegração de bancários demitidos durante a pandemia é cada vez mais uma realidade dentro da Justiça do Trabalho. Uma centena de funcionários dos Bancos Bradesco, Itaú e Santander ajuizará ações nos próximos dias requerendo o retorno imediato aos postos de trabalho (O DIA, 2020).

²⁸ UNI Global Union é uma federação sindical global do setor de serviços, com afiliadas em 150 países. Atua na defesa dos direitos dos trabalhadores, na promoção da justiça social e econômica buscando expansão das negociações coletivas. Disponível em: <<https://uniglobalunion.org/>>. Acesso em: 11 ago. 2022.

3.2.1 Covid-19: contaminações, afastamentos e mortes

Além das dispensas imotivadas, o quadro de trabalhadores reduzido piorava a situação. Muitos foram afastados por contaminação de Covid-19, por adoecimento físico e psicológico em função da tensão no atendimento, do medo da contaminação e morte e da demissão.

Conforme análise no capítulo 2, pesquisa realizada na categoria demonstra que o medo de ser esquecida, de perder oportunidades ou ser dispensada aumentou após o *home office*, passando de 1,5% para 25,1%. Na amostra geral o percentual do total de respondentes era antes do *home office* de 2% passando 27% após o *home office*, “Essa foi uma resposta predominante, especialmente, entre os bancários(as) de bancos privados” (DIEESE, 2020, p. 22).

O tempo foi passando; a pandemia, não. Por consequência, os problemas foram aumentando, o vírus se espalhava rapidamente, a contaminação de bancárias e bancários era monitorada através da mesa de negociação bipartite Covid-19, composta por representantes dos bancários e dos bancos. O Sindicato dos Bancários de São Paulo realizou pesquisa junto à sua base e constatou que 88% dos respondentes informaram casos de Covid-19 ou gripe em apenas 30 dias e 150 agências foram fechadas para desinfecção (SPBANCARIOS, 2021).

Em pesquisa geral realizada pela Unicamp sobre contaminação e sequelas, que contou com a participação de 650 bancários, de todos os que haviam sido contaminados, 74% trabalhavam diretamente com público e 25% em setores administrativos (BANCARIOSRIO, 2021). O aumento no número de contaminações entre os bancários levou à redução do quadro de pessoal no atendimento, gerando sobrecarga de trabalho, impactos no atendimento e reclamações de clientes. Conforme publicação no *site* do Instituto de defesa do consumidor.

Clientes relatam pegar mais fila nas agências, principalmente depois da pandemia. Em 2020, o Procon-SP registrou 24 reclamações, enquanto o número já chega em 69 em 2022 (de janeiro a maio). Vale lembrar que em 2020 e 2021 o acesso a bancos foi mais restrito, devido às medidas de isolamento adotadas para conter a pandemia (IDEC, 2020)²⁹.

Observa-se que a implementação do protocolo de prevenção negociado com a Fenaban foi relevante. Porém, a ausência de um direcionamento único causou transtornos e adoção de

²⁹ Disponível em: <<https://idec.org.br/idec-na-imprensa/bancos-fecham-mais-de-mil-agencias-em-um-ano-e-clientes-reclamam-de-filas>>. Acesso em: 4 jul. 2022.

diferentes posicionamentos por parte dos bancos, além da pressão social pelo atendimento presencial.

O número de óbitos crescia no Brasil e as medidas de prevenção negociadas com a Fenaban apresentavam problemas na aplicação em diversos locais de trabalho em todas as regiões do país. Conforme pesquisa Dieese (2021, p. 1): “Entre os primeiros trimestres de 2020 e 2021, os desligamentos por morte do emprego celetista cresceram 71,6%”.

Os sindicatos denunciavam a cobrança de metas abusivas, as demissões e a pressão por resultados como possíveis causas para descumprimento do protocolo negociado com a Fenaban. Os óbitos também atingiram a categoria e dirigentes sindicais bancários em todo País. A média de desligamentos por morte saltou de 18,3 no primeiro trimestre de 2020 para 50,6 no primeiro trimestre de 2021, crescimento de 176, 4% em 2021” (DIEESE, 2021, p. 11).

Os dirigentes reivindicavam a inclusão dos bancários no Programa Nacional de Imunização (PNI)³⁰ e obter a liberação de vacinas para todos os trabalhadores do setor que, embora enquadrado como atividade essencial, não foi incluído no programa do governo Federal. No dia 11 de junho ocorreu reunião com as coordenadoras do Comando Nacional dos Bancários, representantes do governo federal, da Fenaban e da Febraban. Foram apresentados dados referentes³¹ à contaminação e óbitos do setor. O ofício foi entregue ao então Ministro da Saúde, Marcelo Queiroga, que se comprometeu a encaminhar a reivindicação da categoria. Somente no dia 6 de julho de 2021 a categoria foi incluída como prioritária no PNI (CONTRAF-CUT, 2021)³². Entretanto, a conquista da vacinação não se deu de forma equânime no País: a decisão não foi cumprida em diversos estados e cidades, como foi o caso das duas maiores bases da categoria, São Paulo e Rio de Janeiro.

³⁰ Em 1973 foi formulado o Programa Nacional de Imunizações (PNI), por determinação do Ministério da Saúde, com o objetivo de coordenar as ações de imunizações que se caracterizavam, até então, pela descontinuidade, pelo caráter episódico e pela reduzida área de cobertura. Disponível em: <<http://pni.datasus.gov.br/apresentacao.asp>>. Acesso em: 18 set. 2022.

³¹ Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/categoria-bancaria-e-incluida-na-vacina-prioritaria-contra-a-covid-19/>>. Acesso em: 17 jul. 2022. O Boletim Emprego em Pauta: crescem os desligamentos por morte no emprego celetista” encontra-se em Anexo.

³² Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/categoria-bancaria-e-incluida-na-vacina-prioritaria-contra-a-covid-19/>>. Acesso em: 17 jul. 2022.

3.2.2 Home office e negociação de horas negativas

O estudo demonstra que muitos bancos ainda não possuíam sistemas tecnológicos capazes de suportar a demanda imediata do trabalho remoto e a representação bancária teve que lidar com as diferentes realidades no setor. Parte dos trabalhadores acumularam horas negativas seja porque a função exercida não era compatível com *home office* ou porque ficaram em escala de revezamento atuando em modelo híbrido sem controle de ponto.

A categoria reivindicou anistia das horas negativas, ou seja, horas não trabalhadas e as negociações foram direcionadas as Comissões de Organização dos Empregados (COE), formada por representantes das Federações de bancários e representantes por banco. As comissões atuam por banco e como suporte a Contraf-CUT, tratando de temas específicos. Observa-se que as negociações avançaram em alguns bancos, resultando em acordos relativamente ao tema.

No Banco Itaú o acordo para compensação de horas negativas assinado em fevereiro de 2021 previa um prazo de 18 meses para compensação com limite de duas horas diárias, e possibilidade de revisão a cada três meses e prorrogação por mais seis meses em caso de dificuldades por parte dos trabalhadores que não conseguissem zerar o banco de horas. O acordo beneficiou especialmente os que ficaram no sistema de rodízio ou, por algum motivo, sem atividade em virtude da pandemia. Em outubro de 2022, de acordo com publicação no *site* da Confederação, os bancários do Itaú conquistaram a anistia total das horas negativas.

Os trabalhadores que não conseguiram compensar as horas negativas até esta segunda-feira (31), terão o banco de horas anistiado completamente. A conquista foi negociada entre a Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Itaú e a direção do banco, em reunião realizada (CONTRAF-CUT, 2022)³³.

No Banco Santander o acordo aditivo previa inicialmente prazo de 12 meses para compensação e foi ampliado para 18 meses, com possibilidade de prorrogações em função da pandemia. O acordo impedia o desconto das horas não compensadas em folha até o encerramento do prazo e também em caso de demissão sem justa causa ou aposentadoria (SPBANCÁRIOS, 2021). Conforme a cláusula quarta, sobre compensação de jornada em regime especial, parágrafo terceiro (ACT SANTANDER, 2021, p. 6): “Até 15/03/2021, a empresa informará o saldo remanescente de horas negativas acumuladas para que se inicie,

³³ Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/trabalhadores-do-itaú-conquistam-anistia-total-das-horas-negativas/>>. Acesso em: 3 nov. 2022.

em março de 2021, o período de compensação especial das referidas horas, válido até 31/08/2022”.

No Banco do Brasil, o acordo específico para o período de pandemia regravava as condições de teletrabalho e o regime especial de compensação de jornada, inicialmente com prazo de até 18 meses para compensação, aplicando-se um redutor de 10%, com possibilidade de revisão, prorrogação ou revogação mediante comum acordo e aprovação em assembleia.

Em razão do estado de calamidade pública, as partes acordam que as horas negativas acumuladas em favor do BANCO no período compreendido entre 07.04.2020 e 31.12.2020 (período de acumulação) serão submetidas ao regime especial para compensação em até 18 meses” (ACT BB, 2020, p. 3)³⁴.

Ressalta-se que, entre os cinco maiores bancos do setor, não foi identificado por esta pesquisa acordo específico no tocante ao banco de horas negativas no Banco Bradesco e na Caixa Econômica Federal. Em pesquisa realizada pelo Dieese por solicitação da Associação de Gerentes da Caixa Econômica Federal (AGECEF), evidencia-se aumento da jornada de trabalho. Conforme Dieese (2020, p. 26), “Cerca de 70% da categoria investigada responderam que, durante a pandemia, trabalharam mais do que a jornada contratual e 28%, o equivalente à jornada contratual”.

A pressão por resultados, as metas, o medo do esquecimento, da demissão nos bancos privados e dos descomissionamentos nos bancos públicos foram temores revelados na pesquisa sobre o *home office* analisada no capítulo 2 desta dissertação. Conforme Dieese (2020, p. 22): “Quando o trabalho era presencial, esse medo restringia-se a, apenas, 2%, mas passou a acompanhar mais de um quarto dos (as) bancários(as) (27,0%), a partir da implantação do *home office*.”

3.3 Aprendizados do processo de negociação coletiva

A crise sanitária foi um dos períodos mais desafiadores para os(as) trabalhadores(as) em função da luta pela vida e por direitos em um cenário de intensas transformações tecnológicas no mundo do trabalho. Ao ser decretada havia a necessidade urgente de se estabelecer um canal de negociação entre a representação dos bancários e os bancos. A categoria bancária se organizou e defendeu o isolamento social, somado a medidas

³⁴ Disponível em: <https://www.bb.com.br/docs/porta/dipes/ACTCONTRAF20202022.PDF>. Acesso em: 5 mar. 2023.

preventivas, conforme orientações técnicas de controle nos ambientes de trabalho. Os representantes sindicais pressionaram pelo cumprimento de tais recomendações. A primeira reunião virtual entre comando nacional dos bancários – coordenado pela Contraf-CUT, com participação de federações e grandes sindicatos – com a Fenaban e representantes dos cinco maiores bancos do setor – Itaú, Bradesco, Santander, Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal – ocorreu no dia 16 de março de 2020, quatro dias após a OMS decretar o estado de pandemia. Na pauta a categoria reivindicava (BANCARIOSRIO, 2020, p. 1):

- a) fechamento das agências bancárias e demais unidades;
- b) fechamento das agências em hospitais e aeroportos, devido ao risco;
- c) suspensão das metas;
- d) manter atendimento não presencial das atividades consideradas essenciais pelo decreto 10.282/2020 (compensação bancária, redes de cartões de crédito e débito, caixas bancários eletrônicos e outros serviços não presenciais de instituições financeiras);
- e) agendamento para casos de atendimento presencial em caso de extrema necessidade;
- f) redução da jornada para os que tiverem que ir ao local de trabalho;
- g) garantia de deslocamento seguro para os que tiverem que fazer o atendimento presencial de alimentação e processamento do autoatendimento;
- h) suspensão das demissões;
- i) *home office* para todos os bancários e bancárias, com exceção de quem terá que ir às agências para dar suporte ao funcionamento dos caixas eletrônicos. Não podendo ser incluído no mesmo os funcionários que estão nos grupos de risco; que não têm com quem deixar os filhos menores e àqueles que coabitem com pessoas enquadradas no grupo de risco, exemplo dos pais idosos;
- j) garantia da ultratividade dos Acordos e Convenções Coletivas até 31 de janeiro de 2021;
- k) a MP 927 não será adotada sem negociação coletiva com o Comando;
- l) suspensão dos descomissionamentos;
- m) antecipação do Vale Alimentação;
- n) que os bancos façam campanha na mídia orientando os clientes sobre o uso dos meios digitais, caixas eletrônicos e os riscos da contaminação do coronavírus;
- o) disponibilizar máscara, luvas e álcool gel para os que irão realizar estas atividades essenciais;
- p) suspensão dos vencimentos dos boletos por sessenta dias;

q) isenção de tarifas (clientes com renda até dois salários mínimos) de três transferências eletrônicas mês (TED E DOC) para diminuir a contaminação pelo uso de cédulas.

No dia 22 de março, seis dias após a primeira negociação, cerca de metade da categoria estavam em *home office*, a maioria com atribuições bem definidas, outros ainda sem atividade, como os caixas, assim como outros profissionais cuja função tinha relação direta com atendimento presencial. Parte destes trabalhadores acumularam horas negativas, seja porque sua atividade não tinha compatibilidade com o *home office*, por estarem em sistema de rodízio, ou porque estavam incluídos no grupo de maior risco (pessoas com comorbidades, grávidas e maiores de 60 anos). Tratava-se, portanto, de um desafio adicional para os negociadores em função do acúmulo de horas negativas a serem compensadas posteriormente.

A solução encontrada foi o direcionamento das negociações específicas por banco em função das diferentes realidades no setor (CONTRAFUCUT, 2022).

Assim, a categoria, através do processo negocial, conseguiu avanços em parte das propostas apresentadas como: o afastamento imediato dos mais vulneráveis; redução no horário de atendimento; o compromisso de não implementar medidas previstas na MP 927 sem prévia negociação; fornecimento de equipamentos de proteção e antecipação do Vale Alimentação.

A análise documental e virtual nos permite afirmar que, apesar das dificuldades impostas pela pandemia, como a interrupção da publicação dos jornais e boletins impressos dos sindicatos e a redução do trabalho de base presencial em função do risco de contaminação, houve continuidade do trabalho sindical. Os bancários se reinventaram e adotaram a estratégia da comunicação à distância, disponibilizando jornal digital nos *sites* e potencializando informações através de redes sociais como: *WhatsApp, Instagram, Facebook*, entre outros.

O estudo demonstra que a maioria dos sindicatos de bancários de todo o país se manteve abertos e cumpriram as normas sanitárias. Os dirigentes sindicais bancários continuaram visitando os locais de trabalho, exigindo a aplicação das medidas negociadas como fechamento de agências para sanitização e fornecimento de materiais de proteção individual e produtos para higienização. Os bancários potencializaram as atividades sindicais e protestos foram realizados em função da ausência de atuação do governo federal. Dezenas de dirigentes também se contaminaram.

Conforme matéria publicada no *site* do Sindicato dos Bancários do Município do Rio de Janeiro, os bancários denunciavam através de *WhatsApp* e *Chat* disponibilizado no *site* o descumprimento do protocolo de prevenção. Cabia aos gestores de unidades a decisão pelo afastamento de contaminados e fechamento do local de trabalho para descontaminação. As denúncias também se relacionavam à pressão por metas, que continuaram a ser cobradas por parte dos bancos apesar da pandemia (BANCÁRIOSRIO, 2020).

Além dos problemas advindos da pandemia, os bancários tiveram que estabelecer negociações acerca da renovação da Convenção Coletiva de Trabalho, aditivos e acordos específicos em função do vencimento em 31 de agosto de 2020. Assim, os bancários tinham ainda que lidar com o fim da ultratividade, dispositivo previsto na reforma trabalhista lei 13.467/17 Art. 614, §3º; “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”. Assim, o risco da perda direitos mais uma vez se tornara uma realidade se esgotado o prazo de vigência sem renovação dos acordos, mais um desafio adicional imposto pela reforma trabalhista à classe trabalhadora.

O Comando Nacional dos Bancários antecipou o calendário, foram realizadas em todo o país as Conferências Estaduais e Interestaduais e, posteriormente, a Conferência Nacional, na qual foram votadas as propostas encaminhadas pelas conferências regionais e estabelecida pauta de reivindicações da categoria. As negociações se iniciaram em julho de 2020 e os bancários estabeleceram como prioridades, a partir de uma consulta nacional realizada pelos sindicatos: a manutenção dos direitos; inclusão de cláusula específica sobre teletrabalho; garantia no emprego; melhores condições de trabalho e a reposição da inflação mais ganho real (CONTRAF-CUT, 2020).

Os bancos, beneficiados por políticas governamentais, seguiam sua trajetória de lucros, enquanto os bancários lutavam pela vida, por emprego e pela renovação das CCTs e acordos. Conforme Dieese (2021, p. 10), “Em 2020, porém, o lucro líquido dos cinco maiores bancos somou R\$ 79,3 bilhões, queda média de 25,2% em relação a 2019. Este resultado deve-se, principalmente, a fatores contábeis, com o maior provisionamento [...]”.

A redução no lucro, a incerteza quanto ao futuro e o aumento da competitividade no setor fizeram parte do arcabouço de argumentos dos bancos para negar as reivindicações. Os bancos também se utilizaram do momento de instabilidade para aumentar a Provisão para Devedores Duvidosos, um dos dispositivos contábeis que possibilitam a redução da

distribuição da parcela da Participação nos Lucros e Resultados paga aos trabalhadores. “Assim, as despesas com PDD (Provisões para Devedores Duvidosos) cresceram, em média, 31,7% em doze meses, totalizando R\$ 111 bilhões” (Dieese, 2020, p. 9).

Além disso, o fechamento de agências e as demissões possibilitaram aos bancos uma redução significativa nos custos de pessoal e administrativos relacionados à manutenção de agências físicas. A reforma trabalhista, tão divulgada e defendida por políticos e patrões, não proporcionou melhoras nos indicadores do emprego e renda dos trabalhadores. A realidade se impôs também na categoria bancária, através de subcontratações, do aumento da terceirização, da pejotização.

A reestruturação no setor financeiro tornou-se uma realidade, a flexibilização por parte do Banco Central facilitaram e ampliaram a criação de Bancos Digitais, *Fintechs*, Cooperativas de Crédito e Correspondentes Bancários, que não têm a mesma obrigatoriedade dos bancos no cumprimento, por exemplo, de normas estabelecidas no acordo de Basileia³⁵. Nesta perspectiva, os dados comprovam a redução do emprego bancário e aumento da precarização no ramo financeiro, com situações como, por exemplo, a presença de trabalhadores por conta própria que não estão cobertos pela CCT dos bancários, que teve um crescimento de 160%, saindo de 60.613 mil em 2013 para 157.369 em 2020 (DIEESE, 2022, p. 24). Trata-se de mais um desafio para organização dos trabalhadores bancários: a representação do ramo. A categoria bancária atualmente representa menos da metade dos trabalhadores do ramo financeiro, tendo passado de 80% em 1994 para apenas 47% em 2019. (DIEESE, 2022, p. 6).

Os bancos se utilizaram de dispositivos previstos na reforma trabalhista para pressionar os bancários e, inicialmente, negaram as reivindicações. As alterações legislativas poderiam atingir quarenta e três cláusulas da CCT dos bancários, afetando um total de 61% de toda a convenção. Abaixo alguns exemplos das mudanças que poderiam afetar mais diretamente a convenção e acordos do setorial:

- permissão para a realização de mais de duas horas extras diárias e do banco de horas, mediante acordo individual ou mesmo verbal;
- permissão para reduzir o horário de almoço de 60 minutos para 30 minutos;

³⁵ O Comitê de Basileia para Supervisão Bancária (*Basel Committee on Banking Supervision – BCBS*) é o fórum internacional para discussão e formulação de recomendações para a regulação prudencial e cooperação para supervisão bancária, composto por 45 autoridades monetárias e supervisoras de 28 jurisdições. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/recomendacoesbasileia>>. Acesso em: 2 ago. 2022.

- fim da obrigatoriedade de homologações de dispensas nos sindicatos e Ministério do Trabalho para empregados com mais de um ano de casa;
- revogação da garantia de assistência jurídica gratuita e a obrigação do pagamento das verbas rescisórias no ato da homologação;
- criação da rescisão contratual de comum acordo, mediante pagamento de metade do aviso prévio;
- permissão para demissões coletivas sem prévia negociação com o sindicato;
- criou o Termo Anual de Quitação de Obrigações Trabalhistas;
- estabeleceu a quitação total de débitos trabalhistas em decorrência de PDV ou PDI no antigo Ministério do Trabalho para trabalhadores com mais de um ano de serviço;
- terceirização na atividade fim;
- ampliação da contratação através de pessoa jurídica.

A categoria reivindicou assinatura de um pré-acordo, visando preservar os direitos conquistados caso não se finalizassem as negociações dentro do prazo. A reivindicação foi negada pela Fenaban. As dificuldades do contato mais direto com as bancárias e bancários em *home office* e a manutenção das negociações em mesa única tornaram-se obstáculos adicionais à organização bancária. Manter as negociações com bancos públicos e privados era fundamental para o movimento sindical bancário, a fim de evitar possíveis perdas de direitos dos bancários do BB e da CEF que estavam sob ameaças por parte do governo.

3.4 Negociação e ação sindical marcadas por nova dinâmica

A categoria bancária, composta por metade de empregados de bancos privados e metade de bancos públicos, conseguiu manter os cinco maiores bancos do país na mesma mesa de negociação. A categoria resistiu e se reinventou, iniciou o processo com uma consulta nacional totalmente virtual, que contou com a participação de trinta mil bancários, visando compreender os anseios da categoria e identificar as principais reivindicações.

Os sindicatos potencializaram sua atuação nas redes sociais, especialmente no *Twitter*, rede de opinião que tem a presença de todos os bancos, políticos, celebridades e influenciadores. Foram realizados *twitaços*, uma ação coordenada com postagens concentradas em dia e hora previamente marcados, quando bancários de todo o país escreviam *tweets*, marcando a Fenaban e os bancos e usando *hashtags* denunciando as

demissões, os lucros dos bancos, a precariedade no atendimento em função do fechamento de agências e demissões no setor, as altas taxas de juros e tarifas e as más condições de trabalho, buscando envolver a sociedade e exigindo a manutenção dos direitos e apresentação de uma proposta digna.

A resistência e unidade dos bancários foram a marca da campanha. O Comando Nacional dos Bancários, composto por lideranças bancárias de federações e dos maiores sindicatos e coordenado pela Contraf-CUT, logrou êxito e superou as adversidades deste período extremamente difícil.

Foi uma campanha muito mais virtual do que física, e, para superar as dificuldades da presença em assembleias, a Contraf-CUT desenvolveu o Sistema Votabem. A ferramenta virtual permitiu a participação de bancários através dos *sites* dos sindicatos, tornando possível acessar as propostas. A votação ficava disponível por prazo muito maior que a duração uma assembleia presencial, possibilitando acesso e votação em qualquer lugar através de computador ou celular.

No dia 21 de agosto de 2020, na oitava rodada de negociação, os banqueiros apresentaram proposta de reajuste zero, redução da gratificação de função e alterações no percentual e na parcela fixa da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) prevista em acordo. A Fenaban ainda propôs retirada da 13ª cesta alimentação e alterações que atingiriam os trabalhadores que se licenciaram no período por doença ou acidente de trabalho, um ataque aos direitos econômicos e sociais da categoria. O Comando Nacional rejeitou a proposta (SPBANCÁRIOS, 2020).

Nova rodada de negociação foi realizada extraordinariamente no dia 22 de agosto, um sábado. Observa-se, através dos informativos e *sites* bancários, que gradualmente os bancos foram recuando das propostas de retirada de direitos como a redução da gratificação de função, alterações na PLR e retirada da 13ª cesta alimentação. No dia 26 de agosto, a cinco dias do prazo para vencer a CCT e acordos aditivos do BB e CEF, os bancos insistiam no reajuste zero e num abono em 2020, para em 2021 conceder a reposição da inflação parcelada com a seguinte proposição: 70% em 1º de setembro e 30% em março de 2022.

Conforme matéria publicada no *site* do Sindicato dos Bancários de São Paulo (SPBANCÁRIOS, 2020)³⁶, “[...] apesar de recuarem da tentativa de retirar a 13ª cesta alimentação, da redução em até 48% na PLR e da diminuição da gratificação de função, até a negociação desta quarta-feira 26, continuavam oferecendo reajuste zero para a categoria”. O Comando se posicionou contrário à proposta em mesa de negociação e os sindicatos levaram a decisão para as assembleias realizadas em todo o país.

Os bancários denunciavam os lucros dos bancos em um período de crise econômica, social e sanitária. De acordo com Dieese:

Em 2019, o lucro líquido somado dos cinco maiores bancos do país chegou a marca de R\$ 108 bilhões, com uma média de crescimento de mais de 30%. Visando impulsionar ainda mais seus resultados, os bancos apostam na transferência das operações para os canais digitais, com baixíssimo custo para os bancos, e no enxugamento de suas estruturas físicas de atendimento e no número de trabalhadores.

No dia 27 de agosto foi realizada assembleia virtual em todo país e os bancários seguiram a orientação do Comando Nacional, rejeitando a proposta. Os sindicatos convocaram os bancários a potencializar a ação nas redes sociais – *Twitter, Instagram, Facebook, LinkedIn e Youtube* – fizeram *lives* para esclarecer e aumentar a pressão sobre os bancos. Foram um total de quinze rodadas de negociações.

Já no final do mês de agosto, pressionados pelo tempo do acordo, os dirigentes sindicais mantiveram a posição da categoria aprovada em assembleia e as reuniões entravam pela madrugada. Apenas no último final de semana de agosto os bancos, pressionados pela campanha nas redes e atividades presenciais, recuaram e apresentaram proposta na madrugada do dia 30, mantendo os direitos da categoria. O Comando Nacional orientou a aprovação nas assembleias (SPBANCÁRIOS, 2020).

As assembleias virtuais foram iniciadas no final do dia 30 e seguiram até às 23h59 do dia 31 de agosto, prazo fatal do acordo. Em todo Brasil os sindicatos, através de suas direções, se posicionaram favoráveis à proposta, a tabela abaixo demonstra os resultados da campanha.

³⁶ Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/08/2020/bancarios-mercem-respeito-e-valorizacao-nao-reajuste-zero>>. Acesso em: 5 mar. 2023.

Tabela 40 - Resultados da campanha nacional dos bancários(as), 2020-2021

Fenaban propôs	Proposta inicial	Proposta para 2020	Proposta para 2021
Salários	Reajuste ZERO	1,5% de reajuste nos salários, + abono de R\$ 2 mil para todos	Reposição da inflação + 0,5% de aumento real no salário, verbas e benefícios
PLR	Mudanças na regra, causando redução do valor em até 48%	Renovação da cláusula, com valores corrigidos integralmente pela inflação	
Tíquetes Alimentação e Refeição	Reajuste ZERO	Reposição integral da inflação	
13ª Cesta Alimentação	Extinção	Mantida e reajustada integralmente pela inflação	
Auxílio creche/babá	Reajuste ZERO	Garantido e reajustado integralmente pela inflação	
Gratificação de função	Redução de 55% para 50%	Mantido o percentual de 55% e reajuste integral pela inflação	
Violência doméstica	---	Criação de canal de apoio, com linha de crédito, possibilidade de transferência	
Acordos Aditivos de BB e CEF	Várias tentativas de retirada de direitos	Mantidos, com garantia de todos os direitos	

Fonte: Elaborada pela autora a partir da análise documental em jornais e *sites*.

Cerca de cem mil trabalhadores participaram, em um domingo, das votações em assembleias em todo o país. Os acordos dos bancários mantiveram-se como referência, com adequações no contexto da pandemia que resultaram em conquistas substantivas.

As negociações sobre o aditivo da CEF foram duras em função das alterações nas regras do plano de saúde instituídas pela Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União (CGPAR 23³⁷). A proposta apresentada pelo banco e pelo governo federal para o Saúde Caixa era repartir o custeio de forma igualitária, com 50% das despesas custeadas pela CEF e 50% pelo funcionário titular. A proposta alterava significativamente o parâmetro então estabelecido,

³⁷ CGPAR é o órgão colegiado para o tratamento de matérias relacionadas à governança corporativa nas empresas estatais federais e da administração de participações societárias da União. Atualmente, sua previsão e seu funcionamento estão disciplinados no Decreto nº 6.021, de 22 de janeiro de 2007. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/empresas-estatais-federais/cgpar>>. Acesso em: 13 ago. 2022.

que era de 70% para a CEF e 30% para os funcionários, com contribuição em folha de pagamento de 2%, podendo chegar a 8% (CONTRAF-CUT, 2020).

A comissão de representantes da Caixa, em conjunto com membros do Comando Nacional, conseguiu avançar no tema e manteve os parâmetros de custeio já praticados. “A Caixa propôs um modelo mantendo o custeio 70/30, mas de transição até 2021, e um Grupo de Trabalho, com a participação dos empregados, para definir soluções para a sustentabilidade do plano” (CONTRAF-CUT, 2020)³⁸. Além disso, foram também incluídos no plano de saúde os trabalhadores que tinham sido contratados em 2018, entre os quais duas mil pessoas com deficiência que não tinham acesso ao Saúde Caixa, contemplados por uma Ação Civil Pública provocada pelo movimento sindical, que denunciava o descumprimento da cota de pessoas com deficiência (PCD) na CEF (CONTRAF-CUT, 2020).

3.4.1 Bancários(as) conquistam novos direitos: proteção a vítimas de violência doméstica e regras mais protetivas em *home office*

3.4.1.1 Violência Doméstica

Os bancários conseguiram incluir cláusula específica sobre o tema da violência doméstica. Observamos que mesmo após o final das negociações gerais, as negociações se mantêm através de mesas específicas acordadas e garantidas pela CCT, no caso deste tema as reuniões são realizadas através da mesa de igualdade e oportunidade.

De acordo com a CCT, cláusula 51 (2020, p. 36):

A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar, por exemplo:
a) realocação para outra dependência, sendo garantido o sigilo de informações sobre a transferência;
b) oferta de linha de crédito/financiamento especial, à empregada vítima de violência doméstica e familiar;
Parágrafo único. O banco decidirá sobre o aceite da solicitação.

Além das medidas acima descritas, os bancos também se comprometeram a: lançar comunicado interno com informações sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher e as medidas a serem adotadas; estabelecer um canal de apoio, com equipe preparada para lidar com a situação, garantida a confidencialidade; criar grupo de apoio voluntário para discutir e indicar medidas que visem à prevenção a esse tipo de violência, além de oferecer a possibilidade de alterações no horário de trabalho a fim de preservar a

³⁸ Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/caixa-apresenta-proposta-para-saude-caixa/>>. Acesso em: 25 nov. 2021.

integridade e evitar que o agressor tenha conhecimento da rotina de trabalho da vítima (CCT, 2020, p. 36).

Pesquisa realizada pela Gênero e Número e Sempre Viva Organização Feminista (SOF) demonstrou que, para 91,2% das respondentes, a percepção é que durante confinamento a violência doméstica “aumenta ou se intensifica” (SOF, 2020, p. 42). Trata-se de um tema sensível e fundamental, especialmente ao considerarmos ser o Brasil dos países com as maiores taxas de feminicídio. A Contraf-CUT lançou, em 2021, o “Projeto Basta! Não irão nos calar” visando orientar os sindicatos a se estruturarem para potencializar a atuação na defesa das vítimas de violência em todo país (CONTRAF-CUT, 2021). Assim, a categoria bancária se tornou referência, ultrapassando a fronteira das negociações meramente econômicas, trazendo para o centro dos debates temas de relevância social, garantindo as bancárias atendimento, acolhimento e condições de recomeçar.

Além da prevenção a violência doméstica, a categoria conquistou diversos avanços nas pautas sociais, como expõe Silva e Sanches (2020, p. 140).

Bandeiras de luta e temas evocados pelas trabalhadoras bancárias ao longo de décadas puderam ser expostos em mesa de negociação. Os sindicatos conseguiram materializar e formalizar nos contratos coletivos de trabalho inúmeras reivindicações que se tornaram direitos. Podemos citar algumas: o auxílio creche, estabilidade gestante ampliada, licença maternidade ampliada, inclusão da cláusula de igualdade de oportunidades, realização do Mapa da Diversidade - para apurar com dados as diversas discriminações dentro do ambiente de trabalho nos bancos, dentre outros.

3.4.1.2 *Home office*

Para os trabalhadores em *home office* ficaram garantidos os mesmos direitos dos que estavam em regime presencial e o compromisso de permanecerem em trabalho remoto por todo o período da pandemia, mas nem todas as reivindicações acerca do tema foram incluídas na nova CCT geral. Entretanto, há que se ressaltar o compromisso dos cinco maiores bancos do país em manter a discussão através de negociações específicas. Sob este aspecto, após a finalização das negociações gerais, os bancos Itaú, Bradesco e Banco do Brasil avançaram na pauta e finalizaram as tratativas acerca do acordo de teletrabalho, estabelecendo critérios importantes como respeito a jornada e desconexão, ajuda de custo, fornecimento de equipamentos tecnológicos e mobiliário adequado.

No banco Itaú, além da regulação do teletrabalho, foi incluída cláusula específica para bancárias vítimas de violência doméstica: “O banco, buscando adequar as necessidades de

trabalho e da empregada, acatará o pedido de alteração do regime de trabalho, apresentado pela empregada que for vítima de violência doméstica” (ACT, 2020, p. 11).

Os desafios vão além das negociações e até conquistas de uma categoria, retratando uma realidade social a partir de um exemplo concreto que nos permite refletir sobre como o Estado pode estabelecer condições que garantam tratamento igual entre homens e mulheres e como o Legislativo pode proteger essas mulheres que preferem trabalhar em casa. De acordo com boletim do Dieese “Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: velhas desigualdades e mais precarização” (2022, p. 6): “A reforma trabalhista já tinha reduzido o rendimento e precarizado o trabalho, sem gerar os empregos prometidos. [...] o total de assalariados do sexo feminino diminuiu no período analisado (-4,7%), bem como o emprego das mulheres no setor público (-3,4%)”.

Além disso, o estudo demonstra o aumento das trabalhadoras por conta própria. Assim, podemos supor que muitas das trabalhadoras estão a serviço de bancos digitais, *fintechs* e *startups*, numa relação precarizada de trabalho.

Outro aspecto em destaque é a realização de horas extras. Quando questionadas acerca da percepção sobre as horas trabalhadas em *home office* comparadas ao trabalho presencial, 45,3% consideraram que “aumentou muito” e “aumentou um pouco” e em média 26,75% responderam estar realizando banco de horas. Entre estas, apenas 12,38% receberam pelas horas extras trabalhadas. Este dado é impactante e pode ser justificado pelas dificuldades acerca das condições de trabalho enfrentadas pelas bancárias.

De modo geral, 64,5% das bancárias responderam estar sempre preocupadas com o trabalho, independente do regime. Tal situação pode ter impacto na saúde, considerando que quase metade das respondentes relatam ansiedade, cansaço e fadiga constante e dores musculares, e 28,6% têm dificuldades para dormir. Ao recortarmos os dados daquelas que estavam no *home office*, 23,5% alegaram que ficou mais difícil a concentração, mais da metade se consideram totalmente ou parcialmente isoladas e 25,1% convivem com medo de ser esquecidas e perder o emprego.

O fim do auxílio babá previsto na MP 1.116/22 pode ser considerado um ataque ao direito de escolha das trabalhadoras, e especificamente no caso das bancárias, poderia impactar na redução do tempo de concessão do benefício garantido na Convenção Coletiva dos bancários. O capítulo três da MP trata da flexibilização no teletrabalho e permite: regime parcial; compensação de jornada através de banco de horas; jornada de doze horas por trinta e

seis sem intervalo, acordo individual, entre outros. O quarto capítulo trata da capacitação de mulheres e permite a suspensão do contrato de trabalho para realização de cursos de qualificação, com pagamento apenas da bolsa, no valor de meio salário mínimo. A medida provisória serve para mostrar que os ataques a direitos se mantêm, assim como o discurso da flexibilização para geração de empregos e inclusão de mulheres.

Para ampliarmos o olhar sobre as bancárias e desvendar os impactos e suas condições de trabalho, partimos da análise, com recorte de gênero, da pesquisa sobre o *home office* realizada pelo Dieese na categoria bancária. Do total de respondentes, 76,2% responderam que trabalhavam “integralmente em *home office*”; 10,4%, “predominantemente”; 7,4%, “metade em *home office* e metade presencial” e apenas 5,7%, “predominantemente presencial e às vezes em *home office*”.

O estudo revelou que 63,4% das respondentes habitam com três ou mais pessoas e 55,1% têm filhos em idade escolar. A amostra expõe as dificuldades: mais de um terço das respondentes considerou que ficou “muito mais difícil” ou “difícil” a conciliação entre trabalho, cuidados com a casa e relações familiares. Evidencia-se que, para as mulheres com filhos, as dificuldades se intensificam: quase metade das mulheres com filhos consideraram que ficou “muito difícil” e “difícil” conciliar o trabalho com tarefas domésticas e relacionamento com familiares.

Partindo do dado concreto que as mulheres são mais impactadas no desenvolvimento do trabalho em *home office* em função das condições sociais, sendo elas, na maioria dos lares brasileiros, as responsáveis com os cuidados com casa, família e filhos; considerando que estávamos em um período de isolamento social provocado pela pandemia do Covid-19, com fechamento de escolas e creches; considerando que 41,9% das respondentes trabalharam na sala e 20,8% em quarto compartilhado, ou seja, a maioria trabalhava em ambientes compartilhados. Concluimos que, devido às circunstâncias ora estabelecidas, elas ficaram mais expostas e vulneráveis a condições de trabalho inapropriadas que, conseqüentemente, ocasionaram sobrecarga de trabalho e mais dificuldades no cumprimento das tarefas relacionadas ao trabalho.

Os dados revelam e confirmam: as mulheres carregam sobre si a responsabilidade dos cuidados com casa e família. Para mulheres com filhos, os desafios do trabalho em *home office* são ainda maiores, confirmando o pressuposto de que as mulheres tiveram mais dificuldade de realizar o trabalho. As informações expõem a realidade de uma sociedade

desigual, consolidada por um Estado que se apropria do trabalho invisível e imaterial realizado pelas mulheres.

O debate sobre os impactos tecnológicos e a condição da mulher trabalhadora não se encerra aqui. Trouxemos reflexões acerca desse novo mercado de trabalho, em que as relações humanas estão cada vez mais distantes e a precarização é a palavra de ordem para aumentar os ganhos do capital.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta dissertação tivemos por objetivo tratar dos desafios da regulação do teletrabalho no Brasil, um dos modelos de trabalho utilizado por empresas e intensificado durante a pandemia, bem como analisar os impactos da reforma trabalhista, considerando a reconfiguração do mercado de trabalho a partir do uso de novas tecnologias, da plataformização capitalista e a divisão social e sexual do trabalho, com foco nas mulheres em *home office*.

Para compreender melhor, buscamos analisar a atuação do Estado, a legislação existente e a atuação do movimento sindical bancário. Nosso objetivo foi verificar como estão se dando as relações flexíveis de trabalho e desvendar se a atual regulação tem sido eficaz ou não em proteger direitos e proporcionar tratamento igualitário entre homens e mulheres. Partimos da análise sobre a categoria bancária, com foco nas mulheres, buscando responder à seguinte pergunta: Como o Estado, por meio da legislação trabalhista, atua sobre a regulação do trabalho em *home office* para mulheres no pós-pandemia?

Iniciamos o estudo sobre a reestruturação nos bancos, ampliando o olhar para o conjunto do sistema financeiro para verificar como estão ocorrendo as relações de trabalho do ponto de vista da abrangência de direitos assegurados pela lei trabalhista vigente. Neste sentido, foram verificadas alterações significativas no setor, impulsionadas pela liberalização do Banco Central e pela ausência de uma regulação mais específica acerca da constituição de *fintechs*, *startups* e bancos totalmente digitais. Essas empresas – não caracterizadas pelo Banco Central como instituições financeiras³⁹ – passaram a atuar livremente no mercado financeiro através do uso de tecnologia em plataformas virtuais *online*.

O primeiro questionamento que trazemos acerca desta reconfiguração no sistema financeiro se refere à caracterização das *fintechs* e *startups* como empresas e não bancos e os impactos desta classificação para os trabalhadores. Conforme dados apresentados durante a Conferência Nacional dos Bancários, há atualmente mais de mil *fintechs* em atuação. Destas, menos de 10% são regulamentadas pelo Banco Central (CARVAZAN, 2022, p. 29). Apesar

³⁹ Conforme boletim BCB nº 89/2020, em relação aos bancos digitais, cabe ressaltar que o arcabouço regulatório não estabeleceu regulamentação específica sobre essa modalidade, não havendo também essa modalidade específica entre os tipos de instituição bancária que são autorizadas pelo BCB. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/conteudo/relatorioinflacao/EstudosEspeciais/EE089_Fintechs_de_credito_e_bancos_digitais.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2022.

de atuarem no ramo financeiro, os trabalhadores podem ou não ser enquadrados como bancários, ficando a decisão nas mãos dos contratantes. Os bancos também estão aproveitando a oportunidade e entraram no jogo, através de vultuosos investimentos fazem parcerias ou criam suas próprias *fintechs*. Tudo legalmente permitido sem a obrigatoriedade de obedecer às diretrizes específicas do Bacen para os bancos.

Verifica-se também que, após a alteração legislativa que permitiu a terceirização na atividade-fim, os bancos têm intensificado a migração de serviços para empresas terceiras, afetando diretamente os trabalhadores e sua representação e impondo-lhes perdas econômicas e sociais dos direitos negociados pelo movimento sindical bancário. Conforme matéria no site da Rede Brasil Atual (2022)⁴⁰: “Nos últimos dois anos, o banco terceirizou ao menos 9 mil trabalhadores. E em nenhum momento o banco abriu negociação com os bancários para garantir os direitos e a representação destes trabalhadores, segundo o sindicato da categoria”.

Nesta primeira análise tratamos da intersecção entre este novo mundo do trabalho, a reforma trabalhista, os impactos tecnológicos e a reestruturação em curso nos bancos. Evidencia-se aumento no número de trabalhadores autônomos atuando no ramo financeiro. Olhando para o futuro, faz-se necessário ampliar estudos acerca da plataformização capitalista em curso e de como têm se efetivado as relações de trabalho. Temos ciência de que não é o objeto dessa dissertação, porém os elementos estão conectados, tornando impossível não comentar acerca do que pode representar a ausência de uma regulamentação específica que possibilite garantir direitos e tratamento igual para as trabalhadoras que atuam em diversos ramos de atividade, incluindo o sistema financeiro.

O *home office*, tema central de nossa dissertação, tem relação com a reestruturação em curso no setor financeiro. Buscamos desvendar como tem se estabelecido a relação de trabalho à luz da legislação sobre teletrabalho e como o Estado brasileiro tem atuado, ou não, para combater a desigualdade entre homens e mulheres e garantir direitos nesse novo mercado de trabalho onde a tecnologia potencializa a flexibilização trabalhista.

Tal situação evidencia-se a partir da análise do espaço de trabalho, das múltiplas tarefas assumidas por elas, do mobiliário e equipamentos de ergonomia disponíveis, da exposição a ruídos e a consequente dispersão na concentração. Vale ressaltar que, em média, mais de um terço das respondentes disseram que não receberam nenhuma estrutura por parte dos bancos. Entre as que receberam auxílio *home office*, observa-se uma determinada

⁴⁰ Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/trabalhadores-do-santander-protestam-contraterceirizacao-no-banco/>. Acesso em: 5 mar. 2023.

concentração no banco Itaú, tendo sido este um dos primeiros a fechar acordo de teletrabalho com o movimento sindical bancário.

Destaca-se que o direito à desconexão não vem sendo respeitado integralmente por parte dos bancos. Em média 5,7% das bancárias responderam que “não estava sendo respeitado” e uma média de 26,5% responderam estar sendo respeitado “na maioria das vezes”. Tal informação nos leva a conclusão de que um número significativo de bancárias tem se mantido conectadas mesmo durante os intervalos para descanso, o que pode afetar significativamente a qualidade de vida das mulheres, reforçando a necessidade de uma regulação mais profunda a fim de garantir o respeito à jornada contratada e o direito à desconexão.

Quando comparamos a avaliação entre o trabalho presencial e o *home office*, observa-se um alto nível de dificuldade na comunicação e cumprimento das tarefas e metas, situação que tem impacto direto no desempenho destas profissionais, podendo ocasionar demissões por baixa performance nos bancos privados e descomissionamentos nos bancos públicos. Mais de um terço das bancárias tem a percepção de que aumentou a pressão por cumprimento de metas e o monitoramento e assédio moral no trabalho em *home office*.

É necessário criar mecanismos de proteção que garantam direitos e oportunidades a estas trabalhadoras, estabelecendo os limites do trabalho em casa, sob risco de provocar sobrecarga física e psicológica, podendo ocasionar afastamentos por esgotamento profissional – situação em que raramente ocorre o reconhecimento da causalidade entre o trabalho e o adoecimento. As condições estabelecidas podem ampliar as desigualdades e discriminação de gênero neste novo mercado de trabalho, onde a tecnologia é utilizada como ferramenta de gestão e monitoramento, estabelecendo-se uma nova dinâmica de trabalho, onde uma linha muito tênue separa o tempo dedicado à vida laboral e o tempo real destinado ao descanso e lazer. É fundamental direcionar o olhar para as mulheres, que são mais da metade da população brasileira, as mais atingidas pelo desemprego, informalidade e precarização no mercado de trabalho em uma sociedade com diferenças institucionalizadas e referendadas pelo próprio Estado.

A avaliação das condições de trabalho em *home office* possibilitou ao movimento sindical bancário estabelecer as prioridades e montar a pauta de reivindicações da categoria. Entre os aspectos avaliados pelas respondentes, foram considerados importantes: o pagamento do auxílio *home office*; o reembolso de despesas realizadas em função do desenvolvimento do

trabalho; o fornecimento direto dos equipamentos e investimentos em infraestrutura; garantia do pagamento de horas extras; respeito à jornada de trabalho contratada; e pagamento do auxílio alimentação. A saúde e condições de trabalho também são um ponto em destaque: quase a totalidade das respondentes considerou muito importante a realização de ações para minimizar os impactos na saúde em função do trabalho em *home office* (Tabela 36).

Destaca-se que, apesar das dificuldades expostas, a maioria das bancárias apresentaram como preferência a continuidade do *home office*, seja em regime integral ou misto, após a pandemia. Entretanto, há que se observar diferenças por banco, com percentual maior ou menor, dependendo da instituição. Ao analisarmos especificamente os dados de quem gostaria de ficar em regime híbrido, a maioria das respondentes optaram por uma jornada de três dias em *home office*, seguida da opção de quatro dias em home e apenas um dia presencial. O resultado deixa claro que a maioria não gostaria de retornar ao modelo totalmente presencial. Inferimos, portanto, que há em curso um processo de adaptação, consideradas as devidas ressalvas, especialmente quando consideramos que há uma desigualdade na distribuição do tempo por serem elas, na maioria dos lares, as responsáveis pelos cuidados com a casa e família. O trabalho em *home office* pode permitir a mulher um maior controle de sua agenda sem a observação constante que há na modalidade presencial, ou seja, determinada autonomia para gerir seu tempo.

Os ataques aos direitos dos trabalhadores de modo geral tem sido uma constante, e muitos afetam diretamente as mulheres. Podemos citar como exemplo a Medida Provisória 1.116/22, a medida, além de reduzir o tempo de concessão do benefício garantido na Convenção Coletiva dos bancários, poderia se converter em perda de direitos. Isto porque a CCT da categoria garante o pagamento de zero a seis anos de idade, sem detrimento do auxílio maternidade, diferente do previsto na MP.

O capítulo três da MP trata da flexibilização no teletrabalho e permite: regime parcial; compensação de jornada através de banco de horas; jornada de doze horas por trinta e seis sem intervalo, acordo individual, entre outros. O quarto capítulo trata da capacitação de mulheres e permite a suspensão do contrato de trabalho para realização de cursos de qualificação, com pagamento apenas da bolsa, no valor de meio salário mínimo. A medida provisória serve para mostrar que os ataques a direitos se mantêm, assim como o discurso da flexibilização para geração de empregos e inclusão de mulheres.

O Estado brasileiro carrega a marca da desigualdade, que se reflete no mercado de trabalho. É fundamental ampliar o debate acerca das desigualdades de gênero, considerando a nova dinâmica tecnológica estabelecida no desenvolvimento do teletrabalho. Consta-se que o Estado tem negligenciado sua atuação na defesa da Constituição Brasileira ao não buscar mecanismos que garantam tratamento igualitário e não combater todo e qualquer tipo de discriminação para proteger os mais vulneráveis.

Observa-se uma naturalização das desigualdades já existentes, fragilizando ainda mais a condição da mulher no mercado de trabalho. No contexto de retirada de direitos e aumento das desigualdades, a resistência do sindicalismo e dos movimentos sociais se tornaram ainda mais relevantes. No caso do movimento sindical, a luta por manter direitos tem sido um elemento central, já que até o direito coletivo tem sido alvo de ataques. Se, por um lado, a reforma trabalhista estabeleceu a prevalência do negociado sob o legislado, por outro lado, privilegia a admissão por meio de contrato individual em detrimento dos acordos coletivos.

Neste sentido, é fundamental refletirmos: é possível um trabalhador estabelecer por contrato individual condições de trabalho que lhe garantam direitos e condições dignas? Se considerarmos a condição desigual, em que, numa negociação, o trabalhador é o elo mais fraco na correlação de forças, o que pode ocorrer, na prática, é uma imposição por parte do empregador. Assim, não se pode falar em negociação, mas sim em legitimação, por parte do Estado, da precarização nas relações de trabalho, esvaziando o direito coletivo em favor do direito individual.

Nesse sentido, o exemplo da campanha nacional da categoria bancária serve como referência sobre a importância da organização coletiva dos trabalhadores e demonstra os reflexos positivos para economia. O reajuste de salários, *tickets*, abono e PLR injetou cerca de R\$ 8,1 bilhões na economia. Os vales alimentação e refeição corresponderam a uma injeção de R\$ 223 milhões para restaurantes e supermercados (DIEESE, 2020). Os dados revelam também a importância dos benefícios de um acordo trabalhista para a economia do país. Afinal, os trabalhadores fazem parte do ciclo econômico e, diferentemente dos detentores de poder econômico, seus ganhos retornam e impulsionam outros setores da economia.

Vale ressaltar, que o *stress* causado pela pressão por resultado e o medo de perder o emprego também ocorre quando ela está no ambiente laboral físico, agravado pela preocupação e ansiedade de assegurar o bem-estar da família. São experiências diferentes,

mas que partindo da análise estrutural, percebemos também as similitudes (reproduções), e não apenas as diferenciações.

A releitura da pesquisa sobre *home office* realizada na categoria bancária pelo Dieese permitiu lançar nova luz sobre a questão das diferenças de gênero no mercado de trabalho. O estudo sobre a categoria bancária expôs as dificuldades das teletrabalhadoras, especificamente a partir da implementação da reforma trabalhista e da ampliação do *home office*, possibilitando ampliar o entendimento acerca do papel da legislação no enfraquecimento dos direitos trabalhistas das mulheres.

A reconfiguração do mundo do trabalho em curso é dinâmica e o modelo de trabalho em plataformas virtuais, aliado ao aumento da informalidade, tem reflexos no presente e no futuro, especialmente ao pensarmos na sustentabilidade da Previdência Social e na garantia de direitos trabalhistas duramente conquistados. Cabe portanto, ao Estado brasileiro através de investimentos em políticas públicas o redirecionamento necessário para combater todo e qualquer tipo de discriminação, criar oportunidades a parcela significativa da população brasileira em situação de vulnerabilidade e rediscutir junto à sociedade e o legislativo alterações que viabilizem garantias de trabalho digno.

REFERÊNCIAS

ALESSANDRA, Karla. Deputados defendem regulamentação do teletrabalho: nota técnica do Ministério Público do Trabalho sobre o assunto foi alvo de críticas de especialistas. **Agência Câmara de Notícias**, 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/698891-deputados-defendem-regulamentacao-do-teletrabalho/>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

ALPINO, Tais de Moura Ariza; SANTOS, Cláudia Roberta Bocca; BARROS, Denize Cavalcante de; FREITAS, Carlos Machado de. **Covid-19 e (in)segurança alimentar e nutricional**: ações do Governo Federal brasileiro na pandemia frente aos desmontes orçamentários e institucionais. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csp/a/JfJpwMh9ZDrrsM9QG38VnBm/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 9 set. 2022.

ANDRADE, Daniel Pereira; CORTÊS, Mariana; ALMEIDA, Silvio. Neoliberalismo autoritário no Brasil. **Caderno CRH**, v. 34, p. 1-25, Salvador, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/mZ5TYngTCBpHz8gZ7g9kJPC/>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia da covid-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BANCARIOSRIO. **Fenaban pede tempo para responder reivindicações e coloca bancários em risco**. 2020. Disponível em: <<https://www.bancariosrio.org.br/images/jornais/Ban6154.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

BANCARIOSRIO. **Funcionário é contaminado com covid-19 por falta de cumprimento de protocolo pelo BB**. 2020. Disponível em: <<https://www.bancariosrio.org.br/index.php/banco-do-brasil/item/4865-funcionario-e-contaminado-com-covid-19-por-falta-de-cumprimento-de-protocolo-pelo-bb>>. Acesso em: 11 jul. 2022.

BANCARIOSRIO. **Itaú anuncia prorrogação do prazo para compensação de horas negativas**. 2021. Disponível em: <<https://www.bancariosrio.org.br/index.php/itau/item/8275-itau-anuncia-prorrogacao-do-prazo-para-compensacao-de-horas-negativas>>. Acesso em: 19 jul. 2022.

BANCARIOSRIO. **ACT Covid teletrabalho Banco do Brasil**. 2020. Disponível em: <<https://www.bancariosrio.org.br/index.php/component/k2/item/6819-acordo-covid-teletrabalho-banco-do-brasil>>. Acesso em: 15 ago. 2022.

BANCARIOSRIO. **ACT teletrabalho Bradesco**. 2020. Disponível em: <<https://www.bancariosrio.org.br/index.php/component/k2/item/5314-act-teletrabalho-bradesco-2020-2022>>. Acesso em: 15 ago. 2022.

BANCO DO BRASIL. **Acordo coletivo de trabalho de adesão com ressalvas à Convenção Coletiva de Trabalho** – CCT Fenaban/Contraf 2020/2022. Disponível em: <<https://www.bb.com.br/docs/portal/dipes/ACTCONTRAF20202022.PDF>>. Acesso em: 5 mar. 2023.

BCB. **Fintechs de crédito e bancos digitais**. 2020. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/conteudo/relatorioinflacao/EstudosEspeciais/EE089_Fintechs_de_credito_e_bancos_digitais.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2022.

BARBIÉRI, Luiz Felipe; GOMES, Pedro Henrique; DANTAS, Carolina. Bancários e funcionários dos Correios terão prioridade na vacinação contra a Covid, afirma ministro da Saúde. **G1**. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/bemestar/vacina/noticia/2021/07/06/ministro-da-saude-anuncia-inclusao-de-bancarios-e-trabalhadores-dos-correios-como-prioritarios-na-vacinacao-contracovid.ghtml>>. Acesso em: 1 ago. 2022.

BARRETO, André. Brasil de Fato. **Queda na taxa de sindicalização**: o que esses dados falam? 2020. Disponível em: <<https://www.brasildefatope.com.br/2020/09/04/queda-na-taxa-de-sindicalizacao-o-que-esses-dados-falam#:~:text=Desse%20modo%2C%20em%202019%2C%20das,dos%20trabalhadores%20brasileiros%20eram%20sindicalizados>>._Acesso em: 2 ago. 2022.

BRASIL. Ministério da Cidadania. **Auxílio Emergencial**, s/d. Disponível em: <<https://www.gov.br/cidadania/pt-br/servicos/auxilio-emergencial>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis Trabalhistas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera a Consolidação das Leis Trabalhistas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016. Altera a Consolidação das Leis Trabalhistas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, mai. 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13287.htm>. Acesso em: 7 dez. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Artigo Constitucional 5. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 5 dez. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis Trabalhistas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022. Programa Emprega + Mulheres e Jovens. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 mai. 2022. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm>. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL DE FATO RJ. **No Rio, movimentos populares protestam contra o governo Bolsonaro**. 2020. Disponível em: <<https://www.brasildefatorj.com.br/2020/05/27/no-rio-movimentos-populares-protestam-contra-o-governo-bolsonaro>>. Acesso em: 6 ago. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **MP cria programa para financiar folha salarial de pequenas e médias empresas**. 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/651419-MP-CRIA-PROGRAMA-PARA-FINANCIAR-FOLHA-SALARIAL-DE-PEQUENAS-E-MEDIAS-EMPRESAS>>. Acesso em: 27 jul. 2022.

CAMOLI, Eliane; CANTO, Karen. **Pandemia impacta mais vida de mulheres**. Unicamp, 2020. Disponível em: <<https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2020/08/19/pandemia-impacta-mais-vida-das-mulheres>>. Acesso em: 9 nov. 2021.

CAMPEÃO, P.; SANCHES, A. C.; MACIEL, W. R. E. Mercado Internacional de Commodities: uma análise da participação do Brasil no mercado mundial de soja entre 2008 e 2019. **Desenvolvimento em Questão**, [S. l.], v. 18, n. 51, p. 76-92, 2020. DOI: 10.21527/2237-6453.2020.51.76-92. Disponível em: <<https://revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/8963>>. Acesso em: 15 nov. 2022.

CARDOSO JUNIOR, José Celso; CASTRO, J. A. Economia política das finanças sociais brasileiras no período 1995-2002. **Economia e Sociedade**, 2016, p. 145-174. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8642924>>. Acesso em: 2 abr. 2021.

CARDOSO JUNIOR, José Celso. **Mundo do trabalho e (des)proteção social no Brasil: ensaios de interpretação da história recente**. Unicamp, SP, 2013. Disponível em: <[https://scholar.google.com.br/scholar?q=%22Mundo+do+trabalho+e+\(des\)prote%C3%A7%C3%A3o+social+no+Brasil:++ensaios+de+interpreta%C3%A7%C3%A3o+da+hist%C3%B3ria+recente+%22+&hl=pt-PT&as_sdt=0,5#>](https://scholar.google.com.br/scholar?q=%22Mundo+do+trabalho+e+(des)prote%C3%A7%C3%A3o+social+no+Brasil:++ensaios+de+interpreta%C3%A7%C3%A3o+da+hist%C3%B3ria+recente+%22+&hl=pt-PT&as_sdt=0,5#>)>. Acesso em: 2 abr. 2021.

CARDOSO JUNIOR, José Celso. Crise e desregulação do trabalho no Brasil. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 31-59, 2001. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ts/a/YTk4tdZv6vnkRHVpYz5DpbN/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

CARVAZAN, Gustavo. Mapeamento dos trabalhadores e trabalhadoras do ramo financeiro. **6º Congresso da Contraf-Cut**. 2022. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/wp-content/uploads/2022/04/painel-2-mapeamento-dos-trabalhadores-e-trabalhadoras-do-ramo-financeiro-gustavo-cavarzan.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2022.

CEPAL/OIT. **Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe Noviembre de 2021.** Políticas de protección de la relación laboral y de subsidios a la contratación durante la pandemia de Covid-19. n. 25, Santiago, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/coyuntura-laboral-am%C3%A9rica-latina-caribe/WCMS_830425/lang--es/index.htm>. Acesso em: 6 abr. 2022.

CONTRAFUCUT. **Banco Carrefour demite bancários na pandemia.** 2020. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/06/2020/banco-carrefour-demite-trabalhadores-na-quarentena>>. Acesso em: 4 jul. 2022.

CONTRAFUCUT. **Coronavírus: sindicato volta a cobrar C6 Bank sobre as demissões.** 2020. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/04/2020/coronavirus-sindicato-volta-cobrar-c6-bank-sobre-demissoes>>. Acesso em: 3 jul. 2022.

CONTRAFUCUT. **Depois de cobrança do comando nacional dos bancários.** Bradesco assume compromisso de não demitir. 2020. Disponível em: <<https://contrafucut.com.br/noticias/depois-de-cobranca-do-comando-nacional-dos-bancarios-bradesco-assume-o-compromisso-de-nao-demissao/>>. Acesso em: 3 jul. 2022.

CONTRAFUCUT. **Live debate Campanha Nacional dos Bancários.** 2020. Disponível em: <<https://contrafucut.com.br/noticias/live-debate-campanha-nacional-dos-bancarios-2020/>>. Acesso em: 15 ago. 2022.

CONTRAFUCUT. **Desligamentos por morte de “celetistas” crescem 71,6% no 1º tri de 2021, mostra Dieese.** 2021. Disponível em: <<https://contrafucut.com.br/noticias/desligamentos-por-morte-de-celetistas-crescem-716-no-1o-tri-de-2021-mostra-dieese/>>. Acesso em: 17 jul. 2022.

CONTRAFUCUT. **Categoria bancária é incluída na vacina prioritária contra a Covid-19.** 2021. Disponível em: <<https://contrafucut.com.br/noticias/categoria-bancaria-e-incluida-na-vacina-prioritaria-contra-a-covid-19/>>. Acesso em: 17 jul. 2022.

CONTRAFUCUT. **Contraf-Cut negocia prorrogação do prazo para compensação de horas negativas no Itaú.** 2022. Disponível em: <<https://contrafucut.com.br/noticias/contraf-cut-negocia-prorrogacao-do-prazo-para-a-compensacao-de-horas-negativas-no-itaui/>>. Acesso em: 17 jul. 2022.

CONTRAFUCUT. **Campanha internacional pede apoio contra as demissões.** 2020. Disponível em: <<https://contrafucut.com.br/noticias/campanha-internacional-pede-apoio-contra-demissoes-do-santander/>>. Acesso em: 11 ago. 2022.

CONTRAFUCUT. **Saúde é prioridade na Campanha Nacional dos Bancário 2020.** 2020. Disponível em: <<https://contrafucut.com.br/noticias/saude-e-prioridade-da-campanha-nacional-dos-bancarios-2020/>>. Acesso em: 24 set. 2022.

CONTRAFUCUT. **Caixa apresenta proposta para saúde caixa.** 2020. Disponível em: <<https://contrafucut.com.br/noticias/caixa-apresenta-proposta-para-saude-caixa/>>. Acesso em: 25 set. 2020.

CONTRAFUCUT. **Bancárias terão apoio contra violência doméstica**. 2020. Disponível em: <<https://contrafucut.com.br/noticias/bancarias-terao-apoio-contraviolencia-domestica/>>. Acesso em: 10 set. 2022.

CONTRAFUCUT. **Coronavírus**: Comando Nacional dos Bancários cobra da Fenaban que bancários só atendam serviços essenciais. 2020. Disponível em: <<https://contrafucut.com.br/noticias/coronavirus-comando-nacional-dos-bancarios-cobra-da-fenaban-que-bancarios-so-atendam-servicos-essenciais/>>. Acesso em: 10 set. 2022.

CONTRAFUCUT. **Contraf-Cut lança projeto de enfrentamento à violência doméstica contra mulher**. 2021. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/08/2021/contraf-cut-lanca-projeto-de-enfrentamento-violencia-domestica-contra-mulher>>. Acesso em: 9 out. 2022.

CONTRAFUCUT. **Trabalhadores do Itaú conquistam anistia total das horas negativas**. 2022. Disponível em: <<https://contrafucut.com.br/noticias/trabalhadores-do-itaui-conquistam-anistia-total-das-horas-negativas/>>. Acesso em: 3 nov. 2022.

COSTA, Joana Simões; BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; HECKSHER, Marcos. **Desigualdades no mercado de trabalho e pandemia da Covid-19**. Texto para Discussão, 2021. Disponível em: <<https://www.econstor.eu/handle/10419/243037>>. Acesso em: 10 dez. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136503>>. Acesso em: 2 set. 2021.

DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre home office dos (as) bancários (as)**. 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.pdf>>. Acesso em: 17 fev. 2021.

DIEESE. **A inovação tecnológica recente no setor financeiro e os impactos nos trabalhadores**. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec184TecnologiaBancaria/index.html?page=2>>. Acesso em: 28 mar. 2021.

DIEESE. **As mulheres são fortemente afetadas pela deterioração do mercado de trabalho em 2020**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>>. Acesso em: 3 mai. 2021.

DIEESE. **Trabalho por conta própria cresce na pandemia e fica mais precarizado**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2022/boletimEmpregoemPauta22.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2022.

DIEESE. Desigualdades sociais e econômicas se aprofundam. **Boletim Dieese Conjuntura**, n. 29, 2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2021/boletimconjuntura29.html>>. Acesso em: 23 mar. 2022.

DIEESE. **Desempenho dos Bancos em 2020**. 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2021/desempenhoDosBancos2021.html>>. Acesso em: 15 jul. 2022.

DIEESE. **Desempenho dos Bancos em 2019-2020**. Lucros dos cinco maiores bancos do país batem novo recorde e superam R\$ 100 bilhões, com alta de 30,3% em relação a 2018. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2020/desempenhoDosBancos2020/index.html?page=1>>. Acesso em: 5 mar. 2023.

DIEESE. **Pesquisa Condições de trabalho e saúde de gerentes e assistentes de gerência da Caixa Econômica Federal do estado do Rio de Janeiro**. 2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/perfildecategoria/2021/condicoesTrabalhoSaudeAgecefRio/index.html?page=1>>. Acesso em: 25 set. 2022.

DOWBOR, Ladislau. **O capitalismo se desloca: novas arquiteturas sociais**. São Paulo: Edições Sesc, 2020.

DWECK, E.; SILVEIRA, F. G.; ROSSI, P. Austeridade e desigualdade social no Brasil. In: DWECK, E.; OLIVEIRA, A. L. M.; ROSSI, P. (Orgs.). **Economia para Poucos: impactos sociais da austeridade e alternativas para o Brasil**. São Paulo: Editora Autonomia Literária, 2018, p. 32-56. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/publicacoes/Livros/docentes/pedro-rossi/economia-para-poucos-impactos-sociais-da-austeridade-e-alternativas-para-o-brasil.pdf>>. Acesso em: 2 abr. 2021.

DWECK, E; OLIVEIRA, A. L. M.; ROSSI, P. (Orgs.). **Austeridade e Retrocesso: impactos sociais da política fiscal no Brasil**. São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://goo.gl/AqAfR7>>. Acesso em: 1 abr. 2021.

EQUIT Gênero, Economia e Cidadania Global. **O Sistema financeiro e o endividamento das mulheres. Red Gênero y Comécio**. Rio de Janeiro: Instituto Equit, 2020. Disponível em: <<https://www.equit.org.br/novo/?p=3172>>. Acesso em: 8 out. 2022.

FEBRABAN. **Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2020**. Disponível em: <<https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Pesquisa%20Febraban%20de%20Tecnologia%20Banc%C3%A1ria%202020%20VF.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2021.

FERREIRA, Antonia Maria. **Apropriação do tempo de trabalho das mulheres nas políticas de saúde e reprodução social: uma análise de suas tendências**. 2017. Disponível em: <<https://attena.ufpe.br/bitstream/123456789/29595/1/TESE%20Ver%c3%b4nica%20Maria%20Ferreira.pdf>>. Acesso em: 5 out. 2022.

FIOCRUZ. **Impactos sociais, econômicos, culturais e políticas da pandemia**. 2020. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/impactos-sociais-economicos-culturais-e-politicos-da-pandemia>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

FOUCAULT, M. **O Nascimento da Biopolítica: curso dado no Collège de France (1978 - 1979)**. São Paulo: Martins Fontes, 2008. p. 179- 219 e 297-327.

FRASER, Nancy. **O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história**. Londrina: Mediações, v. 14, n. 2, p. 11-33, Londrina, 2009. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2016/07/02_Nancy-Fraser.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2022.

FPABRAMO. **Carta ao povo brasileiro**. 2002. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/wp-content/uploads/2010/02/cartaaopovobrasileiro.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2022.

G1. **ONU: Bolsonaro defende tratamento sem eficácia contra Covid-19; veja frases do discurso e o que se sabe**. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2021/09/21/onu-bolsonaro-defende-tratamento-sem-eficacia-contra-covid-19-veja-frases-do-discurso-e-o-que-se-sabe.ghtml>>. Acesso em: 4 jul. 2022.

GRAY, David E. **Pesquisa no mundo real**. Porto Alegre: Penso, 2012. p. 253-298.

HERVEY, David. **O neoliberalismo história e complicações**. São Paulo: Ed Loyola, 2005. Disponível em: <<https://www.uc.pt/feuc/citcoimbra/Harvey2008>>. Acesso em: 10 mai. 2022.

IBGE. **Trabalho**. Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho. 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em: 4 ago. 2022.

IBGE. **PNAD Contínua**: taxa de desocupação é de 11,1% e taxa de subutilização, de 24,3% no trimestre encerrado em dezembro. 2022. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/33037-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-1-e-taxa-de-subutilizacao-de-24-3-no-trimestre-encerrado-em-dezembro>>. Acesso em: 20 nov. 2022

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de domicílio Contínua PNAD Contínua**: indicadores mensais produzidos com informações do 4º trimestre de 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/d5e20bccb450b96295a3c7874bba086a.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2022.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD Covid-19**. 2020. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101763.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2022

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua**: características adicionais do mercado de trabalho 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743_informativo.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2022.

IBGE. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres das mulheres no Brasil. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 29 set. 2022.

IDEC. **Bancos fecham mais de mil agências em um ano, e clientes reclamam de filas.** 2020. Disponível em: <<https://idec.org.br/idec-na-imprensa/bancos-fecham-mais-de-mil-agencias-em-um-ano-e-clientes-reclamam-de-filas>>. Acesso em: 4 jul. 2022.

JOANA CUNHA. Só 2% das empresas se comprometem a não demitir na pandemia. **UOL.** 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/painelsa/2020/05/so-2-das-empresas-se-comprometeram-a-nao-demitir-na-pandemia-diz-consultoria.shtml>>. Acesso em: 10 set. 2022.

KOURY, Mauro Guilherme Pinheiro. A Covid-19 e as emoções: pensando na e sobre a pandemia. **RBSE Revista Brasileira de Sociologia da Emoção**, v. 19, n. 55, abr. 2020. Suplemento Especial – Pensando a Pandemia à luz da Antropologia e da Sociologia das Emoções, p. 13-26, mai. 2020. ISSN 1676-8965. Disponível em: <https://grem-grei.org/wp-content/uploads/2020/05/2020_4_Koury_O-Covid-19-e-as-emo%C3%A7%C3%B5es-pensando-na-e-sobre-a-pandemia-pandemia.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2021.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, v. 30, 2018, p. 77-104. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

MAGALHÃES, Aline; COSTA, Breno; LAMBRANHO, Lúcio; CHAVES, Reinaldo. Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da reforma trabalhista. **The Intercept Brasil**, 2017. Disponível em: <theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 3 jul. 2022.

MAIELLARO, V. R. Um estudo sobre o uso do teletrabalho como ferramenta de redução de custos e melhoria de produtividade. **SADSJ – South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, 2016. p. 69-77. Disponível em: <<http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/31>>. Acesso em: 30 dez. 2020.

NASSIF, André. **As armadilhas do tripé da política macroeconômica brasileira.** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/YCjp9wX6hgTV4NkhnYGrtbm/?lang=pt#>>. Acesso em: 30 nov. 2022.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. Disponível em: <https://crasp.gov.br/wp/wp-content/uploads/17_11_2004_TELETRABALHO_O_TRABALHO_EM_QUALQUER_LUGAR_E_A_QUALQUER_HORA.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2021.

NOBRE, Noéli. Comissão aprova proibição expressa de gestante trabalhar em atividade insalubre. **Agência Câmara de Notícias**, 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/752529-comissao-aprova-proibicao-expressa-de-gestante-trabalhar-em-atividade-insalubre/>>. Acesso em: 10 dez. 2021.

NORONHA, C. P. Tecnologia da informação, trabalho criativo e tempo livre: o trabalho bancário no século XXI. In: CONCEIÇÃO, J. J.; NORONHA, C. P. (Orgs.). **A era digital e o trabalho bancário.** Santo André: editora Copacesso, 2020. p. 303-324.

O DIA. **Demissões de bancários durante a pandemia são revertidas pela Justiça do Trabalho.** Disponível em: <<https://odia.ig.com.br/economia/2020/10/6013492-demissoes-de-bancarios-durante-a-pandemia-sao-revertidas-pela-justica-do-trabalho.html>>. Acesso em: 17 jul. 2022.

OIT. **Após dois anos de pandemia, a recuperação do emprego tem sido insuficiente na América Latina e no Caribe.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_836203/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 6 abr. 2022.

OIT. **Panorama laboral 2021 América Latina e Caribe:** Empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario, salario mínimo, brecha de género, estadísticas del trabajo, condiciones de trabajo, América Latina, América Central, Caribe. Lima, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf>. Acesso em: 6 abr. 2022.

OIT. **Working from Home:** From invisibility do decent work. Disponível em: <<https://www.ilo.org>>. Acesso em: 20 jul. 2022.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos. **Regulação estatal das relações do trabalho no capitalismo contemporâneo:** uma crítica ao discurso da flexibilização e desregulamentação. Campinas: Unicamp, 2013.

DE OLIVEIRA, Ana Luíza Matos. **O discurso da flexibilização das relações trabalhistas no capitalismo contemporâneo:** uma construção. Buenos Aires: ASET, 2013. Disponível em: <https://aset.org.ar/congresos-antiores/11/ponencias/p9_Oliveira.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2022.

OLIVEIRA, D. R. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim:** o trabalho e a vida dos trabalhadores em digitais em *Home Office*. São Carlos: UFSC, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/107922017>>. Acesso em: 5 jul. 2022.

PAJOLLA, Murilo. Insegurança alimentar atinge um quarto dos brasileiros, aponta agência da ONU. **Brasil de fato.** Disponível em: <<https://www.brasiledefato.com.br/2021/07/12/inseguranca-alimentar-atinge-quase-um-quarto-dos-brasileiros-aponta-agencia-da-onu>>. Acesso em: 24 jul. 2022.

PENSSAN. **Insegurança Alimentar e Covid-19 no Brasil.** 2022. Disponível em: <<https://olheparaafome.com.br/wp-content/uploads/2022/06/Relatorio-II-VIGISAN-2022.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2022.

PIKETTY, Thomas. **O Capital no século XXI.** Rio de Janeiro: Ed. Intrínseca; Ed. Digital, 2014. Disponível em: <<http://docs.fct.unesp.br/docentes/geo/bernardo/BIBLIOGRAFIA%20DISCIPLINAS%20POS-GRADUACAO/PIKETTY/O%20Capital%20no%20Seculo%20XXI%20-%20Thomas%20Piketty.pdf>>. Acesso em: 13 dez. 2021.

RBA. **Trabalhadores do Santander protestam contra terceirização.** 2022. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/trabalhadores-do-santander-protestam-contra-terceirizacao-no-banco/>>. Acesso em: 5 mar. 2023.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista Ltr, São Paulo**, v. 7, n. 71, p. 820-829, 2007. Disponível em:

<[https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=salom%C3%A3o+resed%C3%A1&oq=Salom%C3%A3o+Rese)

[BR&as_sdt=0%2C5&q=salom%C3%A3o+resed%C3%A1&oq=Salom%C3%A3o+Rese](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=salom%C3%A3o+resed%C3%A1&oq=Salom%C3%A3o+Rese)>.

Acesso em: 10 abr. 2022.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, v. 16, p. 152-162, 2018.

Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/abstract/?lang=pt>>.

Acesso em: 28 jan. 2022.

RODRIGUES, Vivian Machado. A negociação coletiva dos bancários em 2018: a resistência de uma categoria às ameaças da reforma trabalhista. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 15, 2019. Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/226/pdf>>. Acesso em: 24 set. 2022.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. C. **Teletrabalho Desafios e Perspectivas**. 2005.

Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/osoc/v12n33/a02v12n33.pdf>>. Acesso em: 8 jan. 2021.

SALMEN, Diego. Bancos travam bilhões liberados pelo governo para salvar microempresários na crise do coronavírus. **The Intercept Brasil**. 2020. Disponível em:

<<https://theintercept.com/2020/05/18/bancos-emprestimos-crise-coronavirus/>>. Acesso em:

27 jul. 2022.

SANCHES, Ana Tercia. Tecnologia Bancária na era digital: transformações no trabalho e no sindicalismo. In: CONCEIÇÃO, J. J.; NORONHA, C. P. (Orgs.). **A era digital e o trabalho bancário**. Santo André: Editora Copacesso, 2020. p. 179-194.

SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA (SOF). **Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia**. São Paulo: SOF, 2020. Disponível em:

<[https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-](https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf)

[content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf](https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf)>. Acesso em: 20 dez. 2020.

SENNETT, Richard. **O Declínio do homem público: as tiranias da intimidade**. São Paulo:

Ed. Schwarcz, 2001. p. 26-188. Disponível em: <[https://br.librosintinta.in/o-](https://br.librosintinta.in/o-decl%C3%ADnio-do-homem-p%C3%BAblico-richard-sennett-pdf.html)

[decl%C3%ADnio-do-homem-p%C3%BAblico-richard-sennett-pdf.html](https://br.librosintinta.in/o-decl%C3%ADnio-do-homem-p%C3%BAblico-richard-sennett-pdf.html)>. Acesso em: 16

nov. 2022.

SILVA, Josué Pereira da. **Do tempo escolhido aos fins do sono: tempo de trabalho e renda básica no capitalismo tardio**. 2020. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/se/a/wxsLp78mqt5HJGVxFzsSfgD/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso

em: 28 mai. 2022.

SILVA, Anabele Cristina. **A categoria bancária nas perspectivas de gênero e de raça**.

Brasília, 2019. Disponível em:

<https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/35207/1/2019_AnabeleCristinaSilva.pdf>. Acesso

em: 30 nov. 2021.

SILVA, Karine de Souza. Neoliberalismo e direitos humanos: trajetórias opostas. **Revista Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos**, p. 96-113, 1999. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15486>>. Acesso em: 30 nov. 2021.

SILVA, S. A.; SANCHES, A. T. **Políticas de acolhimento de mulheres em situação de violência doméstica nas instituições bancárias**. 2020. p. 140-147. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/sites/default/files/anexos/nota_1.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2023.

SILVA, T. C. Mulheres trabalhadoras: breves notas sobre desigualdade de gênero. **Teoria e Debate**, São Paulo, 7 mar. 2022. Disponível em: <<https://teoriaedebate.org.br/2022/03/07/mulheres-trabalhadoras-breves-notas-sobre-desigualdade-de-genero/>>. Acesso em: 17 nov. 2022.

SINTECT RJ. **Em votação na assembleia, maioria aprova retorno ao trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://sintectrj.org.br/noticias-do-sintect-rj/em-votacao-na-assembleia-maioria-aprova-retorno-ao-trabalho/>>. Acesso em: 13 ago. 2022.

SISTEMA DE INFORMAÇÃO DO PROGRAMA NACIONAL DE IMUNIZAÇÕES (SI-PNI). **Apresentação**. Disponível em: <<http://pni.datasus.gov.br/apresentacao.asp>>. Acesso em: 18 set. 2022.

SINDICARIONET. **Bancários já podem votar na assembleia online sobre as propostas dos bancos**. 2020. Disponível em: <<https://www.sindicario.com.br/campanha-nacional-2020/sindicato-convoca-bancarios-para-assembleia-de-votacao-das-propostas-dos-bancos/>>. Acesso em 24 set. 2022.

SINTECT RJ. **Em votação na assembleia, maioria aprova retorno ao trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://sintectrj.org.br/noticias-do-sintect-rj/em-votacao-na-assembleia-maioria-aprova-retorno-ao-trabalho/>>. Acesso em: 13 ago. 2022.

SPBANCÁRIOS. **Santander**: Sindicato negocia adiamento da compensação de horas negativas. 2021. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/01/2021/santander-sindicato-negocia-adiamento-da-compensacao-de-horas-negativas>>. Acesso em: 17 de jul. 2022.

SPBANCÁRIOS. **Acordo Coletivo Covid-19**. 2020. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/act_covid_19_minuta_final_contraf_16.07.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2022.

SPBANCARIOS. **Acordo aditivo de trabalho – ACT**. 2021. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/ACT%20Santander%20Compensac%CC%A7a%CC%83o%20de%20Jornada%20Regime%20Especial.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2022

SPBANCARIOS. **Fim da ultratividade**: nossos direitos estão ameaçados e mobilização é essencial. 2022. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/06/2022/fim-ultratividade-nossos-direitos-ameacados-mobilizacao-essencial#:~:text=A%20ultratividade%20foi%20extinta%20pela,esteira%20do%20golpe%20de%202016>>. Acesso em: 24 set. 2022.

SPBANCARIOS. **Acordo Coletivo Covid-19**. 2020. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/act_covid_19_minuta_final_contraf_16.07.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2022.

SPBANCARIOS. **Por que o sindicato indica aprovação da proposta**. 2020. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/08/2020/por-que-o-sindicato-indica-aprovacao-da-proposta>>. Acesso em: 24 set. 2022.

SPBANCÁRIOS. **Covid-19**: em pesquisa do Sindicato, 88% apontam casos nos locais de trabalho. 2021. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/01/2022/covid-19-em-pesquisa-do-sindicato-88-dos-bancarios-apontam-casos-nos-locais-de-trabalho>>. Acesso em: 10 set. 2022.

SPBANCÁRIOS. **Santander**: Sindicato negocia adiamento da compensação de horas negativas. 2021. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/01/2021/santander-sindicato-negocia-adiamento-da-compensacao-de-horas-negativas>>. Acesso em: 17 de jul. 2022.

SPBANCÁRIOS. **ACT Teletrabalho Itaú**. 2020. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/ACT%20-%20TELETRABALHO%20ITAU%CC%81%202020-22.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2022.

SPBANCARIOS. **Bancos querem retirar 13ª cesta e reduzir gratificação**. 2020. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/08/2020/bancos-querem-retirar-13a-cesta-e-diminuir-gratificacao>>. Acesso em: 24 set. 2022.

SPBANCARIOS. **Bancários merecem respeito e valorização não reajuste zero**. 2020. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/08/2020/bancarios-merecem-respeito-e-valorizacao-nao-reajuste-zero>>. Acesso em: 5 mar. 2023.

TEIXEIRA, Rodrigues; RODRIGUEZ, Graciela; CORTEZ, Marina; SARNO, Paulo. **Endividar-se para sobreviver**: o cotidiano das mulheres na pandemia. 2022. Disponível em: <<https://www.equit.org.br/novo/?p=3172>>. Acesso em: 8 out. 2022.

TEIXEIRA, Marilane; BORSARI, Pietro. **Mercado de trabalho no contexto da pandemia**: a situação do Brasil até abril de 2020. 2020. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/Marilane-e-Pietro-Mercado-de-trabalho-1o-quadrimestre-2020-vf2.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2022.

UOL. **“País de maricas”**: 9 frases de Bolsonaro sobre pandemia que matou 162 mil pessoas no Brasil. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/bbc/2020/11/11/pais-de-maricas-9-frases-de-bolsonaro-sobre-pandemia-que-matou-162-mil-pessoas-no-brasil.htm>>. Acesso em: 26 abr. 2022.

VASCONCELLOS, Carlos. **Guedes deve explicações sobre entrega de carteira de R\$ 2,9 bilhões do BB ao BTG**. RJ, 2021. Disponível em: <<https://www.bancariosrio.org.br/index.php/banco-do-brasil/item/7468-guedes-deve-explicacoes-sobre-entrega-de-carteira-de-r-2-9-bilhoesdo-bb-ao-btg>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

WERNECK, Guilherme Loureiro; CARVALHO, Marília Sá. A pandemia de Covid-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. **Caderno de Saúde Pública**, v. 36, n. 5. ISSN 1678-4464. Rio de Janeiro, mai. 2020. Disponível em: <<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

ANEXO A - Boletim Emprego em Pauta: crescem os desligamentos por morte no emprego celetista

REUNIÃO DA DIREÇÃO EXECUTIVA



Sindicato dos Bancários e Financeiros
de São Paulo, Osasco e Região **CBF**

Boletim Emprego em Pauta: *Crescem os desligamentos por morte no emprego celetista*

DIIESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

24 de maio de 2021

Premissas da pesquisa:

- Base de Dados: Novo Caged (Emprego Formal)
 - Em janeiro de 2020, a forma de captação dos dados mensais do emprego formal foi alterada. A partir deste período, a prestação de informações pelo empregador no sistema Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) foi substituída pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial);
- Período: janeiro de 2020 até março de 2021;
- Desligamentos por morte: rescisão por falecimento do empregado;
- Comparações trimestrais, salientando a insignificância do impacto do novo coronavírus no primeiro trimestre de 2020.



Óbitos nos Registros Administrativos

- RAIS:
 - Falecimento.
 - Falecimento decorrente de acidente do trabalho típico (que ocorre no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa)
 - Falecimento decorrente de acidente do trabalho de trajeto (ocorrido no trajeto residência–trabalho–residência)
 - Falecimento decorrente de doença profissional.
- Novo Caged
 - Desligamento por morte

As estatísticas de ambos os registros não informam a causa / CID do óbito dos trabalhadores/as.



Outras estatísticas

- Dados Dataprev
 - Informações de acidentes de trabalho
 - Benefícios acidentários
 - Óbitos: segurados que faleceram em função do acidente do trabalho
- Limitações atuais: os microdados disponibilizados não permitem a associação CID x Atividade Econômica

G1

ECONOMIA

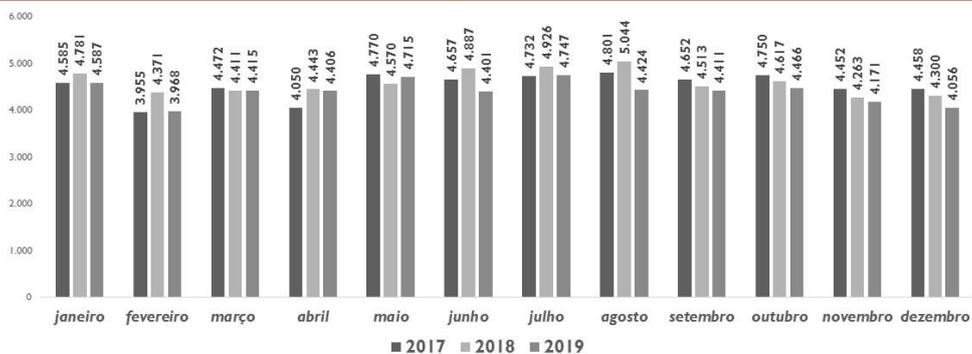
Covid-19 gerou 37 mil concessões de auxílio-doença em 2020

Doença causada pelo coronavírus ficou em terceiro lugar na lista de doenças que mais tiveram concessões de auxílio-doença em 2020, ficando atrás apenas de problemas relacionados à coluna e ombro.

Por Marta Cavallini, G1

14/04/2021 06h01 - Atualizado há um mês

Desligamentos por morte Brasil, 2017-2019

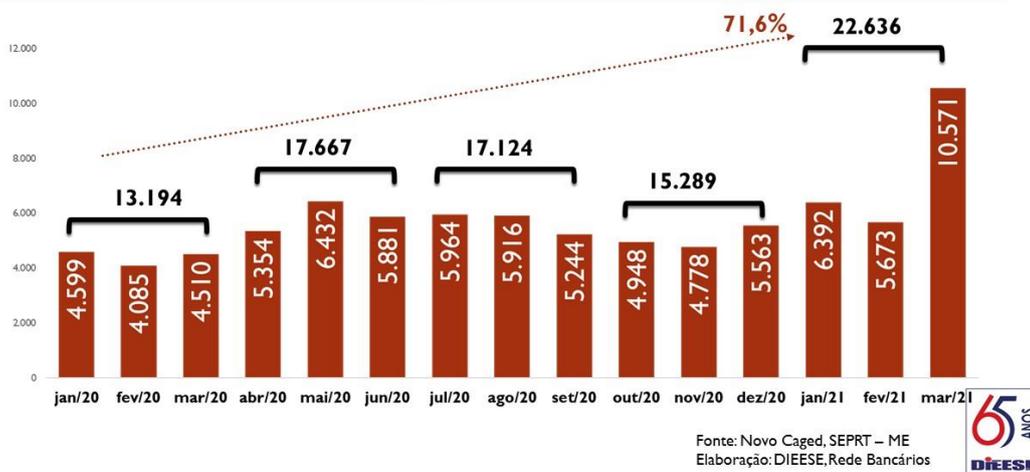


Óbitos	2017	2018	2019
Total	54.334	55.126	52.767
Média	4.528	4.594	4.397

Fonte: Caged, SEPR - ME
Elaboração: DIEESE, Rede Bancários

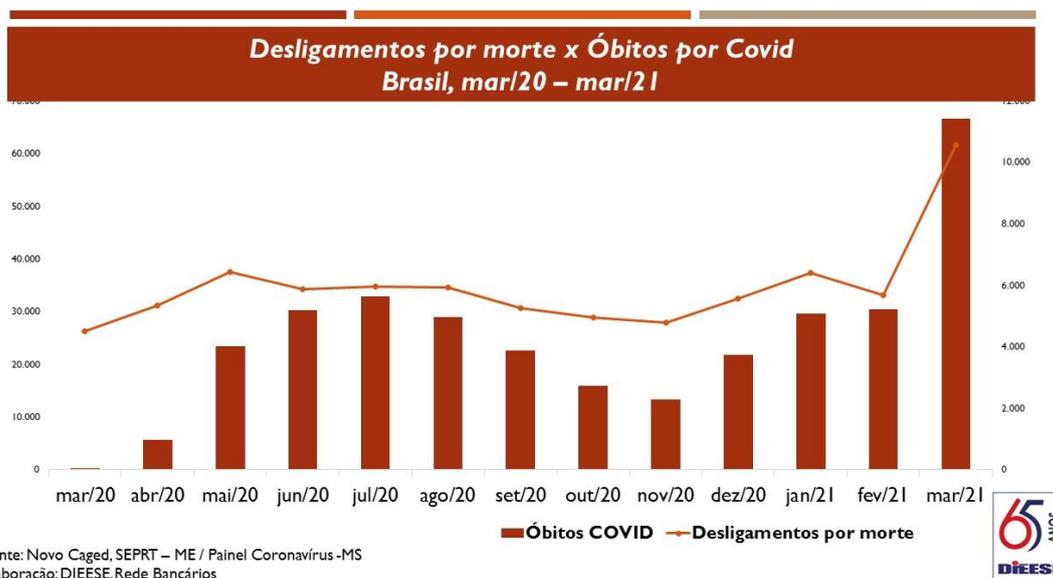


Desligamentos por morte Brasil, jan/20 – mar/21



Fonte: Novo Caged, SEPR - ME
Elaboração: DIEESE, Rede Bancários





Estados brasileiros com maior alta no número de desligamentos por morte no emprego - 1º trimestre de 2020 a 1º trimestre de 2021

UF	1º trimestre 2020	2º trimestre 2020	3º trimestre 2020	4º trimestre 2020	1º trimestre 2021	Varição em % 1º trimestre 2020 / 1º trimestre 2021
Amazonas	114	317	125	147	613	437,7
Roraima	18	29	12	18	50	177,8
Rondônia	70	94	108	91	188	168,6
Acre	21	36	31	31	44	109,5
Paraná	925	934	1.242	1.125	1.854	100,4
Rio Grande do Sul	834	872	1.028	974	1.666	99,8
Goiás	372	409	600	470	686	84,4
Mato Grosso	246	317	480	283	453	84,1
Santa Catarina	668	712	825	903	1.228	83,8
São Paulo	4.459	5.999	6.111	5.123	7.864	76,4
Outros	5.467	7.948	6.562	6.124	7.990	46,1
Brasil	13.194	17.667	17.124	15.289	22.636	71,6

Fonte: Novo Caged, SEPRT-ME. Elaboração: DIEESE

Número de desligamentos por morte no emprego celetista – 1º trimestre de 2020 a 1º trimestre de 2021 - Brasil

Seção de Atividade Econômica	1T 2020	2T 2020	3T 2020	4T 2020	1T 2021	Var. % 1º Trim. 2020 / 1º Trim. 2021
Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	2.588	3.558	3.302	3.020	4.427	71,1
Indústrias de Transformação	2.393	2.724	2.926	2.677	4.023	68,1
Atividades Administrativas e Serviços Complementares	1.774	2.786	2.456	2.074	3.170	78,7
Transporte, Armazenagem e Correio	1.270	1.984	1.745	1.551	2.479	95,2
Construção	1.026	1.299	1.294	1.225	1.667	62,5
Saúde Humana e Serviços Sociais	586	933	919	752	1.006	71,7
Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura	677	748	871	780	976	44,2
Educação	465	611	602	500	961	106,7
Alojamento e Alimentação	686	742	727	590	809	17,9
Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	268	298	382	333	536	100

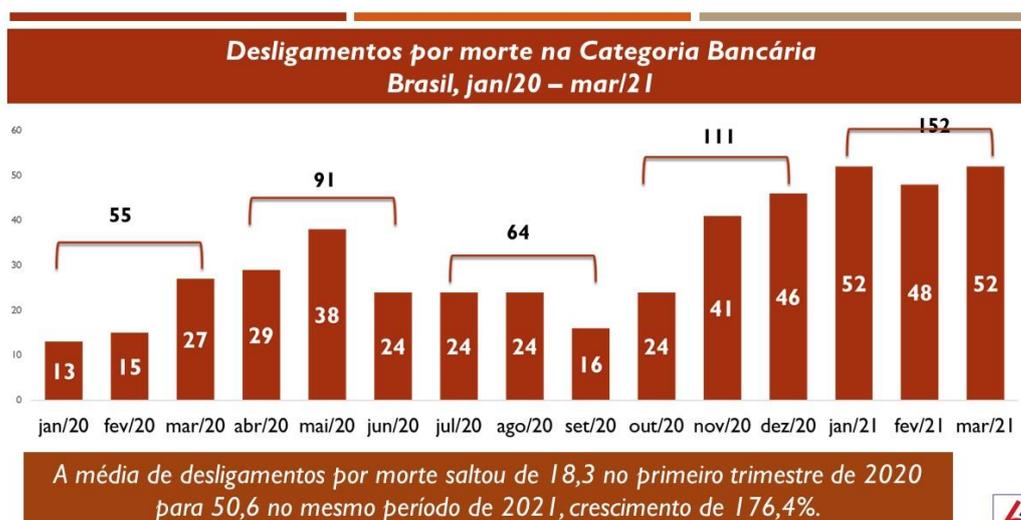


Número de desligamentos por morte no emprego celetista – 1º trimestre de 2020 a 1º trimestre de 2021 - Brasil

Seção de Atividade Econômica	1T 2020	2T 2020	3T 2020	4T 2020	1T 2021	Var. % 1º Trim. 2020 / 1º Trim. 2021
Outras Atividades de Serviços	346	456	395	369	527	52,3
Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	278	378	407	361	519	86,7
Informação e Comunicação	194	270	256	259	435	124,2
Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	157	205	187	228	337	114,6
Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação	212	330	306	234	314	48,1
Indústrias Extrativas	88	109	121	112	144	63,6
Artes, Cultura, Esporte e Recreação	92	104	109	100	109	18,5
Atividades Imobiliárias	53	77	60	64	103	94,3
Eletricidade e Gás	38	53	57	58	92	142,1
Serviços Domésticos	1			1	2	100
Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	2	2	2	1		-100
Total	13.194	17.667	17.124	15.289	22.636	71,6

Fonte: Novo Caged, SEPR-TE. Elaboração: DIEESE





Fonte: Novo Caged, SEPRT – ME / Elaboração: DIEESE, Rede Bancários



Desligamentos por morte na Categoria Bancária por UF Brasil, jan/20 – mar/21

UF	1tri2020	2tri2020	3tri2020	4tri2020	1tri2021	Varição em % 1tri2020 / 1tri2021
São Paulo	22	22	22	34	36	63,6%
Rio de Janeiro	9	13	5	12	15	66,7%
Minas gerais	5	8	5	8	12	140,0%
Paraná	2	3	6	8	12	500,0%
Pará	2	5	2	3	10	400,0%
Rio Grande do Sul	5	4	4	6	9	80,0%
Amazonas	0	0	0	0	8	-
Ceará	3	6	4	7	6	100,0%
Pernambuco	1	2	1	6	6	500,0%
Bahia	0	4	3	5	4	-
Distrito Federal	0	4	3	5	4	-
Espírito Santo	3	3	2	4	4	33,3%
Maranhão	1	2	0	0	4	300,0%
Mato Grosso	0	1	1	1	4	-
Santa Catarina	2	2	1	3	4	100,0%
Roraima	0	0	1	0	0	-
Outros	0	12	4	9	14	-
Total Geral	55	91	64	111	152	176,4%

O estado de São Paulo apresentou maior número absoluto do total de desligamentos por morte. Neste estado, o número de óbitos na categoria passou de 22 vidas para 36 vidas, entre o primeiro trimestre de 2020 e o primeiro trimestre de 2021 (63,6%)

Fonte: Novo Caged, SEPRT – ME
Elaboração: DIEESE, Rede Bancários



Desligamentos por morte na Categoria Bancária por ocupação Brasil, jan/20 – mar/21

Ocupação	1tri2020	2tri2020	3tri2020	4tri2020	1tri2021	Total	Varição em % 1tri2020 / 1tri2021
Escrutário de Banco	30	46	36	56	96	264	220,0%
Caixa de Banco	5	6	5	13	11	40	120,0%
Gerente de Contas - Pessoa Física e Jurídica	3	6	3	4	10	26	233,3%
Gerente Administrativo	2	5	2	5	6	20	200,0%
Supervisor Administrativo	0	3	3	5	2	13	-
Gerente de Agência	1	2	1	4	3	11	200,0%
Auxiliar de Escritório, em Geral	1	0	3	2	3	9	200,0%
Atendente de Agência	1	1	2	2	1	7	-
Assistente Administrativo	1	2	0	3	0	6	-
Chefe de Serviços Bancários	0	1	0	2	3	6	-
Total Geral	55	91	64	111	152	473	176,4%

Fonte: Novo Caged, SEPRT – ME
Elaboração: DIEESE, Rede Bancários

Nos últimos 12 meses, abril/20 a mar/21, ocorreu o falecimento de 418 trabalhadores da categoria. Deste total, 69,8% estavam alocados em três ocupações: escriturário, caixa e gerente de conta. As ocupações essenciais, que não pararam durante a pandemia, tiveram substancial aumento na comparação entre o 1tri2020 e 1tri2021.

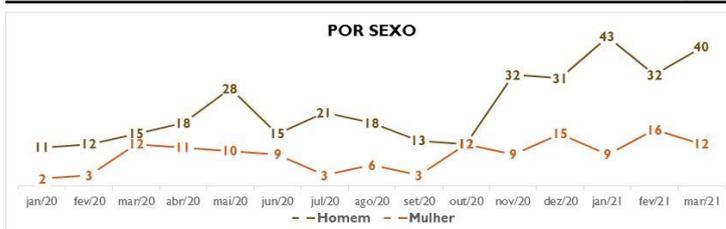


Desligamentos por morte na Categoria Bancária por ocupação Brasil, jan/20 – mar/21

Faixa Etária	1tri2020	2tri2020	3tri2020	4tri2020	1tri2021	Total	Varição em % 1tri2020 / 1tri2021
18 a 24 anos	1	2	3	0	2	8	100,0%
25 a 29 anos	3	7	2	4	1	17	-66,7%
30 a 39 anos	13	16	8	15	23	75	76,9%
40 a 49 anos	11	20	13	26	36	106	227,3%
50 a 64 anos	24	40	32	54	74	224	208,3%
65 ou mais	3	6	6	12	16	43	433,3%
Total Geral	55	91	64	111	152	473	176,4%

Nos últimos 12 meses, os homens representaram 72,4% do total das óbitos da categoria bancária.

A faixa etária dos 50 aos 64 anos é a mais atingida. Na comparação trimestral, 2021 contra 2020, o número de óbitos cresceu 208,3%



Fonte: Novo Caged, SEPRT – ME
Elaboração: DIEESE, Rede Bancários



Algumas considerações

- Importância de emissão de CAT
 - aprimoramento de medidas sanitárias
 - compreensão de sequelas causadas pela covid 19
- Monitoramento Covid 19
 - algumas empresas / instituições divulgam mensalmente boletim com informações epidemiológica (Exemplo: Ministério Minas e Energia)
- Estatísticas com informações sobre motivo de óbito podem ser relevantes para ações de medicina preventiva.

Pesquisa do Emprego Bancário – PEB Novo Caged

- Base de Dados: Novo Caged (Emprego Formal);
- Números gerais do mercado de trabalho e Ramo Financeiro;
- Movimentação do Emprego da Categoria Bancária

	Acumulado 12		Acumulado Ano		mar/21	
	Nº Trab.	Part. (%)	Nº Trab.	Part. (%)	Nº Trab.	Part. (%)
Admissões	18.551	100,0%	7.512	100,0%	2.792	100,0%
Admissão por primeiro emprego	1.576	8,5%	720	9,6%	221	7,9%
Admissão por reemprego	16.016	86,3%	6.436	85,7%	2.435	87,2%
Admissão por reintegração	959	5,2%	356	4,7%	136	4,9%
Desligamentos	-33.995	100,0%	-10.478	100,0%	-4.780	100,0%
Desligamento a pedido	-11.742	34,5%	-4.681	44,7%	-2.672	55,9%
Desligamento de Tipo Ignorado	-1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Desligamento por Acordo entre empregado e empregador	-116	0,3%	-41	0,4%	-12	0,3%
Desligamento por aposentadoria	-2.495	7,3%	-966	9,2%	-385	8,1%
Desligamento por demissão com justa causa	-1.070	3,1%	-246	2,3%	-79	1,7%
Desligamento por demissão sem justa causa	-17.029	50,1%	-4.116	39,3%	-1.514	31,7%
Desligamento por morte	-418	1,2%	-152	1,5%	-52	1,1%
Término contrato trabalho prazo determinado	-1.124	3,3%	-276	2,6%	-66	1,4%
Saldo	-15.444		-2.966		-1.988	



Obrigada!
Rosângela Vieira
Rede Bancários/DIEESE
rosangelavieira@dieese.org.br
11 96700-9809
DIEESE

ANEXO B - Convenção Coletiva de Trabalho 2020-2022




CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo presente instrumento, de um lado, representando a categoria econômica, a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS - **FENABAN**, o Sindicato dos Bancos nos Estados de São Paulo, Paraná, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Acre, Amazonas, Pará, Amapá, Rondônia e Roraima, o Sindicato dos Bancos dos Estados da Bahia e de Sergipe, o Sindicato dos Bancos do Estado do Rio de Janeiro (com base territorial no Estado do Espírito Santo), o Sindicato dos Bancos de Minas Gerais, Goiás, Distrito Federal e Tocantins, o Sindicato dos Bancos nos Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina, o Sindicato dos Bancos dos Estados de Pernambuco, Alagoas, Paraíba e Rio Grande do Norte, o Sindicato dos Bancos dos Estados do Ceará, Maranhão e Piauí, por seus Presidentes, e, de outro lado, representando a categoria profissional, CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO - **CONTRAF**, a Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados da Bahia e Sergipe - **FEEB BA/SE**, o Sindicato dos Bancários da Bahia, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Camaçari, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores no Sistema Financeiro do Extremo Sul da Bahia, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Feira de Santana, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ilhéus, o Sindicato dos Bancários de Irecê e Região, o Sindicato dos Bancários de Itabuna e Região, o Sindicato dos Empregados nos Estabelecimentos Bancários de Jacobina e Região, o Sindicato dos Bancários de Jequié e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Juazeiro e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Oeste da Bahia e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários, Instituições Financeiras e de Crédito de Vitória da Conquista e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Sergipe, a Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais - **FETRAFI-MG/CUT**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cataguases, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Divinópolis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ipatinga, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos de Minas e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teófilo Otoni e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberaba, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas-SRRF, a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte - **FETEC-CUT/CN**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Acre, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado do Amapá, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município de Campo Grande-MS e Região, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Dourados e Região-MS, o










Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barra do Garças e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato Grosso, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rondonópolis, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Pará, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Rondônia, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Roraima, a Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Nordeste - **FETRAFI NE**, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Alagoas, o Sind dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Ceará, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Cariri, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado da Paraíba, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campina Grande e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários no Estado do Piauí, a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná - **FETEC-PR**, o Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários de Apucarana, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Arapoti e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Mourão, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Cornélio Procópio, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Curitiba e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarapuava, o Sindicato dos Trabalhadores e Empregados em Estabelecimentos Bancários e Similares ou Conexos de Londrina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranaíba, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Toledo, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Umuarama, Assis Chateaubriand e Região, a Federação dos/as Trabalhadores/as do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo - **FETRAFI RJ/ES**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Itaperuna, Bom Jesus do Itabapoana, Cambuci, Itaperuna, Laje do Muriaé, Miracema, Natividade, Porciúncula, Santo Antônio de Pádua, São José de Ubá e Varre-Sai, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e no Ramo Financeiro dos Municípios de Petrópolis e São José do Vale do Rio Preto, Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Campos dos Goytacazes e Região, o Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teresópolis, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Niterói, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Macaé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Friburgo, Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro da Baixada Fluminense, o Sindicato dos Empregados Estabelecimentos Bancários de Três Rios, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Angra dos Reis, Itaguaí, Seropédica, Mangaratiba e Paraty, o Sindicato dos Empregados em

Estabelecimentos Bancários do Sul Fluminense, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Espírito Santo, a Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Instituições Financeiras do Rio Grande do Sul - **FETRAFI-RS**, o SEEB de alegrete e região, Sindicato dos Bancários de Bagé e Região, SEEB Bento Gonçalves, SEEB de Camaquã, SEEB de Carazinho, SEEB de Caxias do Sul, SEEB de Cruz Alta, SEEB de Erechim e Região, SEEB de Frederico Westphalen, SEEB de Guaporé, SEEB de Horizontina, SEEB de Ijuí, SITRAFI de Lajeado, Sindicato dos Bancários do Litoral Norte/RS, SEEB de Nova Prata e Região, Sindicato dos Bancários e Financiários de Novo Hamburgo e Região, SEEB de Passo Fundo, SEEB de Pelotas, SEEB de Rio Grande, SEEB de Rio Pardo, Butiá, Minas do Leão e Pantano Grande, SEEB de Rosário do Sul, Sindicato dos Bancários de Santa Cruz do Sul e Região, SEEB de Santa Maria e Região, SEEB de Santa Rosa, SEEB de Santo Ângelo, SEEB de São Borja, SEEB São Gabriel, SEEB de São Luiz Gonzaga, SEEB de Sant'ana do Livramento, SEEB de Santiago, SEEB de São Leopoldo, SEEB de Soledade e Região, SEEB de Vacaria, SBF do Vale do Caí, SEEB de Vale Paranhana, a Federação dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Santa Catarina - **FETRAFI-SC**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araranguá e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Chapecó e Xanxerê, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Concórdia e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Criciúma e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joaçaba e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Cooperativas de Crédito de São Miguel do Oeste e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira, a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo - **FETEC-SP**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araraquara, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiros de Barretos e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Catanduva e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarulhos e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jundiaí e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Limeira, o Sindicato do Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Mogi das Cruzes, Suzano, Poá, Biritiba Mirim e Salesópolis, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Presidente Prudente, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Taubaté e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários do Vale do Ribeira, por seus













FENABAN

CONTRAF

Presidentes e por seu Advogado Jefferson Martins de Oliveira - OAB/SP 141.537-B, celebram Convenção Coletiva de Trabalho, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL

As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajuste de salários da categoria em 1º de setembro de 2020, abrangendo o período de 1º.09.2019 a 31.08.2020, e em 1º de setembro de 2021, abrangendo o período de 1º.09.2020 a 31.08.2021:

- a) em 1º.09.2020, os salários praticados em 31.08.2020 serão reajustados em 1,5% (um vírgula cinco por cento), com as compensações previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho; e
- b) em 1º.09.2021, os salários praticados em 31.08.2021 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2020 a agosto de 2021, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento), com as compensações previstas nesta Convenção.

Parágrafo primeiro - Os reajustes previstos nas alíneas "a" e "b" do *caput* desta cláusula incidirão sobre a remuneração fixa mensal praticada, respectivamente, em 31.08.2020 e em 31.08.2021, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas, respectivamente, nos períodos de setembro/2019 a agosto/2020 e de setembro/2020 a agosto/2021, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

Parágrafo segundo - Para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula, considera-se remuneração fixa mensal o somatório do salário base e verbas fixas mensais de natureza salarial, excluído o valor do ATS - Adicional por Tempo de Serviço, que é tratado, especificamente, na cláusula sexta desta Convenção.

Parágrafo terceiro - Na hipótese de empregados admitidos após 1º.09.2020 ou após 1º.09.2021, ou em se tratando de banco constituído e em funcionamento depois destas datas, o reajuste respectivo será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

Parágrafo quarto - Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias nesta Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula.

Página 4 de 56

FENABAN



CLÁUSULA 2ª - SALÁRIOS DE INGRESSO

Para a jornada de 6 (seis) horas, nenhum empregado poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores:

a) a partir de 1º.09.2020:

- a.1) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R\$ 1.551,47 (um mil, quinhentos e cinquenta e um reais e quarenta e sete centavos);
- a.2) Pessoal de Escritório: R\$ 2.223,60 (dois mil, duzentos e vinte e três reais e sessenta centavos); e
- a.3) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R\$ 2.223,60 (dois mil, duzentos e vinte e três reais e sessenta centavos).

b) em 1º.09.2021, os salários de ingresso serão reajustados pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2020 a agosto de 2021, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

Parágrafo primeiro - Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R\$ 2.804,33 (dois mil, oitocentos e quatro reais e trinta e três centavos), nesta compreendidos o salário de ingresso e a gratificação de caixa, previstos nesta Convenção.

Parágrafo segundo - O estagiário com contrato regido pela Lei nº 11.788/2008 e que atua em bancos não tem vínculo empregatício, e o valor da bolsa não poderá ser inferior ao salário de ingresso previsto no item "a.1", da letra "a", desta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho, sendo que o disposto nesta cláusula não se aplica aos bancos que a ressalvarem em Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo terceiro - Esta cláusula não se aplica ao empregado aprendiz a que se refere o art. 428, da CLT, pois, o trabalho do aprendiz é regulado por legislação específica, e não pela presente norma coletiva.

Parágrafo quarto - Quando o salário decorrente da aplicação dos reajustes previstos nesta Convenção Coletiva resultar em valor inferior aos salários de ingresso aqui estabelecidos, prevalecerá, como novo salário, o valor mínimo previsto nesta cláusula.



CLÁUSULA 3ª - SALÁRIOS APÓS 90 DIAS DA ADMISSÃO

A partir de 1º.09.2020, empregados que tenham ou venham a completar 90 (noventa) dias de banco, não poderão perceber remuneração inferior aos seguintes valores:

- a) pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R\$ 1.699,49 (um mil, seiscentos e noventa e nove reais e quarenta e nove centavos);
- b) pessoal de Escritório: R\$ 2.437,79 (dois mil, quatrocentos e trinta e sete reais e setenta e nove centavos); e
- c) tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R\$ 2.437,79 (dois mil, quatrocentos e trinta e sete reais e setenta e nove centavos).

Parágrafo primeiro - Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R\$ 3.293,13 (três mil, duzentos e noventa e três reais e treze centavos), nesta compreendidos o salário de ingresso, a gratificação de caixa, previstos nesta Convenção, e outras verbas de caixa, pagas a título de ajuda de custo ou abonos de qualquer natureza, não cumulativas com as pré-existentes neste instrumento.

Parágrafo segundo - O valor do item outras verbas de caixa, referido no parágrafo anterior, será de R\$ 274,61 (duzentos e setenta e quatro reais e sessenta e um centavos).

Parágrafo terceiro - Os empregados que completarem 90 (noventa) dias de banco até o dia 15 (quinze) de cada mês, receberão o novo salário, previsto no *caput* desta cláusula, a partir do dia 1º (primeiro) deste mesmo mês. Os que completarem 90 (noventa) dias após o dia 15 (quinze) do mês, farão jus ao novo salário a partir do dia 1º (primeiro) do mês seguinte.

Parágrafo quarto - O estagiário com contrato regido pela Lei nº 11.788/2008 e que atua em bancos não tem vínculo empregatício, e o valor da bolsa a partir de 1º.09.2020, para estagiários que tenham ou venham a completar 90 (noventa) dias de banco, não poderá ser inferior ao salário de ingresso previsto na letra "a", desta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho, sendo que o disposto nesta cláusula não se aplica aos bancos que a ressalvarem em Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo quinto - Esta cláusula não se aplica ao empregado aprendiz a que se refere o art. 428, da CLT, pois, o trabalho do aprendiz é regulado por legislação específica, e não pela presente norma coletiva.

FENABAN



Parágrafo sexto - Os valores com o reajuste previstos nesta cláusula serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2021, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 4ª - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

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

- a) até 31.05.2021, relativamente ao ano de 2021, aos admitidos até 31.12.2020; e
- b) até 31.05.2022, relativamente ao ano de 2022, aos admitidos até 31.12.2021.

Parágrafo primeiro - O adiantamento da gratificação de Natal previsto no § 2º, do artigo 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no artigo 4º, do Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965, na forma estabelecida no *caput* desta cláusula, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para os meses de janeiro de 2021 e 2022.

Parágrafo segundo - Aos empregados afastados por doença ou acidente de trabalho que estejam recebendo a complementação salarial prevista na cláusula de complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho, será também concedido o adiantamento da gratificação de Natal de que trata o *caput* desta cláusula, na importância correspondente à metade da complementação devida.

CLÁUSULA 5ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Durante a vigência desta Convenção, ao empregado admitido para a função de outro dispensado, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

ADICIONAIS SALARIAIS

CLÁUSULA 6ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O adicional por tempo de serviço, no valor de R\$ 33,22 (trinta e três reais e vinte e dois centavos), respeitadas as condições mais vantajosas, será concedido na vigência da presente Convenção, nas seguintes condições:

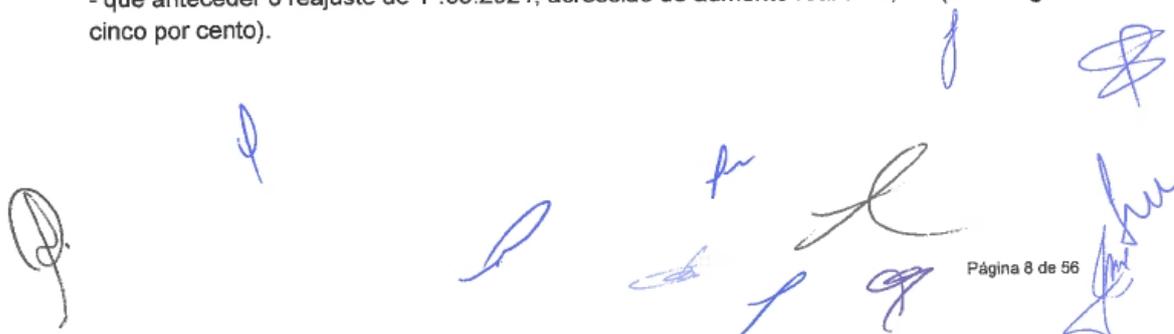
- a) o empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, faz jus ao adicional por tempo de serviço, no valor ora estabelecido, por ano completo de serviço ou que vier a completar-se, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, ao mesmo empregador;
- b) o empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, poderá manifestar por escrito, junto ao banco, a opção por receber indenização em valor único de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção, observando-se todos os critérios estabelecidos na cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001; e
- c) o empregado que tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, continuará percebendo os adicionais adquiridos até a data da opção, no valor ora estabelecido.

Parágrafo primeiro - As condições previstas nas letras "a", "b" e "c" não se aplicam aos bancos que foram excluídos do Plebiscito realizado nos dias 06, 07, 08 do mês de dezembro do ano 2000.

Parágrafo segundo - Aos empregados admitidos a partir de 23.11.2000, inclusive, nos bancos submetidos ao cumprimento do que dispõe a cláusula de opção por indenização do adicional por tempo de serviço desta Convenção Coletiva de Trabalho, não será concedido o adicional por tempo de serviço.

Parágrafo terceiro - O adicional previsto nesta cláusula deverá ser sempre considerado e pago destacadamente do salário mensal.

Parágrafo quarto - O valor com o reajuste, previsto no *caput* desta cláusula, será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2021, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).



FENABAN



CLÁUSULA 7ª - OPÇÃO POR INDENIZAÇÃO DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O empregado admitido até 22.11.2000 poderá optar, junto ao banco, por uma das disposições abaixo:

- a) receber indenização em valor único de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção; ou
- b) continuar mantendo o direito a novos adicionais em suas datas de aniversário de tempo de serviço, prestado ao mesmo empregador, nas condições da cláusula de adicional por tempo de serviço, letra "a" desta Convenção.

Parágrafo primeiro - A opção mencionada acima deverá ser formalizada por escrito.

Parágrafo segundo - Optando o empregado pelo recebimento da indenização, o pagamento pelo banco será procedido observando-se as seguintes condições:

- a) quando a opção for feita junto ao banco até o dia 10 (dez), o crédito será efetuado até a data da folha de pagamento do mês; e
- b) quando a opção for feita junto ao banco após o dia 10 (dez), o crédito será efetuado até a data da folha de pagamento do mês seguinte.

Parágrafo terceiro - Não haverá supressão ou extinção dos adicionais por tempo de serviço adquiridos até a data da opção prevista na letra "a" do *caput* desta cláusula.

Parágrafo quarto - O adicional por tempo de serviço, previsto em cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá seu valor reajustado na data-base da categoria, pelo mesmo índice de correção dos salários constante de Convenção Coletiva de Trabalho e deverá ser sempre considerado e pago destacadamente.

Parágrafo quinto - A presente cláusula não se aplica aos bancos que foram excluídos do Plebiscito, cabendo-lhes a aplicação do *caput* e do § 3º da cláusula de adicional por tempo de serviço. O cumprimento, ou não, desta cláusula, aos empregados do BANPARÁ, será definida por tratativas entre o Banco e o Sindicato Profissional da sua sede social.

Parágrafo sexto - A inclusão desta cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho foi aprovada através de Plebiscito Nacional realizado nos dias 6, 7 e 8.12.2000, consoante termos do § 7º da cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001.

CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

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

Parágrafo segundo - O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais fixas, entre outras, ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação de caixa e gratificação de compensador.

Parágrafo terceiro - Para os bancos que optarem pelo pagamento dos salários e demais verbas no próprio mês de prestação do serviço, as horas extraordinárias realizadas num mês poderão ser pagas até o final do mês subsequente e terão como base de cálculo o salário do mês do pagamento.

Parágrafo quarto - Ao efetuarem o pagamento das horas extras, os bancos darão cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, enviando as informações relativas às horas extras juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

Parágrafo quinto - Ficam os bancos, em relação ao pagamento das horas extraordinárias, conforme parágrafo terceiro desta cláusula, desobrigados do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.

CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, assim definido aquele prestado entre as vinte e duas horas e as seis horas, será remunerado com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

Parágrafo primeiro - Na eventualidade de prestação do serviço em jornada noturna, pelo empregado, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento do mês em curso, o adicional noturno calculado sobre as horas trabalhadas nessa condição poderá ser pago até o final do mês subsequente e terá como base de cálculo o salário do mês do pagamento, ficando os bancos desobrigados do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.





Parágrafo segundo - Ao efetuarem o pagamento do adicional noturno, os bancos darão cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, enviando as informações relativas ao adicional noturno juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

CLÁUSULA 10 - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Quando houver laudo pericial acusando existência de insalubridade ou periculosidade em postos de serviços bancários localizados em empresas, será concedido aos bancários neles lotados o adicional previsto na legislação vigente.

Parágrafo único - Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, os bancos fornecerão ao empregado que tenha exercido suas funções nas condições do *caput* desta cláusula, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde.

GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA 11 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O valor da gratificação de função, de que trata o § 2º do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento), à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50% (cinquenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, já reajustados nos termos da cláusula primeira, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

Parágrafo primeiro - Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada, o valor devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. A dedução/compensação prevista neste parágrafo será aplicável às ações ajuizadas a partir de 1º.12.2018.

Parágrafo segundo - A dedução/compensação prevista no parágrafo acima deverá observar os seguintes requisitos, cumulativamente:

- a) será limitada aos meses de competência em que foram deferidas as horas extras e nos quais tenha havido o pagamento da gratificação prevista nesta cláusula; e
- b) o valor a ser deduzido/compensado não poderá ser superior ao auferido pelo empregado, limitado aos percentuais de 55% (cinquenta e cinco por cento) e 50% (cinquenta por cento), mencionados no *caput*, de modo que não pode haver saldo negativo.

Parágrafo terceiro - As partes estabelecem que a jornada normal de trabalho dos bancários é de 6 (seis) horas diárias para aqueles que não recebem a gratificação de função prevista no §2º do artigo 224 da CLT, e para os que recebem, de 8 (oito) horas diárias, devendo ser cumprida em dias úteis, de segunda a sexta-feira.

Parágrafo quarto - As partes consignam, a título de esclarecimento, que as horas extras e a gratificação de função têm a mesma natureza salarial, restando afastada a aplicação da Súmula nº 109 do TST.

CLÁUSULA 12 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R\$ 580,73 (quinhentos e oitenta reais e setenta e três centavos) mensais, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

Parágrafo primeiro - A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na cláusula anterior.

Parágrafo segundo - Os valores com o reajuste previsto no *caput* desta cláusula serão corrigidos em 1º.09.2021, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 13 - GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES

Aos empregados que exercem a função de Compensador de Cheques, quando estiverem credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., enquanto no exercício efetivo de tais funções, os bancos pagarão a importância mensal de R\$ 189,22 (cento e oitenta e nove reais e vinte e dois centavos), a título de gratificação de compensador de cheques.

Parágrafo primeiro - Os que já percebem esta gratificação e não estejam credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., continuarão a recebê-la, enquanto no exercício efetivo da função.

Parágrafo segundo - O valor com o reajuste, previsto no *caput* desta cláusula, será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2021, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

AUXÍLIOS

CLÁUSULA 14 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados um auxílio refeição no valor de R\$ 36,70 (trinta e seis reais e setenta centavos), referente a 31.08.2020, que será reajustado em 1º.09.2020, pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2019 a agosto de 2020, sem descontos, por dia de trabalho, por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis.

Parágrafo primeiro - O documento de legitimação do auxílio refeição adotado pelo banco será revertido para tíquete ou outro meio que facilite o acesso ao auxílio, quando não for normalmente aceito pelos estabelecimentos conveniados no município.

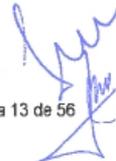
Parágrafo segundo - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição das parcelas recebidas.

Parágrafo terceiro - Os bancos que concedem auxílio semelhante aos seus empregados, mediante o fornecimento de refeição, poderão optar pela concessão aqui assegurada, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pela Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia.

Parágrafo quarto - Os empregados que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada dos restaurantes do banco não farão jus à concessão do auxílio refeição.







Parágrafo quinto - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por receber o benefício sob a forma de auxílio cesta alimentação, somente sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias, ressalvadas práticas mais benéficas aos empregados adotadas pelos bancos.

Parágrafo sexto - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria GM/MTE nº 03, de 1º.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002), da alínea "c", § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

Parágrafo sétimo - O valor com o reajuste previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2021, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

Parágrafo oitavo - Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

Parágrafo nono - As partes, neste ato, declaram apoio e se comprometem a defender, conjunta e separadamente, junto aos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, as iniciativas que visam à ampliação da segurança jurídica para as negociações coletivas como um todo, especialmente, à natureza não salarial dos auxílios refeição e alimentação.

CLÁUSULA 15 - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula de auxílio refeição, um auxílio cesta alimentação, no valor mensal de R\$ 636,17, (seiscentos e trinta e seis reais e dezessete centavos), referente a 31.08.2020, que será reajustado em 1º.09.2020, pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2019 a agosto de 2020, por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos, junto com a entrega do auxílio refeição, observadas as mesmas condições estabelecidas na cláusula de auxílio refeição, no seu *caput* e §§ 2º, 6º, 7º, 8º e 9º.

Parágrafo primeiro - O documento de legitimação do auxílio cesta alimentação adotado pelo banco será revertido para tíquete ou outro meio que facilite o acesso ao auxílio, quando não for normalmente aceito pelos estabelecimentos conveniados no município.

(Handwritten signatures and marks in blue ink)



Parágrafo segundo - O auxílio cesta alimentação é extensivo ao(à) empregado(a) que se encontra em gozo de licença-maternidade.

Parágrafo terceiro - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus à cesta alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

Parágrafo quarto - Este auxílio não será devido pelo banco que já concede outro similar, com valor no mínimo equivalente, respeitados critérios mais vantajosos.

CLÁUSULA 16 - DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão, até o dia 30.11.2020, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, a décima terceira cesta alimentação, no valor de R\$ 636,17 (seiscentos e trinta e seis reais e dezessete centavos), referente a 31.08.2020, que será reajustado em 1º.09.2020, pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2019 a agosto de 2020, por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos, ressalvadas condições mais vantajosas.

Parágrafo primeiro - O benefício previsto no *caput* desta cláusula é extensivo ao(à) empregado(a) que se encontre em gozo de licença-maternidade na data da concessão.

Parágrafo segundo - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus à 13ª cesta alimentação, desde que, na data da sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo terceiro - Observam-se em relação ao benefício previsto no *caput* desta cláusula as mesmas condições estabelecidas nos §§ 6º, 7º, 8º e 9º, da cláusula do auxílio refeição.

Parágrafo quarto - O valor com o reajuste previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2021, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, cujos pagamentos serão efetuados até o dia 30.11.2021, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 17 - AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R\$ 488,61 (quatrocentos e oitenta e oito reais e sessenta e um centavos),



referente a 31.08.2020, que será reajustado em 1º.09.2020, pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2019 a agosto de 2020, para cada filho, até a idade de 71 (setenta e um) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo destas, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

Parágrafo primeiro - O pedido de reembolso deverá ser feito pelo empregado, após o efetivo pagamento, mediante apresentação do respectivo comprovante, no prazo de 30 (trinta) dias, salvo se disposto de forma mais benéfica na política de cada banco.

Parágrafo segundo - Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, ao banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Parágrafo terceiro - O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio babá, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

Parágrafo quarto - A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT e à Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (D.O.U de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.97 (D.O.U de 21.08.97). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores.

Parágrafo quinto - O valor com o reajuste previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2021, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 18 - AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no *caput* e parágrafos 1º, 2º e 3º da cláusula de auxílio creche/auxílio babá, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelo banco.



CLÁUSULA 19 - AUXÍLIO FUNERAL

Os bancos pagarão aos seus empregados auxílio funeral no valor de R\$ 1.100,71 (um mil e cem reais e setenta e um centavos), referente a 31.08.2020, que será reajustado em 1º.09.2020, pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2019 a agosto de 2020, pelo falecimento de cônjuge e de filhos menores de 18 (dezoito) anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

Parágrafo primeiro - O banco que já concede o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

Parágrafo segundo - O valor com o reajuste previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2021, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 20 - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência, os bancos pagarão aos seus empregados credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., que participem de sessão de compensação em período por esta Convenção considerado noturno, e aos Investigadores de Cadastro, ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, a importância de R\$ 116,62 (cento e dezesseis reais e sessenta e dois centavos), a título de ajuda para deslocamento noturno, respeitando-se o direito dos que já percebam esta mesma vantagem em valor mais elevado.

Parágrafo primeiro - Igual ajuda para deslocamento noturno será concedida aos empregados cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e seis horas.

Parágrafo segundo - Dado seu caráter indenizatório, a ajuda de custo para deslocamento noturno não integra o salário dos que a percebem.

Parágrafo terceiro - O disposto nesta cláusula não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo de transporte independentemente do horário de prestação de trabalho.

Parágrafo quarto - O banco que já fornece condução não poderá substituí-la pela verba desta cláusula.



Parágrafo quinto - A ajuda para deslocamento noturno prevista nesta cláusula será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

Parágrafo sexto - O valor com o reajuste previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2021, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 21 - VALE-TRANSPORTE

Os bancos concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987, e, ainda, em conformidade com a decisão do C. TST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC. SDC), publicada no DJU 07.08.98, seção 1, p. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, ao banco, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

Parágrafo único - O valor da participação dos bancos nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do salário-básico.

ABONO DE FALTAS AO SERVIÇO

CLÁUSULA 22 - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

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

- a) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9471, de 14.07.97 - D.O.U. 15.07.97). A comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria escola; e
- b) nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a



presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

CLÁUSULA 23 - AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitadas os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

- a) 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- b) 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
- d) 1 (um) dia para doação de sangue, comprovada;
- e) 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe;
- f) 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 (catorze) anos ao médico, mediante comprovação; e
- g) nos termos da Lei nº 9.853, de 27.10.99 (D.O.U 28.10.99), quando o empregado tiver que comparecer a júízo.

Parágrafo primeiro - Para efeito desta cláusula sábado não será considerado dia útil.

Parágrafo segundo - Entende-se por ascendentes: pai, mãe, avós, bisavós. E por descendentes: filhos e netos, na conformidade da lei civil.

Parágrafo terceiro - Os atestados médicos e odontológicos, bem como os documentos de comprovação das justificativas das ausências previstas nesta cláusula deverão ser entregues pelo empregado, ao banco, até o primeiro dia útil após a sua emissão.

CLÁUSULA 24 - FOLGA ASSIDUIDADE

Os bancos concederão 1 (um) dia de ausência remunerada, a título de folga assiduidade, ao empregado em efetivo exercício na data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho e que não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho nos seguintes períodos:

- a) fruição de 1º.09.2020 a 31.08.2021, relativamente à frequência de 1º.09.2019 a 31.08.2020; e
- b) fruição de 1º.09.2021 a 31.08.2022, relativamente à frequência de 1º.09.2020 a 31.08.2021;

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

Parágrafo segundo - O dia de fruição nos períodos previstos nesta cláusula será definido pelo gestor em conjunto com o empregado.

Parágrafo terceiro - A folga assiduidade de que trata esta cláusula não poderá, em hipótese alguma, ser convertida em pecúnia, não poderá adquirir caráter cumulativo e não poderá ser utilizada para compensar faltas ao serviço.

Parágrafo quarto - O banco que já concede qualquer outro benefício que resulte em folga ao empregado, tais como faltas abonadas, abono assiduidade, folga de aniversário, e outros, fica desobrigado do cumprimento desta cláusula, sempre observando a fruição dessa folga em dia útil e dentro do período estipulado no parágrafo primeiro.

CLÁUSULA 25 - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, regulamentada pelo Decreto nº 7.052 de 23.12.2009 e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

Parágrafo primeiro - A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII, e do *caput* do art. 7º da CF.



Página 20 de 56

Parágrafo segundo - O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no *caput*, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

Parágrafo terceiro - A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

Parágrafo quarto - Na ocorrência de gozo de férias imediatamente após o término da licença maternidade, independentemente da adesão do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, o exame médico de retorno ao trabalho poderá ser realizado após o gozo das férias.

CLÁUSULA 26 - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

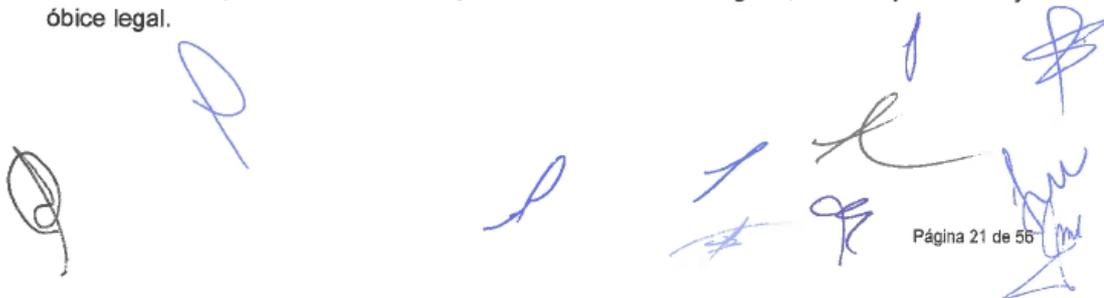
A duração da licença-paternidade prevista no §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias poderá ser prorrogada por 15 (quinze) dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei 13.257/2016 e, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 02 (dois) dias após o parto, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Parágrafo primeiro - A prorrogação da licença-paternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo segundo - O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no *caput*, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

Parágrafo terceiro - A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei 13.257/2016.

Parágrafo quarto - Para efeitos dessa cláusula, serão reconhecidos os cursos de paternidade responsável oferecidos pelos sindicatos da categoria, desde que não haja óbice legal.



Página 21 de 56

PROTEÇÃO AO EMPREGO

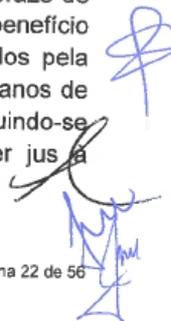
CLÁUSULA 27 - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

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

- a) **gestante**: a gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;
- b) **alistado**: o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) **doença**: por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica da Previdência Social, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- d) **acidente**: por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei 8213, de 24.07.1991;
- e) **pré-aposentadoria**: por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, aos empregados que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vínculo empregatício com o banco, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;
- f) **pré-aposentadoria**: por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, aos empregados que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vínculo empregatício ininterrupto com o mesmo banco, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;
- g) **pré-aposentadoria**: para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, às empregadas que tiverem o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo banco, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando a empregada passar a fazer jus à aposentadoria;







FENABAN

CONTRAFI

- h) **pai**: o pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao banco no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento; e
- i) **gestante/aborto**: a gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.

Parágrafo primeiro - Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, compreendidos nas letras "e", "f" e "g", de que trata esta cláusula, devem ser observadas as seguintes condições:

- a) a garantia somente será adquirida e passará a integrar o patrimônio jurídico do empregado, a partir do recebimento, pelo banco, de comunicação escrita do empregado, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele integralmente as condições previstas, acompanhada desde logo dos documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após o banco os exigir; e
- b) na vigência do contrato individual de trabalho, esta cláusula não se aplica aos empregados que já tenham adquirido o direito ao benefício da aposentadoria proporcional, ainda que não o tenham requerido junto ao INSS.

Parágrafo segundo - Comprovado e comunicado, por escrito, o estado de gravidez da empregada, no curso do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, inclusive o proporcional, no limite do prazo previsto na art. 487, II, da CLT, combinado com o disposto na Lei nº 12.506/2011, impõe-se a garantia prevista no art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e na Lei nº 12.812, de 16 de março de 2013.

CLÁUSULA 28 - OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO

Manifestando-se o empregado, optante ou não, pelo regime do FGTS, por escrito, no sentido de exercer o direito de opção retroativa especificado nas Leis nºs 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº 99.684, de 08.11.90, artigos 4º e 5º, não poderá opor-se o banco, que, no prazo máximo de 48 horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.

Parágrafo único - A opção retroativa do FGTS, na forma da presente cláusula, não implicará prejuízo relativamente aos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e ao benefício de abono complementar de aposentadoria, previsto no regulamento do banco.

BENEFÍCIOS

CLÁUSULA 29 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

Parágrafo primeiro - A concessão do benefício previsto nesta cláusula deverá observar as seguintes condições:

- a) será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 1º.09.2020. Os empregados que, em 1º.09.2020, já estavam afastados e percebendo a complementação, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses;
- b) a cada período de 6 (seis) meses de licença é facultado ao banco submeter o empregado à junta médica, devendo, para isto, notificar o empregado, por escrito, através de carta registrada ou telegrama e, simultaneamente, dar ciência do fato, por escrito, ao sindicato profissional respectivo, solicitando-lhe, ainda, a indicação do médico para compor a junta;
- c) desde que decorridos 12 (doze) meses da concessão da complementação e constatado pela junta médica que o empregado está em condições de exercer normalmente suas funções, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta médica do INSS; e
- d) recusando-se o empregado a se submeter à junta médica, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta do INSS.

Parágrafo segundo - A junta médica será composta por 2 (dois) médicos, sendo um de livre escolha do banco, e outro, por este escolhido, dentre o mínimo de 2 (dois) médicos indicados pelo sindicato profissional. Decorridos 20 (vinte) dias da solicitação por escrito da formação da junta médica, a não indicação de médico para compor a junta, por uma das partes, resultará no reconhecimento, para todos os efeitos, do laudo do médico indicado pela outra parte.









FENABAN

CONTRAF

Parágrafo terceiro - Além de pagar o profissional por ele indicado, o banco arcará com as despesas do médico por ele escolhido dentre os indicados pelo sindicato profissional, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira - AMB.

Parágrafo quarto - Na ocorrência de pareceres divergentes entre os médicos da junta, será indicado, de comum acordo entre o banco e o sindicato, um terceiro médico, para o desempate, cujas despesas de contratação serão de responsabilidade do banco, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira - AMB.

Parágrafo quinto - Quando o empregado não fizer jus à concessão do auxílio-doença, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberá a complementação salarial nas condições do parágrafo primeiro, desde que constatada a doença por médico indicado pelo banco.

Parágrafo sexto - A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º salário.

Parágrafo sétimo - O banco que já concede o benefício supra, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

Parágrafo oitavo - O banco fará o adiantamento do auxílio doença previdenciário ou auxílio doença acidentário ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo empregado. Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ou por iniciativa do banco, respeitados os períodos de estabilidades provisórias, e, havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, o banco efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

Parágrafo nono - Não sendo conhecido o valor básico do auxílio doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação salarial deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo dez - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais empregados.

(Handwritten signatures in blue ink)

Página 25 de 56

FENABAN



CLÁUSULA 30 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA 31 - JORNADA DE 6 HORAS - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Os bancos poderão conceder, aos empregados que tenham jornada contratual maior que 4 (quatro) horas e não superior a 6 (seis) horas diárias, intervalo de repouso ou refeição de 30 (trinta) minutos, no caso de realização de horas suplementares à duração da jornada contratual.

Parágrafo primeiro - O intervalo de 15 minutos adicionais previsto no *caput* para descanso ou alimentação não será computado na duração normal da jornada de trabalho.

Parágrafo segundo - O intervalo para descanso ou alimentação poderá ser pré-assinalado.

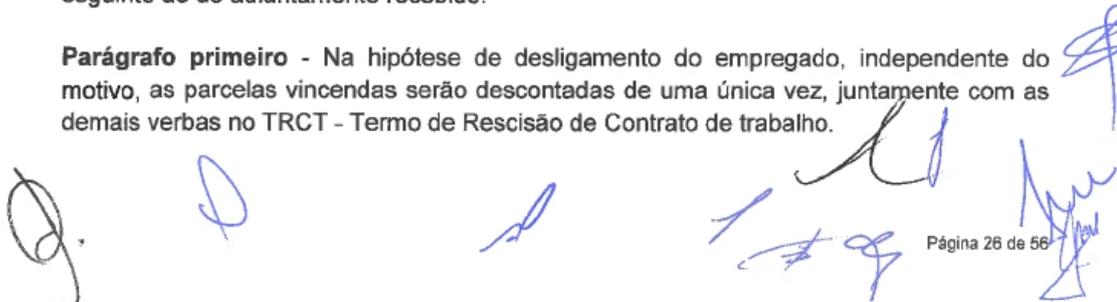
Parágrafo terceiro - A aplicação pelo banco do disposto na presente cláusula, não caracteriza alteração unilateral lesiva do contrato de trabalho.

Parágrafo quarto - O disposto nesta cláusula não se aplica aos empregados da área de teleatendimento/*telemarketing*.

CLÁUSULA 32 - DEVOLUÇÃO PARCELADA DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

Por ocasião das férias regulares os empregados poderão optar pela compensação do valor de salário adiantado a título de férias em 3 (três) parcelas, as quais serão descontadas em folha de pagamento junto com as demais verbas mensais, sendo a primeira parcela no mês seguinte ao do adiantamento recebido.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de desligamento do empregado, independente do motivo, as parcelas vincendas serão descontadas de uma única vez, juntamente com as demais verbas no TRCT - Termo de Rescisão de Contrato de trabalho.



FENABAN

CONTRAF

Parágrafo segundo - O parcelamento de que trata esta cláusula é restrito às verbas relacionadas ao adiantamento de salário recebido por ocasião das férias e não considera as verbas como abono pecuniário, 1/3 constitucional de férias, adiantamento do 13º salário nas férias.

CLÁUSULA 33 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a veículos que transportem numerário ou documentos, os bancos pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R\$ 166.599,05 (cento e sessenta e seis mil, quinhentos e noventa e nove reais e cinco centavos).

Parágrafo primeiro - Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no *caput*, sem definição quanto à invalidez permanente, o banco complementarará o benefício previdenciário até o montante do somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada, ou não, ao banco.

Parágrafo segundo - A indenização de que trata a presente cláusula poderá ser substituída por seguro, a critério do banco.

Parágrafo terceiro - O valor com o reajuste previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2021, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 34 - TRANSPORTE DE NUMERÁRIO

Nas contratações de serviços especializados em transporte de valores, a FENABAN e as respectivas instituições bancárias representadas observarão o disposto na Lei nº 7.102, de 20.06.1983, na Portaria DG/DPF nº 3.233 de 10/12/2012, e alterações posteriores destes instrumentos legais.

Parágrafo único - A FENABAN adotará, juntamente com as respectivas instituições bancárias representadas, providências necessárias para coibir o transporte de valores realizado de forma distinta da regra contida no *caput*.

(Handwritten signatures and initials in blue ink are present below the text, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.)



CLÁUSULA 35 - SEGURANÇA BANCÁRIA

Em caso de paralisação das atividades bancárias, em virtude de ato criminoso, o banco envidará esforços para a retomada das operações, incluindo a disponibilização de numerário para atendimento ao público, quando reputar viável, em virtude da importância do funcionamento da atividade econômica para a sociedade.

Parágrafo primeiro - Na ocorrência das situações previstas na cláusula que trata de indenização por morte ou incapacidade decorrente de assalto, e sem prejuízo da indenização ali prevista, os bancos adotarão as seguintes medidas:

- a) no caso de assalto a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, todos os empregados presentes terão direito a atendimento médico ou psicológico logo após o ocorrido, com comunicação à CIPA, onde houver;
- b) o empregado que for vítima do crime de extorsão mediante sequestro terá direito a atendimento médico ou psicológico logo após o ocorrido;
- c) em caso de assalto ou ataque contra qualquer agência ou posto de atendimento bancário, consumado ou não o roubo, ou, ainda, em caso do crime de extorsão mediante sequestro de empregado, o banco registrará o Boletim de Ocorrência Policial;
- d) o banco avaliará o pedido de realocação para outra agência ou posto de atendimento bancário, apresentado pelo empregado que for vítima do crime de extorsão mediante sequestro; e
- e) os dados estatísticos nacionais sobre ocorrências de assaltos e ataques, cujos roubos tenham sido consumados ou não, serão discutidos, semestralmente, até a primeira quinzena de fevereiro e até a primeira quinzena de agosto, na Comissão Bipartite de Segurança Bancária.

Parágrafo segundo - Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

CLÁUSULA 36 - MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO

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



CLÁUSULA 37 - UNIFORME

Quando exigido ou previamente permitido pelo banco, o uniforme do empregado será fornecido pelo banco, gratuitamente.

CLÁUSULA 38 - DIGITADORES - INTERVALO PARA DESCANSO

Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo caberá um intervalo de 10 (dez) minutos para descanso, não deduzido da jornada de trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTPS nº 3751, de 23.11.1990.

CLÁUSULA 39 - MONITORAMENTO DE RESULTADOS

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

Parágrafo primeiro - É vedada, ao gestor, a cobrança de cumprimento de resultados por mensagens, no telefone particular do empregado.

Parágrafo segundo - Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

SAÚDE NO TRABALHO

CLÁUSULA 40 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

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

Parágrafo único - Os bancos darão conhecimento das datas e conteúdo da SIPAT aos empregados e ao sindicato.

CLÁUSULA 41 - EXAMES MÉDICOS ESPECÍFICOS

O empregado poderá solicitar exames médicos específicos, que serão realizados a critério de médico indicado pelo banco. Os resultados serão fornecidos ao empregado solicitante.

CLÁUSULA 42 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR - EMPREGADO DESPEDIDO

O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º.09.2020, poderá usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pelo banco, pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do plano ao qual se vincula o empregado, respeitadas as situações mais favoráveis.

Vínculo Empregatício com o Banco	Período de Utilização do Convênio
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias
Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	180 (cento e oitenta) dias
Mais de 20 (vinte) anos	270 (duzentos e setenta) dias

Parágrafo único - Os empregados dispensados, sem justa causa, até **31 de agosto de 2020**, estão abrangidos pelas condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho **2018/2020**.

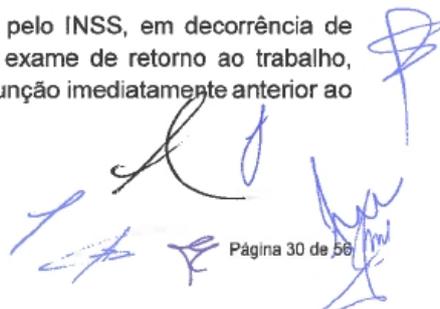
CLÁUSULA 43 - PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO

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

Parágrafo primeiro - Farão parte do Programa os empregados que:

- tenham a cessação do benefício pelo INSS, após o afastamento por auxílio doença previdenciário (B-31), ou por auxílio doença acidentário (B-91), por qualquer período, e que, no exame de retorno ao trabalho, tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento; e
- tenham sido encaminhados para retorno ao trabalho, pelo INSS, em decorrência de suspensão da aposentadoria por invalidez, e que no exame de retorno ao trabalho, tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento.





Parágrafo segundo - Em caráter exclusivamente preventivo, nos casos de empregados em atividade, com diagnóstico de patologia que provoque a redução da capacidade laborativa, o banco, através da equipe multiprofissional, poderá indicar a necessidade de reavaliação do posto de trabalho ou da atividade desenvolvida.

Parágrafo terceiro - O Programa de Retorno ao Trabalho deverá ser implementado pela área de Saúde Ocupacional do Banco e será discutido com o Sindicato da categoria profissional. A forma de acompanhamento da implementação, pelo Sindicato, constará do programa.

Parágrafo quarto - O Programa de Retorno ao Trabalho observará as seguintes etapas no seu desenvolvimento:

- a) avaliação da capacidade laborativa - para a avaliação da capacidade laborativa serão considerados os exames complementares e o histórico médico;
- b) definição das atividades - a equipe multiprofissional, juntamente com o gestor e o empregado, definirá as atividades que poderão ser executadas pelo empregado, de acordo com a sua capacidade laborativa, considerando os relatórios da equipe de reabilitação do INSS, quando for o caso;
- c) ações de desenvolvimento - a área de Saúde Ocupacional identificará as necessidades de requalificação profissional e encaminhará o empregado aos programas de desenvolvimento necessários. O empregado, se participante do programa, somente retornará ao trabalho após a execução de todas as etapas recomendadas ou, após a cessação do benefício pelo INSS; e
- d) acompanhamento - a partir do término do Programa de Retorno ao Trabalho, o empregado permanecerá em acompanhamento pela área de Saúde Ocupacional, por um período de até 6 (seis) meses, para adoção de eventuais medidas necessárias, visando recuperar a capacidade laborativa;

Parágrafo quinto - Havendo necessidade de continuidade do acompanhamento pela área de Saúde Ocupacional, o prazo previsto na letra "d" do parágrafo quarto poderá ser prorrogado por até 6 (seis) meses. Se após esta prorrogação o empregado não estiver habilitado para o exercício de atividades profissionais, deverá ser reencaminhado ao INSS.

CLÁUSULA 44 - ACIDENTES DE TRABALHO

Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenientes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

CLÁUSULA 45 - DOS AFASTAMENTOS POR DOENÇA SUPERIORES A 15 DIAS

O empregado que, por motivo de doença, afastar-se do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos, deverá apresentar ao banco, mediante protocolo de entrega, o atestado médico que comprove a sua incapacidade laborativa, até o 1º (primeiro) dia útil após a sua emissão, salvo se houver alteração do prazo estabelecido no Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, quando este passará a ser observado.

Parágrafo único - Nos casos de afastamento superior a 15 (quinze) dias, mediante o recebimento do atestado médico nos termos do *caput* desta cláusula, o banco requererá, até o 30º (trigésimo) dia do afastamento, a concessão do benefício junto ao INSS, salvo se, até o 20º (vigésimo) dia do afastamento, o empregado comprovar haver requerido o benefício diretamente àquele órgão, ou manifestar por escrito, no ato da entrega do atestado médico, a intenção de fazê-lo por seus próprios meios.

CLÁUSULA 46 - DECLARAÇÃO DO ÚLTIMO DIA TRABALHADO (DUT)

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

Parágrafo primeiro - Para os fins previstos no *caput* desta cláusula, o empregado deve comprovar, no prazo de até 7 (sete) dias úteis anteriores à perícia médica, haver requerido o benefício ao INSS.

Parágrafo segundo - Atendida, pelo empregado, a condição prevista no parágrafo anterior, o banco entregará a "DUT" até 2 (dois) dias úteis anteriores ao dia da perícia médica.

DIVERSIDADE

CLÁUSULA 47 - EXTENSÃO DE VANTAGENS - RELAÇÃO HOMOAFETIVA

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

Parágrafo primeiro - O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam







FENABAN



o art. 134 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 77, 21.01.2015 (D.O.U de 22.01.2015) e legislação posterior.

Parágrafo segundo - Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho os bancos divulgarão, internamente, as vantagens de que trata o *caput* desta cláusula e determinarão que a opção do(a) empregado(a) será feita diretamente à área de Recursos Humanos.

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

CLÁUSULA 48 - DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

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

CLÁUSULA 49 - DO COMUNICADO INTERNO SOBRE A PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

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

Parágrafo único. Por meio de comunicado interno, o banco informará, a todos os seus empregados, quanto aos termos desta Convenção e às condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis, pelo banco.

CLÁUSULA 50 - DO CANAL DE APOIO

O banco informará qual o canal de apoio que tratará de questões relacionadas à violência contra a mulher, cuja função será o acolhimento da bancária vítima de violência doméstica e familiar, por equipe devidamente orientada para este fim.

Parágrafo primeiro. O comunicado interno previsto na cláusula anterior conterá informações sobre o canal de apoio, por meio do qual a empregada que se sentir ameaçada, ou que for vítima de violência doméstica e familiar, poderá se comunicar com o banco, assegurada a confidencialidade.

FENABAN



Parágrafo segundo. A empregada será informada a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que podem ser procuradas para apoiá-la.

CLÁUSULA 51 - MEDIDAS DE APOIO

A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar, por exemplo:

- a) realocação para outra dependência, sendo garantido o sigilo de informações sobre a transferência; e
- b) oferta de linha de crédito/financiamento especial, à empregada vítima de violência doméstica e familiar.

Parágrafo único. O banco decidirá sobre o aceite da solicitação.

CLÁUSULA 52 - OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DO BANCO

O banco, a seu critério, poderá:

- a) criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais para esse tipo de situação;
- b) oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre sua rotina.

CLÁUSULA 53 - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL

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

CLÁUSULA 54 - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento da aplicação da presente Convenção será realizado na Comissão Bipartite de Diversidade.

FENABAN

CONTRAF

CLÁUSULA 55 - DA RESPONSABILIDADE DO BANCO

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

CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

CLÁUSULA 56 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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

Tempo efetivo de serviço prestado ao mesmo Banco	Pagamento do Aviso Prévio Proporcional Indenizado
Até 5 (cinco) anos	30 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 5 (cinco) anos e 1 (um) dia até 10 (dez) anos completos	45 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 10 (dez) anos e 1 (um) dia até 20 (vinte) anos completos	60 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 20 (vinte) anos e 1 (um) dia em diante	90 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa

Parágrafo primeiro - Os valores pagos na rescisão do contrato de trabalho, na forma desta cláusula, mais benéficos aos empregados do que o direito assegurado na Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, D.O.U de 13 de outubro de 2011, atendem integralmente às disposições dessa lei e do art. 487, inciso II, da CLT, não sendo cumulativas as condições previstas nesta Convenção com as condições previstas nos citados textos legais.

Parágrafo segundo - Considera-se rescindido o contrato individual de trabalho, ao final do aviso prévio estabelecido por lei, já incluído o acréscimo da Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, não se computando, portanto, os dias adicionados em função da presente norma coletiva para efeito de projeção da data de rescisão do contrato de trabalho, para nenhum efeito.

FENABAN



Parágrafo terceiro - Para cálculo do aviso prévio proporcional referido nesta cláusula, serão consideradas as mesmas verbas adotadas no cálculo do aviso prévio de que trata o art. 487, da CLT.

Parágrafo quarto - O valor do aviso prévio indenizado não enseja a incidência de contribuição previdenciária, conforme decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ), no Recurso Especial (REsp) sob nº 1.230.957/RS, Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) na Nota PGFN/CRJ nº 485, de 2 de junho de 2016.

CLÁUSULA 57 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

CLÁUSULA 58 - CARTA DE DISPENSA

A demissão imposta pelo empregador será comunicada ao empregado por escrito.

APLICAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL

CLÁUSULA 59 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada qualquer cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R\$ 40,31 (quarenta reais e trinta e um centavos), a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

Parágrafo único - O valor com o reajuste, previsto no *caput* desta cláusula, será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2021, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 60 - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO - ADESÃO VOLUNTÁRIA

Os bancos que aderirem ao Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínua das Relações de Trabalho, por meio de Termo de Entendimento, cujo conteúdo segue abaixo, realizarão, até maio de 2021, reunião de acompanhamento das iniciativas até então realizadas, em conjunto com a FENABAN e a CONTRAF.

Parágrafo único - O Termo de Entendimento para adesão à presente cláusula a ser firmado voluntariamente pelos bancos, terá o seguinte teor:

TERMO DE ENTENDIMENTO - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em consonância com o objetivo de aperfeiçoamento contínuo das práticas de gestão, e respeitando as características da cultura e dos valores organizacionais particulares, o Banco signatário deste instrumento, em seus Programas de Desenvolvimento Gerencial aplicáveis aos empregados que atuam na gestão de pessoas, dará ênfase a conteúdos que contribuam para a melhoria das relações de trabalho.

Parágrafo primeiro - O conteúdo desses programas será orientado para o aprimoramento dos aspectos de liderança com base em pilares relacionados à Comunicação, à Saúde e ao Ambiente de Trabalho, por meio da sensibilização e engajamento dos gestores, contemplando toda a estrutura funcional.

Parágrafo segundo - O programa de que trata o presente instrumento será acompanhado pela respectiva Comissão de Empregados - COE.

Parágrafo terceiro - O presente TERMO DE ENTENDIMENTO - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO vigorará exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 61 - MECANISMOS DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - ADESÃO VOLUNTÁRIA

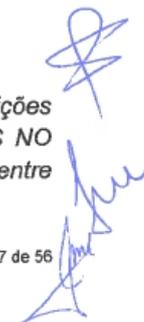
A adoção dos mecanismos de prevenção de conflitos no ambiente de trabalho se dará pelos bancos que, voluntariamente, firmarem com as entidades sindicais representativas da categoria profissional instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para Adesão à presente cláusula.

Parágrafo único - O instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para adesão à presente cláusula a ser firmado voluntariamente pelos bancos, terá o seguinte teor:

"CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

O presente instrumento coletivo de trabalho normatiza os termos e condições previstos na cláusula de MECANISMOS DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DO TRABALHO, da Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada entre



as entidades sindicais profissionais e as entidades sindicais dos empregadores, representativas do segmento bancário.

CLÁUSULA SEGUNDA - PRINCÍPIOS QUE REGEM O PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo adota os seguintes princípios, visando à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho:

- a. valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;
- b. conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; e
- c. promoção de valores éticos e legais; e
- d. comprometimento dos bancos para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho.

Parágrafo primeiro - O objetivo do presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo voltado à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos empregados dos bancos aderentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho.

Parágrafo segundo - As partes acordantes estabelecem o cumprimento das seguintes condições visando prevenir os conflitos no ambiente de trabalho:

- a. declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio;
- b. disponibilização, pelos bancos aderentes, de canal específico para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados;
- c. avaliação semestral do programa, através de reuniões entre a representação sindical dos bancários e a representação dos bancos, com apresentação, pela FENABAN, de dados estatísticos setoriais, devendo ser criados indicadores que avaliem o desempenho do programa;
- d. consideração das habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal como critérios de promoção para cargos de gestão de pessoas; e
- e. ampla divulgação deste instrumento para todos os empregados.

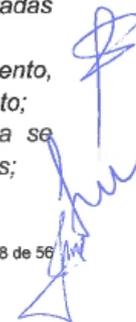
Parágrafo terceiro - O sindicato profissional signatário deste Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo disponibilizará canal específico, aos bancários, para o encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento.

Parágrafo quarto - O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos:

- a. apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de esclarecimento, devidamente fundamentados, por parte do empregado, ao banco ou ao sindicato;
- a.1) na hipótese da questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la ao banco, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis;





- b. a apuração dos fatos deverá ser concluída em até 45 (quarenta e cinco) dias corridos a partir da apresentação da questão ao banco. Neste período não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo sindicato, nem pelo banco;
- c. os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, serão preservados pelo banco e pelo sindicato;
- d. a denúncia formulada pelo empregado diretamente ao banco será respondida diretamente ao empregado, após a devida apuração;
- d.1) a denúncia formulada pelo empregado por intermédio da entidade sindical será apurada pelo banco, que prestará os esclarecimentos ao sindicato;
- e. o banco apurará a denúncia formulada anonimamente, pelo empregado, ainda que não possa respondê-la;
- f. o sindicato não encaminhará ao banco denúncia recebida anonimamente;
- f.1) a denúncia encaminhada pelo sindicato poderá preservar o nome do denunciante; e
- g. o banco avaliará a possibilidade de realocação para outra dependência, do empregado cuja denúncia tiver sido considerada procedente.

Parágrafo quinto - Compete ao sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada, nos termos do presente Acordo.

CLÁUSULA 3ª - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.”

CLÁUSULA 62 - REQUALIFICAÇÃO / REALOCAÇÃO - ADESÃO VOLUNTÁRIA

A requalificação e a realocação de empregados, com o objetivo de aprimoramento técnico, se darão pelos bancos que, voluntariamente, firmarem com as entidades sindicais representativas da categoria profissional instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para Adesão à presente cláusula, o qual será aplicado em situações específicas decorrentes de reestruturações organizacionais (encerramento de atividades, encerramento de locais, mudanças tecnológicas, ou mudanças nas atividades que redundem em obsolescência do conhecimento dos empregados em atividade nessas áreas, para as novas funções).

Parágrafo único - O instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para adesão à presente cláusula a ser firmado voluntariamente pelos bancos, terá o seguinte teor:

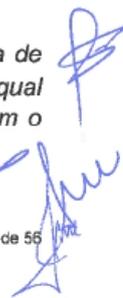
“CLÁUSULA 1ª - DA FINALIDADE DO INSTRUMENTO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho para adesão ao disposto na cláusula de REQUALIFICAÇÃO / REALOCAÇÃO da Convenção Coletiva de Trabalho, pelo qual as partes estabelecem que a requalificação e realocação de empregados, com o









objetivo de aprimoramento técnico, se darão consoante os critérios previstos nesta Cláusula.

Parágrafo primeiro - O banco adere voluntariamente ao presente instrumento, a fim de aplicá-lo em situações específicas decorrentes de reestruturações organizacionais (encerramento de atividades, encerramento de locais, mudanças tecnológicas, ou mudanças nas atividades que redundem em obsolescência do conhecimento dos empregados em atividade nessas áreas, para as novas funções).

Parágrafo segundo - O banco divulgará as vagas existentes de forma acessível a todos os empregados referidos no parágrafo primeiro.

Parágrafo terceiro - O banco comunicará aos empregados referidos no parágrafo primeiro, os requisitos e as competências requeridos para cada vaga existente.

Parágrafo quarto - Independentemente de idade, raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência, poderão inscrever-se para participar da seleção aos programas de requalificação e realocação todos os empregados referidos no parágrafo primeiro, que atendam aos requisitos básicos das vagas existentes, e que, no caso de requalificação, tenham condições de ser qualificados para essas vagas em curto espaço de tempo conforme avaliação do banco.

Parágrafo quinto - Observado o processo seletivo previsto no parágrafo quarto, ficará a critério do banco a escolha do empregado que participará tanto da requalificação como da realocação.

Parágrafo sexto - As partes reconhecem que o apoio da alta direção, o compromisso dos gestores e o comprometimento do empregado serão fundamentais para o sucesso do programa.

Parágrafo sétimo - Respeitadas as condições previstas nos parágrafos terceiro, quarto, e quinto, o banco definirá as necessidades de requalificação do empregado referido no parágrafo primeiro e arcará com o investimento necessário à sua qualificação técnica.

Parágrafo oitavo - A efetividade dos programas de requalificação e realocação será verificada em dois níveis de acompanhamento:

a. Reuniões de acompanhamento dos resultados específicos do banco, entre os representantes deste e da comissão de empregados coordenada pela CONTRAF; e

b. Reuniões de acompanhamento de natureza qualitativa, entre a CONTRAF e a Comissão de Negociações da FENABAN.

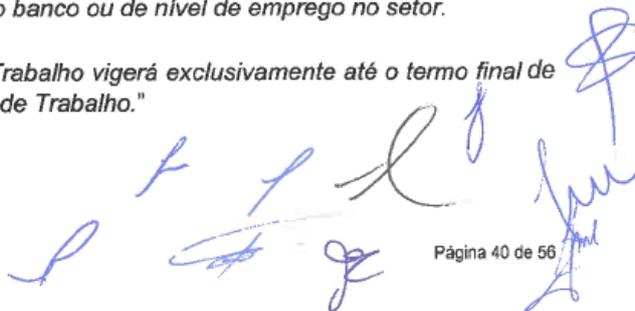
CLÁUSULA 2ª - DISPOSIÇÕES FINAIS

A celebração deste instrumento não implica em qualquer forma de garantia de emprego individual ou coletiva no banco ou de nível de emprego no setor.

CLÁUSULA 3ª - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho."





FENABAN



CLÁUSULA 63 - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL / CERTIFICAÇÃO AOS EMPREGADOS ATIVOS

Na hipótese de o banco exigir do empregado a certificação para comercialização de produtos de investimento, CPA 10 ou CPA 20, reembolsará ao empregado o valor da inscrição na prova de certificação, desde que tenha ele obtido aprovação no exame respectivo.

Parágrafo único - Para certificações obtidas antes da admissão, o banco ficará desonerado do reembolso.

CLÁUSULA 64 - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o banco arcará com despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 1º.09.2020, até o limite de R\$ 1.640,44 (um mil, seiscentos e quarenta reais e quarenta e quatro centavos), referente a 31.08.2020, que será reajustado em 1º.09.2020, pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2019 a agosto de 2020, com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados critérios mais vantajosos.

Parágrafo primeiro - O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da comunicação da dispensa, para requerer ao banco a vantagem estabelecida, limitado ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias para realização do curso, contado da data da solicitação.

Parágrafo segundo - O banco efetuará o pagamento, diretamente à empresa ou entidade, após receber, do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

Parágrafo terceiro - O banco poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

Parágrafo quarto - Os empregados dispensados até 31.08.2020 estão abrangidos pelas condições da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2020.

Parágrafo quinto - O valor com o reajuste previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2021, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 65 - ADIANTAMENTO EMERGENCIAL DE SALÁRIO NOS PERÍODOS TRANSITÓRIOS ESPECIAIS DE AFASTAMENTO POR DOENÇA

Enquanto ainda não concedido pelo INSS o benefício requerido, e pelo período máximo de 120 (cento e vinte) dias, fica assegurado o adiantamento emergencial de salário, em valor equivalente ao somatório das verbas fixas de natureza salarial, percebidas mensalmente, ao empregado cujo benefício previdenciário tenha cessado e que, cumulativamente:

- a) tenha sido considerado inapto pelo médico do trabalho do banco; e
- b) comprove ter apresentado recurso válido à Junta de Recurso do Conselho de Recursos do Seguro Social - JR/CRSS.

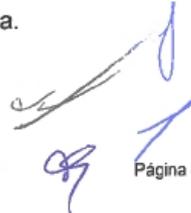
Parágrafo primeiro - Em qualquer hipótese, a concessão do adiantamento referido nesta cláusula fica condicionada à solicitação formal do empregado ao banco, que deverá ser entregue em até 7 (sete) dias úteis anteriores à data da perícia médica. Neste mesmo documento, o empregado autorizará previamente o respectivo reembolso do valor adiantado pelo banco, nos seguintes prazos e condições:

- a) em caso de deferimento do benefício, ou do provimento do recurso, o empregado comunicará imediatamente ao banco o início do recebimento do benefício, e restituirá integralmente o valor do benefício recebido, até 5 (cinco) dias úteis após o recebimento do benefício ou das parcelas pagas com atraso, e, não o fazendo voluntariamente, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta corrente;
- b) em caso de indeferimento do benefício, ou do não provimento do recurso, o valor do adiantamento não será descontado; e
- c) na ocorrência de rescisão contratual, os valores relativos ao adiantamento que ainda não tiverem sido reembolsados ao banco serão deduzidos integralmente, sem juros, do valor total das verbas rescisórias devidas ao empregado, em sendo insuficiente este, mediante débito do saldo remanescente em conta corrente, ressalvada a hipótese mencionada na letra "b" deste parágrafo.

Parágrafo segundo - O adiantamento a que se refere a presente cláusula não será devido ao empregado que deixar de comparecer à perícia médica agendada pelo INSS, ou requerer remarcação da mesma. Os adiantamentos que já tiverem sido efetuados serão restituídos em consonância com o parágrafo primeiro desta cláusula.








FENABAN



Parágrafo terceiro - O empregado que deixar de comunicar ao banco, até 2 (dois) dias úteis após o recebimento do comunicado, perderá o direito ao adiantamento, ficando obrigado a restituir integralmente o valor que recebeu a este título, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da data em que se realizaria a perícia médica, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta corrente.

Parágrafo quarto - O adiantamento de que trata a presente cláusula não poderá ultrapassar o período máximo de 120 (cento e vinte) dias para todos os fins.

Parágrafo quinto - O adiantamento do benefício previdenciário será concedido mediante a apresentação, pelo empregado, do atestado médico indicando afastamento superior a 15 (quinze) dias, até o 1º dia útil a contar da data da sua emissão, e da comprovação do agendamento da 1ª (primeira) perícia médica, a ser realizada pelo INSS.

Parágrafo sexto - Esta cláusula não altera as condições estabelecidas nas cláusulas que tratam do auxílio cesta alimentação, da décima terceira cesta alimentação e da complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo sétimo - O adiantamento previsto nesta cláusula não será cumulativo com o pagamento referido na cláusula de complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo oitavo - As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a buscar, em conjunto, entendimentos perante a Previdência Social visando solução sistêmica para as questões que dão origem às dificuldades cujos efeitos a presente cláusula se propõe a minimizar.

Parágrafo nono - Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas nos acordos coletivos ou instrumentos normativos internos dos quais façam parte os signatários da presente Convenção.

CLÁUSULA 66 - PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR - VALE-CULTURA

Considerando que o incentivo fiscal do vale cultura poderá ser novamente instituído no país por norma legal, as partes acordam em adotar como referência o texto da cláusula firmada anteriormente em instrumento coletivo, reproduzida abaixo:

“Os bancos concederão aos seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos nacionais, aqui compreendido o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, o Vale-Cultura instituído pela

Página 43 de 56

FENABAN

CONTRAF

Lei n. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC n. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC n. 80, de 30/09/2013, no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sob a forma de cartão magnético.

Parágrafo primeiro - O fornecimento do vale-cultura depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do art. 11 da Lei 12.761/2012.

Parágrafo segundo - O empregado usuário do vale-cultura poderá ter descontados, de sua remuneração mensal, assim entendida como o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, os seguintes percentuais sobre o valor do vale-cultura estabelecidos no art. 15 do Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, como segue:

I - até um salário mínimo - dois por cento;

II - acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos - quatro por cento;

III - acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos - seis por cento;

IV - acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos - oito por cento; e

V - acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos - dez por cento.

Parágrafo terceiro - O salário mínimo a ser considerado, para efeito de desconto, é o valor correspondente ao salário mínimo nacional.

Parágrafo quarto - Os bancos, nos termos da legislação citada no caput, providenciarão sua habilitação como "entidade beneficiária" do vale cultura, junto à Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.

Parágrafo quinto - Ficam a critério do empregado, nos termos da legislação do Vale-Cultura, a forma e o momento de utilização dos créditos efetivados pelo banco, decorrentes do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo sexto - Esta cláusula vigorará no período de 01/01/2014 a 31/12/2016, salvo se antes desse prazo o incentivo fiscal previsto no art. 10 da Lei 12.761/2012 e nos artigos 21 e 22 do Decreto 8084/2013 for revogado, hipótese em que a concessão do benefício Vale-Cultura cessará imediatamente."

CLÁUSULA 67 - PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

Parágrafo único - A negociação coletiva prevista no caput, quaisquer que sejam as partes ou abrangência, deverão ser precedidas de ofício do Comando Nacional dos Bancários à FENABAN.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA 68 - ABONO ÚNICO

Para os empregados ativos em 31.08.2020 será concedido um abono único, desvinculado do salário, de caráter excepcional, no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a ser pago até o dia 30.09.2020.

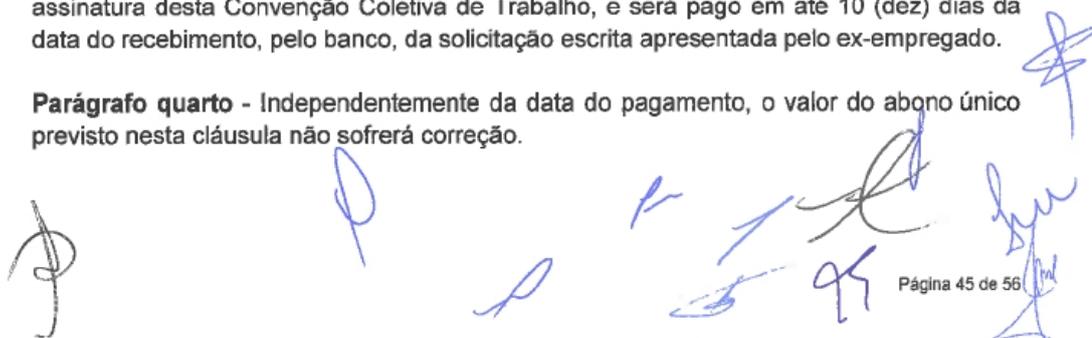
Parágrafo primeiro - O abono único de que trata esta cláusula será pago aos empregados que se encontravam afastados do trabalho em 31.08.2020, de acordo com os seguintes critérios e condições:

- a) até o dia 30.09.2020, às empregadas que, em 31.08.2020, se encontravam afastadas por licença maternidade;
- b) até o dia 30.09.2020, aos empregados que em 31.08.2020 se encontravam afastados do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário, e que, nessa data, faziam jus à complementação salarial prevista na cláusula complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2020; e
- c) até a folha de pagamento do mês subsequente ao retorno ao trabalho, se este ocorrer até 31.08.2022, aos empregados que em 31.08.2020 se encontravam afastados do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário, e que, nessa data, não faziam jus à complementação salarial prevista na cláusula complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário" da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2020.

Parágrafo segundo - Para os bancos que efetuam o pagamento do salário até o 5º dia útil do mês subsequente, o pagamento previsto no *caput* e nas alíneas "a" e "b" do parágrafo primeiro desta cláusula poderá ser feito até o dia 07.10.2020.

Parágrafo terceiro - O abono único de que trata esta cláusula será devido ao empregado que tenha sido dispensado sem justa causa entre 02.08.2020, inclusive, e a data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, e será pago em até 10 (dez) dias da data do recebimento, pelo banco, da solicitação escrita apresentada pelo ex-empregado.

Parágrafo quarto - Independentemente da data do pagamento, o valor do abono único previsto nesta cláusula não sofrerá correção.





Parágrafo quinto - Para fins do disposto nesta cláusula, a projeção do aviso prévio indenizado não será considerada como contrato ativo.

CLÁUSULA 69 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A COVID-19

A Organização Mundial da Saúde - OMS declarou, em 11.03.2020, a pandemia de COVID-19. No dia 12.03.2020, foi instaurada Mesa de Negociação Nacional Permanente COVID-19, pelas partes signatárias, envolvendo Confederação, Federações e mais de 100 Sindicatos que representam nacionalmente os bancários do país, para a promoção e proteção da saúde dos bancários, bem como a redução dos impactos trabalhistas decorrentes da pandemia, por infecções por COVID-19.

Parágrafo primeiro - Desde o primeiro momento, as partes estão zelando pela saúde dos bancários e clientes, e assegurando os serviços bancários que são essenciais às necessidades da sociedade, sempre com transparência e por meio do diálogo social. Temas que foram objeto de negociação pelas partes:

- a) implementação de medidas de proteção e prevenção nos ambientes de trabalho, incluindo a divulgação de orientações ou protocolos;
- b) procedimentos com relação aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e para aqueles que tiverem contato;
- c) etiqueta respiratória e higienização das mãos;
- d) distanciamento social;
- e) limpeza, higiene, desinfecção e ventilação dos ambientes;
- f) proteção ao grupo de risco; e
- g) equipamentos de proteção como máscaras e viseiras.

Parágrafo segundo - A prevenção e o controle da COVID-19, no setor bancário, continuarão sendo objeto de reuniões periódicas entre o Comando Nacional dos Bancários e a Comissão de Negociações da FENABAN.

CLÁUSULA 70 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se às partes convenientes no âmbito territorial de suas representações. Assim, aplica-se a todos os empregados representados



pelas entidades sindicais profissionais convenientes, respeitado o disposto na Resolução BACEN nº 4.820 de 29.05.2020.

CLÁUSULA 71 - VIGÊNCIA

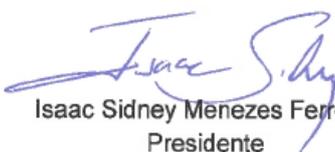
A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 2 (dois) anos, de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2022.

São Paulo, 04 de setembro de 2020.

FENABAN - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS

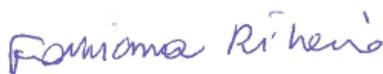
SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SAO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO, MATO GROSSO DO SUL, ACRE, AMAZONAS, PARÁ, AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA

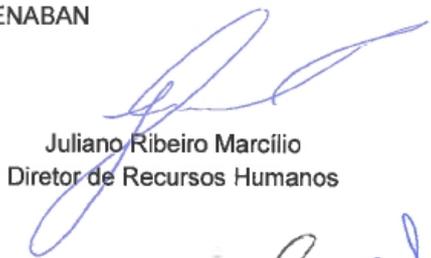
p/Procuração - SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DA BAHIA E DE SERGIPE, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (com base territorial no Estado do Espírito Santo), o SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, DISTRITO FEDERAL E TOCANTINS, o SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA, o SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DE PERNAMBUCO, ALAGOAS, PARAÍBA E RIO GRANDE DO NORTE, o SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DO CEARÁ, MARANHÃO E PIAUÍ


Isaac Sidney Menezes Ferreira
Presidente


Adauto de Oliveira Duarte
Diretor de Relações Institucionais,
Trabalhistas e Sindicais

COMISSÃO NACIONAL DE NEGOCIAÇÕES - FENABAN

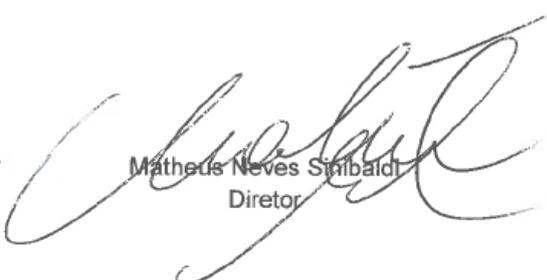

Fabiana Silva Ribeiro
Superintendente de Recursos
Humanos


Juliano Ribeiro Marcílio
Diretor de Recursos Humanos

FENABAN

CONTRAF
CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO

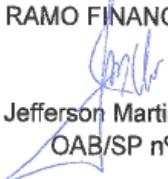

 Karine Etchepare Wernz
 Gerente Executiva


 Mathheus Neves Simbaloti
 Diretor

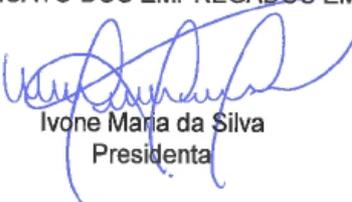

 Sergio Guillinet Fajerman
 Diretor Executivo

CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO - CONTRAF


 Juvandia Moreira Leite
 Presidenta da CONTRAF/CUT


 Jefferson Martins de Oliveira
 OAB/SP nº 141.537

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO


 Ivone Maria da Silva
 Presidenta


 Lucia Noronha
 OAB/SP nº 78.597

Em nome próprio - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DE SÃO PAULO

p/Procuração - SEEB DE ARARAQUARA, SEEB DE ASSIS, SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIROS DE BARRETOS E REGIÃO, SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA, SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE CATANDUVA E REGIÃO, SEEBF DE GUARULHOS E REGIÃO, SEEB DE JUNDIAÍ E REGIÃO, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCEIROS DE LIMEIRA, SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE MOGI

FENABAN



DAS CRUZES, SUZANO, POÁ, BIRITIBA MIRIM E SALESÓPOLIS, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE PRESIDENTE PRUDENTE, SEEB DE TAUBATÉ E REGIÃO E SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO VALE DO RIBEIRA


Aline Molina Gomes Amorim
Presidenta

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DO GRANDE ABC


Belmiro Aparecido Moreira
Presidente

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DOS ESTADOS DO RIO JANEIRO E ESPÍRITO SANTO – FETRAF RJ/ES

p/Procuração - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE ANGRA DOS REIS, ITAGUAÍ, MANGARATIBA, PARATI E SEROPÉDICA; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DA BAIXADA FLUMINENSE; SINDICATO DOS BANCÁRIOS E TRABALHADORES NO RAMO FINANCEIRO DE CAMPOS DOS GOYTACAZES; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE ITAPERUNA; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE MACAÉ E REGIÃO; SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE NITERÓI, SÃO GONÇALO, ITABORAÍ, TANGUÁ, RIO BONITO, SILVA JARDIM, CASIMIRO DE ABREU, RIO DAS OSTRAS, ARMAÇÃO DE BÚZIOS, CABO FRIO, ARRAIAL DO CABO, SÃO PEDRO D'ALDEIA, IGUABA GANDE, ARARUAMA, SAQUAREMA E MARICÁ; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE NOVA FRIBURGO; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E NO RAMO FINANCEIRO DOS MUNICÍPIOS DE PETRÓPOLIS E SÃO JOSÉ DO VALE DO RIO PRETO; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO SUL FLUMINENSE; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE TERESÓPOLIS;













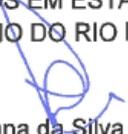
FENABAN



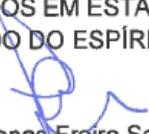
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE TRÊS RIOS & REGIÃO.


Nilton Damião Esperança
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

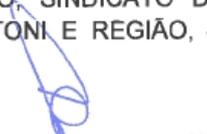

Adriana da Silva Nalesso
Presidenta

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO


Jonas Freire Santana
Coordenador Geral

Em nome próprio – FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DE MINAS GERAIS - FETRAFI-MG/CUT

p/Procuração – SEEB DE CATAGUASES E REGIÃO, SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO, SEEB DE PATOS DE MINAS E REGIÃO, SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DE TEÓFILO OTONI E REGIÃO, SEEB IPATINGA, SEEB UBERABA, SINTRAF ZONA DA MATA.


Magaly Lucas Fagundes
Presidenta

FENABAN

CONTRAF

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO

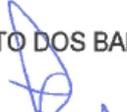

Ramon Silva Peres
Presidente

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE

p/Procuração – SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA, SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIARIOS DE CAMAÇARI, SEEB DE FEIRA DE SANTANA, SEEB DE ILHÉUS, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE IRECE E REGIÃO, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE ITABUNA E REGIÃO, SEEB DE JACOBINA E REGIÃO, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE JEQUIÉ E REGIÃO, SEEB DE JUAZEIRO E REGIÃO, SEEB DE VITÓRIA DA CONQUISTA E REGIÃO E SEEB DO EXTREMO SUL DA BAHIA E SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO OESTE DA BAHIA E REGIÃO.


Hermelino Souza Meira Neto
Presidente

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SERGIPE


Ivânia Pereira da Silva Teles
Presidente

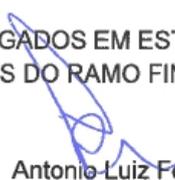
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO PARANÁ – FETEC/PR


Deonísio Venceslau Schmidt
Presidente



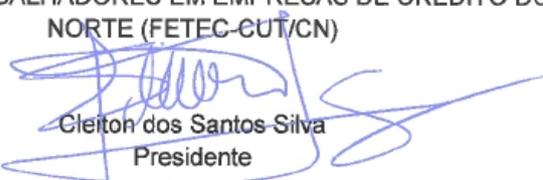


SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS,
FINANCIÁRIOS E EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE CURITIBA E REGIÃO



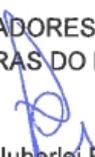
Antonio Luiz Fermino
Presidente

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO CENTRO
NORTE (FETEC-CUT/CN)



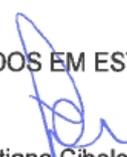
Cleiton dos Santos Silva
Presidente

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM INSTITUIÇÕES
FINANCEIRAS DO RIO GRANDE DO SUL



Juberlei Baes Bacelo
Diretoria Colegiada/Comunicação

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO PARÁ

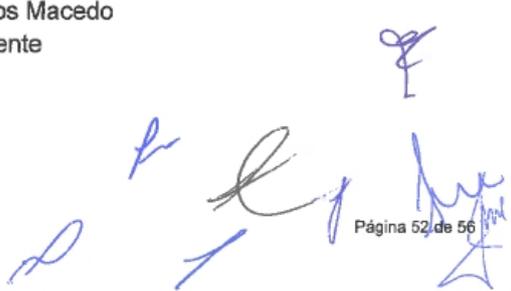


Tatiana Cibele da Silva Oliveira
Vice-Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DO AMAPÁ



Samuel Bastos Macedo
Presidente



Página 52 de 56

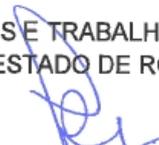
FENABAN

CONTRAFI

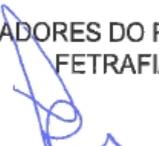
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE
BRASÍLIA


Kleyton Guimarães Moraes
Presidente

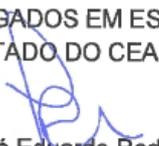
SINDICATO DOS BANCÁRIOS E TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DO
ESTADO DE RONDÔNIA


José Pinheiro de Oliveira
Presidente

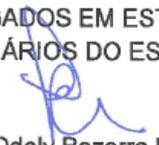
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO NO NORDESTE –
FETRAFI/NE


Odaly Bezerra Medeiros
Presidente em exercício

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO
ESTADO DO CEARÁ – SEEB/CE


José Eduardo Rodrigues Marinho
Presidente em exercício

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E
FINANCIÁRIOS DO ESTADO DO PIAUÍ

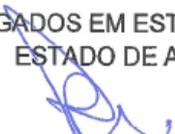

Odaly Bezerra Medeiros
Presidente



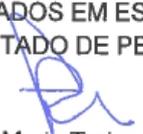
FENABAN



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO NO
ESTADO DE ALAGOAS


Márcio dos Anjos Silva
Presidente

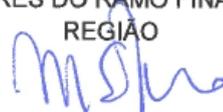
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO NO
ESTADO DE PERNAMBUCO


Sandra Maria Trajano de Albuquerque
Presidenta em exercício

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO
ESTADO DE SANTA CATARINA


Jacir Antonio Zimmer
Coordenador da Secretaria Geral

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DE FLORIANÓPOLIS E
REGIÃO


Marco Aurélio Silveira Silvano
Presidente

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE E REGIÃO


Luciano Fetzner Barcellos
Presidente



FENABAN

CONTRAF

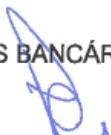
SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DO ESTADO DA
PARAÍBA


Lindonjhonson Almeida de Araújo
Presidente

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE CAMPO GRANDE/MS E REGIÃO


Neide Maria Rodrigues
Presidenta

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE MATO GROSSO


Clodoaldo Barbosa
Presidente

p/Procuração - SEEB DE ALEGRETE E REGIÃO, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BAGÉ E REGIÃO, SEEB BENTO GONÇALVES, SEEB DE CAMAQUÃ, SEEB DE CARAZINHO, SEEB DE CAXIAS DO SUL, SEEB DE CRUZ ALTA, SEEB DE ERECHIM E REGIÃO, SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN, SEEB DE GUAPORÉ, SEEB DE HORIZONTINA, SEEB DE IJUÍ, SITRAFI DE LAJEADO, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO LITORAL NORTE/RS, SEEB DE NOVA PRATA E REGIÃO, SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO, SEEB DE PASSO FUNDO, SEEB DE PELOTAS, SEEB DE RIO GRANDE, SEEB DE RIO PARDO, BUTIÁ, MINAS DO LEÃO E PANTANO GRANDE, SEEB DE ROSÁRIO DO SUL, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIÃO, SEEB DE SANTA MARIA E REGIÃO, SEEB DE SANTA ROSA, SEEB DE SANTO ÂNGELO, SEEB DE SÃO BORJA, SEEB SÃO GABRIEL, SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA, SEEB DE SANTANA DO LIVRAMENTO, SEEB DE SANTIAGO, SEEB DE SÃO LEOPOLDO, SEEB DE SOLEDADE E REGIÃO, SEEB DE VACARIA, SBF DO VALE DO CAÍ, SEEB DE VALE PARANHANA.

p/ Procuração – SEEB DE APUCARANA E REGIÃO, SEEB DE ARAPOTI E REGIÃO, SEEB DE CAMPO MOURÃO, SEEB EM CORNÉLIO PROCÓPIO, SEEB DE GUARAPUAVA, SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS EM

FENABAN

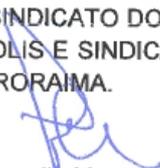
CONTRAF

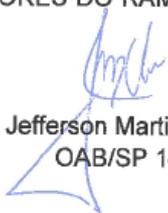
ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E SIMILARES OU CONEXOS DE LONDRINA E REGIÃO, SEEB DE PARANAÍ, SEEB DE TOLEDO e SEEB DE UMUARAMA E REGIÃO (PR)

p/ Procuração - SEEB DE ARARANGUÁ E REGIÃO, SEEB BANCÁRIOS DE BLUMENAU E REGIÃO, SEEB BANCÁRIOS DE CONCÓRDIA E REGIÃO, SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE CRICIÚMA E REGIÃO, SEEB DE CHAPECO, XANXERÊ E REGIÃO, SEEB DE JOAÇABA E REGIÃO, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E COOPERATIVAS DE CRÉDITO DE SÃO MIGUEL DO OESTE E REGIÃO E SEEB DE VIDEIRA (SC).

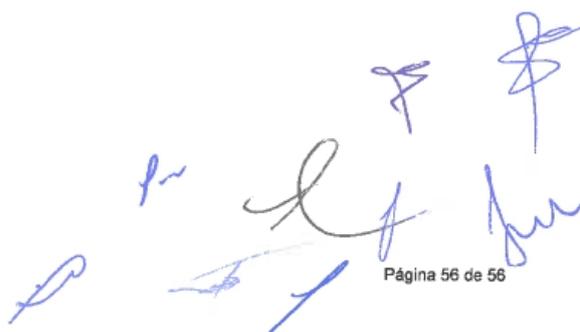
p/ Procuração - SEEB DO CARIRI (CE), SEEB DE CAMPINA GRANDE E REGIÃO (PB).

p/ Procuração - SEEB DO ESTADO DO ACRE, SEEB DE BARRA DO GARÇAS (SINBAMA), SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE DOURADOS E REGIÃO (MS), SEEB DE RONDONÓPOLIS E SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DO ESTADO DE RORAIMA.


Juvandia Moreira Leite
Presidenta da CONTRAF/CUT


Jefferson Martins de Oliveira
OAB/SP 141.537-B





ANEXO C - Convenção Coletiva de Trabalho 2022-2024




CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo presente instrumento, de um lado, representando a categoria econômica, a **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS - FENABAN**, o Sindicato dos Bancos nos Estados de São Paulo, Paraná, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Acre, Amazonas, Pará, Amapá, Rondônia e Roraima, o Sindicato dos Bancos dos Estados da Bahia e de Sergipe, o Sindicato dos Bancos do Estado do Rio de Janeiro (com base territorial no Estado do Espírito Santo), o Sindicato dos Bancos de Minas Gerais, Goiás, Distrito Federal e Tocantins, o Sindicato dos Bancos nos Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina, o Sindicato dos Bancos dos Estados de Pernambuco, Alagoas, Paraíba e Rio Grande do Norte, o Sindicato dos Bancos dos Estados do Ceará, Maranhão e Piauí, por seus Presidentes, e, de outro lado, representando a categoria profissional, **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO - CONTRAF**, por sua representante legal, e por procuração as entidades sindicais seguintes: a **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte - FETEC CUT/CN**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Acre, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado do Amapá, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - RIDE, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Dourados e Região-MS, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barra dos Garças e Região - SINBAMA, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rondonópolis e Região Sul de Mato Grosso, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Roraima, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município de Campo Grande-MS e Região, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Rondônia, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato Grosso, o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Ramo Financeiro do Estado do Pará, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, a **Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Nordeste - FETRAFI/NE**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Alagoas, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Campina Grande e Região, o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro do Cariri, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado do Ceará, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado da Paraíba, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários no Estado do Piauí, a **Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados da Bahia e Sergipe - FEEB BA/SE**, o Sindicato dos Bancários da Bahia, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Sergipe, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Feira de Santana, o Sindicato dos Bancários de Irecê e Região, o Sindicato dos Bancários de Itabuna e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ilhéus, o Sindicato dos Bancários de Jequié e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários, Instituições Financeiras e de Crédito de Vitória da Conquista e Região, o Sindicato dos Empregados nos Estabelecimentos Bancários de Jacobina e Região, o Sindicato dos Empregados em

FENABAN



Estabelecimentos Bancários de Juazeiro e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Camaçari, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores no Sistema Financeiro do Extremo Sul da Bahia, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Oeste da Bahia e Região, a **Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais - FETRAFI/MG CUT**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cataguases e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Divinópolis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ipatinga, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos de Minas e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teófilo Otoni e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberaba e Região, e o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas-SRRF, a **Federação dos/as Trabalhadores/as do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo - FETRAFI RJ/ES**, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Angra dos Reis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários da Baixada Fluminense, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Espírito Santo, o Sindicato dos Bancários de Itaperuna e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Macaé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Friburgo, e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Três Rios e Região, a **Federação das Trabalhadoras e dos Trabalhadores no Ramo Financeiro do Estado do Rio de Janeiro - FEDERA/RJ**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários do Município do Rio de Janeiro, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e no Ramo Financeiro dos Municípios de Petrópolis e São José do Vale do Rio Preto, o Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Campos dos Goytacazes e Região, o Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teresópolis, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Niterói, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Sul Fluminense, a **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo - FETEC/SP**, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Araraquara, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiros de Barretos e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Catanduva e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Guarulhos e Região, o Sindicato dos Bancários de Jundiaí e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Limeira, o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Mogi das Cruzes e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de São Paulo, Osasco e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Taubaté e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Ribeira, a **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná - FETEC/PR**, o Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários de Apucarana, o Sindicato dos

(Handwritten mark)

(Handwritten signatures and initials)

Empregados em Estabelecimentos Bancários de Arapoti e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Mourão, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Cornélio Procópio, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Curitiba e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarapuava, o Sindicato dos Trabalhadores e Empregados em Estabelecimentos Bancários e Similares ou Conexos de Londrina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranavaí e Região, o Sindicato dos Bancários, Financiários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Toledo e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Umuarama, Assis Chateaubriand e Região, a **Federação dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Santa Catarina - FETRAFI/SC**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araranguá e Região, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Chapecó e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Criciúma e Região, o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Florianópolis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Concórdia e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Miguel do Oeste e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joaçaba e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira/SC, a **Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Instituições Financeiras do Rio Grande do Sul - FETRAFI/RS**, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Alegrete, o Sindicato dos Bancários de Bagé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bento Gonçalves, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Camaquã, o Sindicato dos Bancários de Carazinho e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caxias do Sul e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cruz Alta e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Erechim e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Frederico Westphalen e Região, o Sindicato dos Bancários de Guaporé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Horizontina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ijuí, o Sindicato dos Empregados em Instituições Financeiras de Lajeado, o Sindicato dos Bancários do Litoral Norte/RS, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Prata e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Novo Hamburgo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Pelotas e Região, o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do de Rio Grande e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Rio Pardo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rosário do Sul, o Sindicato dos Bancários de Santa Cruz do Sul e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Maria e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Rosa e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santana do Livramento, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santiago, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santo Ângelo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Borja, o Sindicato dos Empregados em



Estabelecimentos Bancários de São Gabriel, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Leopoldo, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Luiz Gonzaga e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Soledade e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vacaria e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários do Vale do Cai, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Paranhana, e, sem filiação o Sindicato dos Bancários e Financiários de Bauru e Região, o Sindicato dos Bancários do Maranhão e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Instituições Financeiras do Rio Grande do Norte - SEEB/RN, por seus Presidentes e por seu Advogado Jefferson Martins de Oliveira - OAB/SP 141.537-B, celebram Convenção Coletiva de Trabalho, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL

As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajuste de salários da categoria em 1º de setembro de 2022, abrangendo o período de 1º.09.2021 a 31.08.2022, e em 1º de setembro de 2023, abrangendo o período de 1º.09.2022 a 31.08.2023:

- a) em 1º.09.2022, os salários praticados em 31.08.2022 serão reajustados em 8,0% (oito vírgula zero por cento), com as compensações previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho; e
- b) em 1º.09.2023, os salários praticados em 31.08.2023 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2022 a agosto de 2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento), com as compensações previstas nesta Convenção.

Parágrafo primeiro - Os reajustes previstos nas alíneas "a" e "b" do *caput* desta cláusula incidirão sobre a remuneração fixa mensal praticada, respectivamente, em 31.08.2022 e em 31.08.2023, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas, respectivamente, nos períodos de setembro/2021 a agosto/2022 e de setembro/2022 a agosto/2023, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

Parágrafo segundo - Para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula, considera-se remuneração fixa mensal o somatório do salário base e verbas fixas mensais de natureza salarial, excluído o valor do ATS - Adicional por Tempo de Serviço, que é tratado, especificamente, na cláusula sexta desta Convenção.

Parágrafo terceiro - Na hipótese de empregados admitidos após 1º.09.2021 ou após 1º.09.2022, ou em se tratando de banco constituído e em funcionamento depois destas datas, o reajuste respectivo será calculado de forma proporcional em relação à data de

FENABAN



admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

Parágrafo quarto - Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias nesta Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula.

CLÁUSULA 2ª - SALÁRIOS DE INGRESSO

Para a jornada de 6 (seis) horas, nenhum empregado poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores:

a) a partir de 1º.09.2022:

- a.1) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R\$ 1.859,40 (um mil, oitocentos e cinquenta e nove reais e quarenta centavos);
- a.2) Pessoal de Escritório: R\$ 2.664,93 (dois mil, seiscentos e sessenta e quatro reais e noventa e três centavos); e
- a.3) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R\$ 2.664,93 (dois mil, seiscentos e sessenta e quatro reais e noventa e três centavos).

b) em 1º.09.2023, os salários de ingresso serão reajustados pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2022 a agosto de 2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

Parágrafo primeiro - Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R\$ 3.360,98 (três mil, trezentos e sessenta reais e noventa e oito centavos), nesta compreendidos o salário de ingresso e a gratificação de caixa, previstos nesta Convenção.

Parágrafo segundo - O estagiário com contrato regido pela Lei nº 11.788/2008 e que atua em bancos não tem vínculo empregatício, e o valor da bolsa não poderá ser inferior ao salário de ingresso previsto no item "a.1", da letra "a", desta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho, sendo que o disposto nesta cláusula não se aplica aos bancos que a ressalvarem em Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo terceiro - Esta cláusula não se aplica ao empregado aprendiz a que se refere o art. 428, da CLT, pois, o trabalho do aprendiz é regulado por legislação específica, e não pela presente norma coletiva.

FENABAN



Parágrafo quarto - Quando o salário decorrente da aplicação dos reajustes previstos nesta Convenção Coletiva resultar em valor inferior aos salários de ingresso aqui estabelecidos, prevalecerá, como novo salário, o valor mínimo previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIOS APÓS 90 DIAS DA ADMISSÃO

A partir de 1º.09.2022, empregados que tenham ou venham a completar 90 (noventa) dias de banco, não poderão perceber remuneração inferior aos seguintes valores:

- a) pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R\$ 2.036,79 (dois mil e trinta e seis reais e setenta e nove centavos);
- b) pessoal de Escritório: R\$ 2.921,64 (dois mil, novecentos e vinte e um reais e sessenta e quatro centavos); e
- c) tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R\$ 2.921,64 (dois mil, novecentos e vinte e um reais e sessenta e quatro centavos).

Parágrafo primeiro - Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R\$ 3.946,74 (três mil, novecentos e quarenta e seis reais e setenta e quatro centavos), nesta compreendidos o salário de ingresso, a gratificação de caixa, previstos nesta Convenção, e outras verbas de caixa, pagas a título de ajuda de custo ou abonos de qualquer natureza, não cumulativas com as pré-existentes neste instrumento.

Parágrafo segundo - O valor do item outras verbas de caixa, referido no parágrafo anterior, será de R\$ 329,11 (trezentos e vinte e nove reais e onze centavos).

Parágrafo terceiro - Os empregados que completarem 90 (noventa) dias de banco até o dia 15 (quinze) de cada mês, receberão o novo salário, previsto no *caput* desta cláusula, a partir do dia 1º (primeiro) deste mesmo mês. Os que completarem 90 (noventa) dias após o dia 15 (quinze) do mês, farão jus ao novo salário a partir do dia 1º (primeiro) do mês seguinte.

Parágrafo quarto - O estagiário com contrato regido pela Lei nº 11.788/2008 e que atua em bancos não tem vínculo empregatício, e o valor da bolsa a partir de 1º.09.2022, para estagiários que tenham ou venham a completar 90 (noventa) dias de banco, não poderá ser inferior ao salário de ingresso previsto na letra "a", desta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho, sendo que o disposto nesta cláusula não se aplica aos bancos que a ressalvarem em Acordo Coletivo de Trabalho.



Parágrafo quinto - Esta cláusula não se aplica ao empregado aprendiz a que se refere o art. 428, da CLT, pois, o trabalho do aprendiz é regulado por legislação específica, e não pela presente norma coletiva.

Parágrafo sexto - Os valores com o reajuste previstos nesta cláusula serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 4ª - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

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

- a) até 31.05.2023, relativamente ao ano de 2023, aos admitidos até 31.12.2022; e
- b) até 31.05.2024, relativamente ao ano de 2024, aos admitidos até 31.12.2023.

Parágrafo primeiro - O adiantamento da gratificação de Natal previsto no § 2º, do artigo 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no artigo 78, Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, na forma estabelecida no *caput* desta cláusula, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para os meses de janeiro de 2023 e 2024.

Parágrafo segundo - Aos empregados afastados por doença ou acidente de trabalho que estejam recebendo a complementação salarial prevista na cláusula de complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho, será também concedido o adiantamento da gratificação de Natal de que trata o *caput* desta cláusula, na importância correspondente à metade da complementação devida.

CLÁUSULA 5ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Durante a vigência desta Convenção, ao empregado admitido para a função de outro dispensado, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.



ADICIONAIS SALARIAIS

CLÁUSULA 6ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O adicional por tempo de serviço, no valor de R\$ 39,81 (trinta e nove reais e oitenta e um centavos), respeitadas as condições mais vantajosas, será concedido na vigência da presente Convenção, nas seguintes condições:

- a) o empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, faz jus ao adicional por tempo de serviço, no valor ora estabelecido, por ano completo de serviço ou que vier a completar-se, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, ao mesmo empregador;
- b) o empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, poderá manifestar por escrito, junto ao banco, a opção por receber indenização em valor único de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção, observando-se todos os critérios estabelecidos na cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001; e
- c) o empregado que tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, continuará percebendo os adicionais adquiridos até a data da opção, no valor ora estabelecido.

Parágrafo primeiro - As condições previstas nas letras "a", "b" e "c" não se aplicam aos bancos que foram excluídos do Plebiscito realizado nos dias 06, 07, 08 do mês de dezembro do ano 2000.

Parágrafo segundo - Aos empregados admitidos a partir de 23.11.2000, inclusive, nos bancos submetidos ao cumprimento do que dispõe a cláusula de opção por indenização do adicional por tempo de serviço desta Convenção Coletiva de Trabalho, não será concedido o adicional por tempo de serviço.

Parágrafo terceiro - O adicional previsto nesta cláusula deverá ser sempre considerado e pago destacadamente do salário mensal.

FENABAN



Parágrafo quarto - O valor previsto no *caput* desta cláusula, será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 7ª - OPÇÃO POR INDENIZAÇÃO DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O empregado admitido até 22.11.2000 poderá optar, junto ao banco, por uma das disposições abaixo:

- a) receber indenização em valor único de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção; ou
- b) continuar mantendo o direito a novos adicionais em suas datas de aniversário de tempo de serviço, prestado ao mesmo empregador, nas condições da cláusula de adicional por tempo de serviço, letra "a" desta Convenção.

Parágrafo primeiro - A opção mencionada acima deverá ser formalizada por escrito.

Parágrafo segundo - Optando o empregado pelo recebimento da indenização, o pagamento pelo banco será procedido observando-se as seguintes condições:

- a) quando a opção for feita junto ao banco até o dia 10 (dez), o crédito será efetuado até a data da folha de pagamento do mês; e
- b) quando a opção for feita junto ao banco após o dia 10 (dez), o crédito será efetuado até a data da folha de pagamento do mês seguinte.

Parágrafo terceiro - Não haverá supressão ou extinção dos adicionais por tempo de serviço adquiridos até a data da opção prevista na letra "a" do *caput* desta cláusula.

Parágrafo quarto - O adicional por tempo de serviço, previsto em cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá seu valor reajustado na data-base da categoria, pelo mesmo índice de correção dos salários constante de Convenção Coletiva de Trabalho e deverá ser sempre considerado e pago destacadamente.

Parágrafo quinto - A presente cláusula não se aplica aos bancos que foram excluídos do Plebiscito, cabendo-lhes a aplicação do *caput* e do § 3º da cláusula de adicional por tempo de serviço. O cumprimento, ou não, desta cláusula, aos empregados do BANPARÁ, será definida por tratativas entre o Banco e o Sindicato Profissional da sua sede social.

FENABAN



Parágrafo sexto - A inclusão desta cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho foi aprovada através de Plebiscito Nacional realizado nos dias 6, 7 e 8.12.2000, consoante termos do § 7º da cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001.

CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

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

Parágrafo segundo - O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais fixas, entre outras, ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação de caixa e gratificação de compensador.

Parágrafo terceiro - Para os bancos que optarem pelo pagamento dos salários e demais verbas no próprio mês de prestação do serviço, as horas extraordinárias realizadas num mês poderão ser pagas até o final do mês subsequente e terão como base de cálculo o salário do mês do pagamento.

Parágrafo quarto - Ao efetuarem o pagamento das horas extras, os bancos darão cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, enviando as informações relativas às horas extras juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

Parágrafo quinto - Ficam os bancos, em relação ao pagamento das horas extraordinárias, conforme parágrafo terceiro desta cláusula, desobrigados do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.

CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, assim definido aquele prestado entre as vinte e duas horas e as seis horas, será remunerado com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

Parágrafo primeiro - Na eventualidade de prestação do serviço em jornada noturna, pelo empregado, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento do mês em curso, o adicional noturno calculado sobre as horas trabalhadas nessa condição poderá ser pago

FENABAN



até o final do mês subsequente e terá como base de cálculo o salário do mês do pagamento, ficando os bancos desobrigados do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.

Parágrafo segundo - Ao efetuarem o pagamento do adicional noturno, os bancos darão cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, enviando as informações relativas ao adicional noturno juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

CLÁUSULA 10 - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Quando houver laudo pericial acusando existência de insalubridade ou periculosidade em postos de serviços bancários localizados em empresas, será concedido aos bancários neles lotados o adicional previsto na legislação vigente.

Parágrafo único - Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, os bancos fornecerão ao empregado que tenha exercido suas funções nas condições do *caput* desta cláusula, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde.

GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA 11 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O valor da gratificação de função, de que trata o § 2º do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento), à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50% (cinquenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, já reajustados nos termos da cláusula primeira, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

Parágrafo primeiro - Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada, o valor devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. A dedução/compensação prevista neste parágrafo será aplicável às ações ajuizadas a partir de 1º.12.2018.

FENABAN



Parágrafo segundo - A dedução/compensação prevista no parágrafo acima deverá observar os seguintes requisitos, cumulativamente:

- a) será limitada aos meses de competência em que foram deferidas as horas extras e nos quais tenha havido o pagamento da gratificação prevista nesta cláusula; e
- b) o valor a ser deduzido/compensado não poderá ser superior ao auferido pelo empregado, limitado aos percentuais de 55% (cinquenta e cinco por cento) e 50% (cinquenta por cento), mencionados no *caput*, de modo que não pode haver saldo negativo.

Parágrafo terceiro - As partes estabelecem que a jornada normal de trabalho dos bancários é de 6 (seis) horas diárias para aqueles que não recebem a gratificação de função prevista no §2º do artigo 224 da CLT, e para os que recebem, de 8 (oito) horas diárias, devendo ser cumprida em dias úteis, de segunda a sexta-feira.

Parágrafo quarto - As partes consignam, a título de esclarecimento, que as horas extras e a gratificação de função têm a mesma natureza salarial, restando afastada a aplicação da Súmula nº 109 do TST.

CLÁUSULA 12 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R\$ 696,00 (seiscentos e noventa e seis reais) mensais, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

Parágrafo primeiro - A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na cláusula anterior.

Parágrafo segundo - Os valores com o reajuste previsto no *caput* desta cláusula serão corrigidos em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 13 - GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES

Aos empregados que exercem a função de Compensador de Cheques, quando estiverem credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., enquanto no exercício efetivo de tais funções, os bancos pagarão a importância mensal de R\$ 226,78



(duzentos e vinte e seis reais e setenta e oito centavos), a título de gratificação de compensador de cheques.

Parágrafo primeiro - Os que já percebem esta gratificação e não estejam credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., continuarão a recebê-la, enquanto no exercício efetivo da função.

Parágrafo segundo - O valor previsto no *caput* desta cláusula, será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

AUXÍLIOS

CLÁUSULA 14 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados um auxílio refeição no valor de R\$ 46,11, (quarenta e seis reais e onze centavos), a partir de 1º.09.2022, sem descontos, por dia de trabalho, por meio de instrumentos de pagamento, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis.

Parágrafo primeiro - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição das parcelas recebidas.

Parágrafo segundo - Os bancos que concedem auxílio semelhante aos seus empregados, mediante o fornecimento de refeição, poderão optar pela concessão aqui assegurada, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo terceiro - Os empregados que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada dos serviços de fornecedoras de alimentos contratados pelo banco não farão jus à concessão do auxílio refeição.

Parágrafo quarto - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por receber o benefício sob a forma de auxílio alimentação e/ou auxílio-refeição, somente sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias, ressalvadas práticas mais benéficas aos empregados adotadas pelos bancos.

FENABAN



Parágrafo quinto - O auxílio, inscrito ou não no Programa de Alimentação do Trabalhador, não terá natureza salarial para fins previdenciários e trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, inclusive se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

Parágrafo sexto - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, quando enquadrado no PAT, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria MTP nº 672, de 8 de novembro de 2021 (D.O.U. 11.11.2021), da alínea "c", § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999.

Parágrafo sétimo - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

Parágrafo oitavo - Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

Parágrafo nono - Caso o banco esteja inscrito no PAT, o empregado não poderá solicitar a portabilidade do benefício para outra operadora.

Parágrafo décimo - As partes, neste ato, declaram apoio e se comprometem a defender, conjunta e separadamente, junto aos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, as iniciativas que visam à ampliação da segurança jurídica para as negociações coletivas como um todo, especialmente, à natureza não salarial dos auxílios refeição e alimentação.

CLÁUSULA 15 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula de auxílio refeição, um auxílio alimentação, no valor mensal de R\$ 799,38 (setecentos e noventa e nove reais e trinta e oito centavos), a partir de 1º.09.2022, por meio de instrumentos de pagamentos, juntamente com o auxílio refeição, observadas as mesmas condições estabelecidas na cláusula de auxílio refeição, no seu *caput* e §§ 1º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º e 10.

Parágrafo primeiro - O auxílio alimentação é extensivo ao(à) empregado(a) que se encontra em gozo de licença-maternidade.

A
4.
2
hu

FENABAN



Parágrafo segundo - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus ao auxílio alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

Parágrafo terceiro - Este auxílio não será devido pelo banco que já concede outro similar, com valor no mínimo equivalente, respeitados critérios mais vantajosos.

Parágrafo quarto - O empregado que tiver direito ao benefício previsto nesta cláusula, no mês de setembro ou no mês de outubro de 2022, receberá o valor adicional de R\$ 1.000,00 (um mil reais), em caráter excepcional, a ser concedido uma única vez, até o dia 31.10.2022.

CLÁUSULA 16 - DÉCIMO TERCEIRO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão, até o dia 30.11.2022, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o décimo terceiro auxílio alimentação, no valor de R\$ 799,38 (setecentos e noventa e nove reais e trinta e oito centavos), por meio de documentos de instrumentos de pagamento, ressalvadas condições mais vantajosas.

Parágrafo primeiro - O benefício previsto no *caput* desta cláusula é extensivo ao(à) empregado(a) que se encontre em gozo de licença-maternidade na data da concessão.

Parágrafo segundo - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus ao 13º auxílio alimentação, desde que, na data da sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo terceiro - Observam-se em relação ao benefício previsto no *caput* desta cláusula as mesmas condições estabelecidas nos §§ 1º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º e 10º, da cláusula do auxílio refeição.

Parágrafo quarto - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, cujos pagamentos serão efetuados até o dia 30.11.2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 17 - AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R\$ 602,81 (seiscentos e dois reais e oitenta e um centavos), a partir de 1º.09.2022, para cada filho, até a idade de 71 (setenta e um) meses, as despesas realizadas

FENABAN



e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo destas, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

Parágrafo primeiro - O pedido de reembolso deverá ser feito pelo empregado, após o efetivo pagamento, mediante apresentação do respectivo comprovante, no prazo de 30 (trinta) dias, salvo se disposto de forma mais benéfica na política de cada banco.

Parágrafo segundo - Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, ao banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Parágrafo terceiro - O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio babá, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

Parágrafo quarto - A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT e à Portaria nº 671, do Ministério do Trabalho e Previdência (D.O.U de 11.11.2021). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3.265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores.

Parágrafo quinto - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 18 - AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no *caput* e parágrafos 1º, 2º, 3º e 5º da cláusula de auxílio creche/auxílio babá, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelo banco.

CLÁUSULA 19 - AUXÍLIO FUNERAL

Os bancos pagarão aos seus empregados auxílio funeral no valor de R\$ 1.357,96 (um mil, trezentos e cinquenta e sete reais e noventa e seis centavos), a partir de 1º.09.2022, pelo

FENABAN



falecimento de cônjuge e de filhos menores de 18 (dezoito) anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

Parágrafo primeiro - O banco que já concede o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

Parágrafo segundo - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 20 - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência, a partir de 1º.09.2022, os bancos pagarão aos seus empregados credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., que participem de sessão de compensação em período por esta Convenção considerado noturno, e aos Investigadores de Cadastro, ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, a importância de R\$ 139,76 (cento e trinta e nove reais e setenta e seis centavos), a título de ajuda para deslocamento noturno, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

Parágrafo primeiro - Igual ajuda para deslocamento noturno será concedida aos empregados cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e seis horas.

Parágrafo segundo - Dado seu caráter indenizatório, a ajuda de custo para deslocamento noturno não integra o salário dos que a percebem.

Parágrafo terceiro - O disposto nesta cláusula não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo de transporte independentemente do horário de prestação de trabalho.

Parágrafo quarto - O banco que já fornece condução não poderá substituí-la pela verba desta cláusula.

Parágrafo quinto - A ajuda para deslocamento noturno prevista nesta cláusula será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

FENABAN



Parágrafo sexto - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 21 - VALE-TRANSPORTE

Os bancos concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, e, ainda, em conformidade com a decisão do C. TST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC. SDC), publicada no DJU 07.08.98, seção 1, p. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, ao banco, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

Parágrafo único - O valor da participação dos bancos nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do salário-básico.

ABONO DE FALTAS AO SERVIÇO

CLÁUSULA 22 - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

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

- a) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9.471, de 14.07.97 - D.O.U. 15.07.97). A comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria escola, e
- b) nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.



CLÁUSULA 23 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

- a) 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- b) 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
- d) 1 (um) dia para doação de sangue, comprovada;
- e) 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe;
- f) 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 (catorze) anos ao médico, mediante comprovação; e
- g) nos termos da Lei nº 9.853, de 27.10.99 (D.O.U 28.10.99), quando o empregado tiver que comparecer a juízo.

Parágrafo primeiro - Para efeito desta cláusula sábado não será considerado dia útil.

Parágrafo segundo - Entende-se por ascendentes: pai, mãe, avós, bisavós. E por descendentes: filhos e netos, na conformidade da lei civil.

Parágrafo terceiro - Os atestados médicos e odontológicos, bem como os documentos de comprovação das justificativas das ausências previstas nesta cláusula deverão ser entregues pelo empregado, ao banco, até o primeiro dia útil após a sua emissão.

CLÁUSULA 24 - FOLGA ASSIDUIDADE

Os bancos concederão 1 (um) dia de ausência remunerada, a título de folga assiduidade, ao empregado em efetivo exercício na data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho e que não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho nos seguintes períodos:



- a) fruição de 1º.09.2022 a 31.08.2023, relativamente à frequência de 1º.09.2021 a 31.08.2022; e
- b) fruição de 1º.09.2023 a 31.08.2024, relativamente à frequência de 1º.09.2022 a 31.08.2023;

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

Parágrafo segundo - O dia de fruição nos períodos previstos nesta cláusula será definido pelo gestor em conjunto com o empregado.

Parágrafo terceiro - A folga assiduidade de que trata esta cláusula não poderá, em hipótese alguma, ser convertida em pecúnia, não poderá adquirir caráter cumulativo e não poderá ser utilizada para compensar faltas ao serviço.

Parágrafo quarto - O banco que já concede qualquer outro benefício que resulte em folga ao empregado, tais como faltas abonadas, abono assiduidade, folga de aniversário, e outros, fica desobrigado do cumprimento desta cláusula, sempre observando a fruição dessa folga em dia útil e dentro do período estipulado no parágrafo primeiro.

CLÁUSULA 25 - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021 e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

Parágrafo primeiro - A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII, e do *caput* do art. 7º da CF.

Parágrafo segundo - O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no *caput*, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

Parágrafo terceiro - A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

FENABAN



Parágrafo quarto - Na ocorrência de gozo de férias imediatamente após o término da licença maternidade, independentemente da adesão do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, o exame médico de retorno ao trabalho poderá ser realizado após o gozo das férias.

CLÁUSULA 26 - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

A duração da licença-paternidade prevista no §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias poderá ser prorrogada por 15 (quinze) dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei 13.257/2016 e, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 02 (dois) dias após o parto, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Parágrafo primeiro - A prorrogação da licença-paternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo segundo - O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no *caput*, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

Parágrafo terceiro - A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei 13.257/2016.

Parágrafo quarto - Para efeitos dessa cláusula, serão reconhecidos os cursos de paternidade responsável oferecidos pelos sindicatos da categoria, desde que não haja óbice legal.

PROTEÇÃO AO EMPREGO

CLÁUSULA 27 - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

Zarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão: A

a) **gestante**: a gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;

FENABAN



- b) **alistado**: o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) **doença**: por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica da Previdência Social, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- d) **acidente**: por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei 8213, de 24.07.1991;
- e) **pré-aposentadoria**: por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, aos empregados que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vínculo empregatício com o banco, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;
- f) **pré-aposentadoria**: por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, aos empregados que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vínculo empregatício ininterrupto com o mesmo banco, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;
- g) **pré-aposentadoria**: para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, às empregadas que tiverem o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo banco, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando a empregada passar a fazer jus à aposentadoria;
- h) **pai**: o pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao banco no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento; e
- i) **gestante/aborto**: a gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.

FENABAN

Parágrafo primeiro - Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, compreendidos nas letras "e", "f" e "g", de que trata esta cláusula, devem ser observadas as seguintes condições:

- a) a garantia somente será adquirida e passará a integrar o patrimônio jurídico do empregado, a partir do recebimento, pelo banco, de comunicação escrita do empregado, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele integralmente as condições previstas, acompanhada desde logo dos documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após o banco os exigir; e
- b) na vigência do contrato individual de trabalho, esta cláusula não se aplica aos empregados que já tenham adquirido o direito ao benefício da aposentadoria proporcional, ainda que não o tenham requerido junto ao INSS.

Parágrafo segundo - Comprovado e comunicado, por escrito, o estado de gravidez da empregada, no curso do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, inclusive o proporcional, no limite do prazo previsto na art. 487, II, da CLT, combinado com o disposto na Lei nº 12.506/2011, impõe-se a garantia prevista no art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e na Lei nº 12.812, de 16 de março de 2013.

CLÁUSULA 28 - OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO

Manifestando-se o empregado, optante ou não, pelo regime do FGTS, por escrito, no sentido de exercer o direito de opção retroativa especificado nas Leis nºs 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº 99.684, de 08.11.90, artigos 4º e 5º, não poderá opor-se o banco, que, no prazo máximo de 48 horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.

Parágrafo único - A opção retroativa do FGTS, na forma da presente cláusula, não implicará prejuízo relativamente aos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e ao benefício de abono complementar de aposentadoria, previsto no regulamento do banco.

BENEFÍCIOS

CLÁUSULA 29 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

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

FENABAN

equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

Parágrafo primeiro - A concessão do benefício previsto nesta cláusula deverá observar as seguintes condições:

- a) será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 1º.09.2022. Os empregados que, em 1º.09.2022, já estavam afastados e percebendo a complementação, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses;
- b) a cada período de 6 (seis) meses de licença é facultado ao banco submeter o empregado à junta médica, devendo, para isto, notificar o empregado, por escrito, através de carta registrada ou telegrama e, simultaneamente, dar ciência do fato, por escrito, ao sindicato profissional respectivo, solicitando-lhe, ainda, a indicação do médico para compor a junta;
- c) desde que decorridos 12 (doze) meses da concessão da complementação e constatado pela junta médica que o empregado está em condições de exercer normalmente suas funções, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta médica do INSS; e
- d) recusando-se o empregado a se submeter à junta médica, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta do INSS.

Parágrafo segundo - A junta médica será composta por 2 (dois) médicos, sendo um de livre escolha do banco, e outro, por este escolhido, dentre o mínimo de 2 (dois) médicos indicados pelo sindicato profissional. Decorridos 20 (vinte) dias da solicitação por escrito da formação da junta médica, a não indicação de médico para compor a junta, por uma das partes, resultará no reconhecimento, para todos os efeitos, do laudo do médico indicado pela outra parte.

Parágrafo terceiro - Além de pagar o profissional por ele indicado, o banco arcará com as despesas do médico por ele escolhido dentre os indicados pelo sindicato profissional, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira - AMB.

Parágrafo quarto - Na ocorrência de pareceres divergentes entre os médicos da junta, será indicado, de comum acordo entre o banco e o sindicato, um terceiro médico, para o desempate, cujas despesas de contratação serão de responsabilidade do banco, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira - AMB.

FENABAN

Parágrafo quinto - Quando o empregado não fizer jus à concessão do auxílio-doença, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberá a complementação salarial nas condições do parágrafo primeiro, desde que constatada a doença por médico indicado pelo banco.

Parágrafo sexto - A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º salário.

Parágrafo sétimo - O banco que já concede o benefício supra, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

Parágrafo oitavo - O banco fará o adiantamento do auxílio doença previdenciário ou auxílio doença acidentário ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo empregado. Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ou por iniciativa do banco, respeitados os períodos de estabilidade provisórias, e, havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, o banco efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

Parágrafo nono - Não sendo conhecido o valor básico do auxílio doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação salarial deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo dez - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais empregados.

CLÁUSULA 30 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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



CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA 31 - JORNADA DE 6 HORAS - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Os bancos poderão conceder, aos empregados que tenham jornada contratual maior que 4 (quatro) horas e não superior a 6 (seis) horas diárias, intervalo de repouso ou refeição de 30 (trinta) minutos, no caso de realização de horas suplementares à duração da jornada contratual.

Parágrafo primeiro - O intervalo de 15 minutos adicionais previsto no *caput* para descanso ou alimentação não será computado na duração normal da jornada de trabalho.

Parágrafo segundo - O intervalo para descanso ou alimentação poderá ser pré-assinalado.

Parágrafo terceiro - A aplicação pelo banco do disposto na presente cláusula, não caracteriza alteração unilateral lesiva do contrato de trabalho.

Parágrafo quarto - O disposto nesta cláusula não se aplica aos empregados da área de teleatendimento/*telemarketing*.

CLÁUSULA 32 - DEVOLUÇÃO PARCELADA DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

Por ocasião das férias regulares os empregados poderão optar pela compensação do valor de salário adiantado a título de férias em 3 (três) parcelas, as quais serão descontadas em folha de pagamento junto com as demais verbas mensais, sendo a primeira parcela no mês seguinte ao do adiantamento recebido.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de desligamento do empregado, independente do motivo, as parcelas vincendas serão descontadas de uma única vez, juntamente com as demais verbas no TRCT - Termo de Rescisão de Contrato de trabalho.

Parágrafo segundo - O parcelamento de que trata esta cláusula é restrito às verbas relacionadas ao adiantamento de salário recebido por ocasião das férias e não considera as verbas como abono pecuniário, 1/3 constitucional de férias, adiantamento do 13º salário nas férias.



CLÁUSULA 33 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a veículos que transportem numerário ou documentos, os bancos pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R\$ 199.664,97 (cento e noventa e nove mil, seiscentos e sessenta e quatro reais e noventa e sete centavos).

Parágrafo primeiro - Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no *caput*, sem definição quanto à invalidez permanente, o banco complementarará o benefício previdenciário até o montante do somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada, ou não, ao banco.

Parágrafo segundo - A indenização de que trata a presente cláusula poderá ser substituída por seguro, a critério do banco.

Parágrafo terceiro - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 34 - TRANSPORTE DE NUMERÁRIO

Nas contratações de serviços especializados em transporte de valores, a FENABAN e as respectivas instituições bancárias representadas observarão o disposto na Lei nº 7.102, de 20.06.1983, na Portaria DG/DPF nº 3.233 de 10/12/2012, e alterações posteriores destes instrumentos legais.

Parágrafo único - A FENABAN adotará, juntamente com as respectivas instituições bancárias representadas, providências necessárias para coibir o transporte de valores realizado de forma distinta da regra contida no *caput*.

CLÁUSULA 35 - SEGURANÇA BANCÁRIA

Em caso de paralisação das atividades bancárias, em virtude de ato criminoso, o banco envidará esforços para a retomada das operações, incluindo a disponibilização de numerário para atendimento ao público, quando reputar viável, em virtude da importância do funcionamento da atividade econômica para a sociedade.

FENABAN



Parágrafo primeiro - Na ocorrência das situações previstas na cláusula que trata de indenização por morte ou incapacidade decorrente de assalto, e sem prejuízo da indenização ali prevista, os bancos adotarão as seguintes medidas:

- a) no caso de assalto a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, todos os empregados presentes terão direito a atendimento médico ou psicológico logo após o ocorrido, com comunicação à CIPA, onde houver;
- b) o empregado que for vítima do crime de extorsão mediante sequestro terá direito a atendimento médico ou psicológico logo após o ocorrido;
- c) em caso de assalto ou ataque contra qualquer agência ou posto de atendimento bancário, consumado ou não o roubo, ou, ainda, em caso do crime de extorsão mediante sequestro de empregado, o banco registrará o Boletim de Ocorrência Policial;
- d) o banco avaliará o pedido de realocação para outra agência ou posto de atendimento bancário, apresentado pelo empregado que for vítima do crime de extorsão mediante sequestro; e
- e) os dados estatísticos nacionais sobre ocorrências de assaltos e ataques, cujos roubos tenham sido consumados ou não, serão discutidos, semestralmente, até a primeira quinzena de fevereiro e até a primeira quinzena de agosto, na Comissão Bipartite de Segurança Bancária.

Parágrafo segundo - Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

CLÁUSULA 36 - MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO

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

CLÁUSULA 37 - UNIFORME

Quando exigido ou previamente permitido pelo banco, o uniforme do empregado será fornecido pelo banco, gratuitamente.



CLÁUSULA 38 - DIGITADORES - INTERVALO PARA DESCANSO

Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo caberá um intervalo de 10 (dez) minutos para descanso, não deduzido da jornada de trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTPS nº 3751, de 23.11.1990.

CLÁUSULA 39 - MONITORAMENTO DE RESULTADOS

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

Parágrafo primeiro - É vedada, ao gestor, a cobrança de cumprimento de resultados por mensagens, no telefone particular do empregado.

Parágrafo segundo - Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

SAÚDE NO TRABALHO

CLÁUSULA 40 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

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

Parágrafo único - Os bancos darão conhecimento das datas e conteúdo da SIPAT aos empregados e ao sindicato.

CLÁUSULA 41 - EXAMES MÉDICOS ESPECÍFICOS

O empregado poderá solicitar exames médicos específicos, que serão realizados a critério de médico indicado pelo banco. Os resultados serão fornecidos ao empregado solicitante.

CLÁUSULA 42 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR - EMPREGADO DESPEDIDO

O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º.09.2022, poderá usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pelo banco, pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do plano ao qual se vincula o empregado, respeitadas as situações mais favoráveis.

FENABAN

Vínculo Empregatício com o Banco	Período de Utilização do Convênio
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias
Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	180 (cento e oitenta) dias
Mais de 20 (vinte) anos	270 (duzentos e setenta) dias

Parágrafo único - Os empregados dispensados, sem justa causa, até 31 de agosto de 2022, estão abrangidos pelas condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022.

CLÁUSULA 43 - PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO

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

Parágrafo primeiro - Farão parte do Programa os empregados que:

- tenham a cessação do benefício pelo INSS, após o afastamento por auxílio doença previdenciário (B-31), ou por auxílio doença acidentário (B-91), por qualquer período, e que, no exame de retorno ao trabalho, tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento; e
- tenham sido encaminhados para retorno ao trabalho, pelo INSS, em decorrência de suspensão da aposentadoria por invalidez, e que no exame de retorno ao trabalho, tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento.

Parágrafo segundo - Em caráter exclusivamente preventivo, nos casos de empregados em atividade, com diagnóstico de patologia que provoque a redução da capacidade laborativa, o banco, através da equipe multiprofissional, poderá indicar a necessidade de reavaliação do posto de trabalho ou da atividade desenvolvida.

Parágrafo terceiro - O Programa de Retorno ao Trabalho deverá ser implementado pela área de Saúde Ocupacional do Banco e será discutido com o Sindicato da categoria

FENABAN



profissional. A forma de acompanhamento da implementação, pelo Sindicato, constará do programa.

Parágrafo quarto - O Programa de Retorno ao Trabalho observará as seguintes etapas no seu desenvolvimento:

- a) avaliação da capacidade laborativa - para a avaliação da capacidade laborativa serão considerados os exames complementares e o histórico médico;
- b) definição das atividades - a equipe multiprofissional, juntamente com o gestor e o empregado, definirá as atividades que poderão ser executadas pelo empregado, de acordo com a sua capacidade laborativa, considerando os relatórios da equipe de reabilitação do INSS, quando for o caso;
- c) ações de desenvolvimento - a área de Saúde Ocupacional identificará as necessidades de requalificação profissional e encaminhará o empregado aos programas de desenvolvimento necessários. O empregado, se participante do programa, somente retornará ao trabalho após a execução de todas as etapas recomendadas ou, após a cessação do benefício pelo INSS; e
- d) acompanhamento - a partir do término do Programa de Retorno ao Trabalho, o empregado permanecerá em acompanhamento pela área de Saúde Ocupacional, por um período de até 6 (seis) meses, para adoção de eventuais medidas necessárias, visando recuperar a capacidade laborativa;

Parágrafo quinto - Havendo necessidade de continuidade do acompanhamento pela área de Saúde Ocupacional, o prazo previsto na letra "d" do parágrafo quarto poderá ser prorrogado por até 6 (seis) meses. Se após esta prorrogação o empregado não estiver habilitado para o exercício de atividades profissionais, deverá ser reencaminhado ao INSS.

CLÁUSULA 44 - ACIDENTES DE TRABALHO

Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenientes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

CLÁUSULA 45 - DOS AFASTAMENTOS POR DOENÇA SUPERIORES A 15 DIAS

O empregado que, por motivo de doença, afastar-se do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos, deverá apresentar ao banco, mediante protocolo de entrega, o atestado médico que comprove a sua incapacidade laborativa, até o 1º (primeiro) dia útil após a sua emissão, salvo se houver alteração do prazo estabelecido no Sistema

FENABAN



Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, quando este passará a ser observado.

Parágrafo único - Nos casos de afastamento superior a 15 (quinze) dias, mediante o recebimento do atestado médico nos termos do *caput* desta cláusula, o banco requererá, até o 30º (trigésimo) dia do afastamento, a concessão do benefício junto ao INSS, salvo se, até o 20º (vigésimo) dia do afastamento, o empregado comprovar haver requerido o benefício diretamente àquele órgão, ou manifestar por escrito, no ato da entrega do atestado médico, a intenção de fazê-lo por seus próprios meios.

CLÁUSULA 46 - DECLARAÇÃO DO ÚLTIMO DIA TRABALHADO (DUT)

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

Parágrafo primeiro - Para os fins previstos no *caput* desta cláusula, o empregado deve comprovar, no prazo de até 7 (sete) dias úteis anteriores à perícia médica, haver requerido o benefício ao INSS.

Parágrafo segundo - Atendida, pelo empregado, a condição prevista no parágrafo anterior, o banco entregará a "DUT" até 2 (dois) dias úteis anteriores ao dia da perícia médica.

DIVERSIDADE

CLÁUSULA 47 - EXTENSÃO DE VANTAGENS - RELAÇÃO HOMOAFETIVA

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

Parágrafo primeiro - O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 178 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 128, 28.03.2022 (D.O.U de 29.03.2022) e legislação posterior.

Parágrafo segundo - Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho os bancos divulgarão, internamente, as vantagens de que trata o *caput* desta cláusula e determinarão que a opção do(a) empregado(a) será feita diretamente à área de Recursos Humanos.



PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

CLÁUSULA 48 - DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

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

CLÁUSULA 49 - DO COMUNICADO INTERNO SOBRE A PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

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

Parágrafo único. Por meio de comunicado interno, o banco informará, a todos os seus empregados, quanto aos termos desta Convenção e às condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis, pelo banco.

CLÁUSULA 50 - DO CANAL DE APOIO

O banco informará qual o canal de apoio que tratará de questões relacionadas à violência contra a mulher, cuja função será o acolhimento da bancária vítima de violência doméstica e familiar, por equipe devidamente orientada para este fim.

Parágrafo primeiro. O comunicado interno previsto na cláusula anterior conterá informações sobre o canal de apoio, por meio do qual a empregada que se sentir ameaçada, ou que for vítima de violência doméstica e familiar, poderá se comunicar com o banco, assegurada a confidencialidade.

Parágrafo segundo. A empregada será informada a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que podem ser procuradas para apoiá-la.

CLÁUSULA 51 - MEDIDAS DE APOIO

A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar, por exemplo:

- a) realocação para outra dependência, sendo garantido o sigilo de informações sobre a transferência; e

FENABAN

- b) oferta de linha de crédito/financiamento especial, à empregada vítima de violência doméstica e familiar.

Parágrafo único. O banco decidirá sobre o aceite da solicitação.

CLÁUSULA 52 - OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DO BANCO

O banco, a seu critério, poderá:

- a) criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais para esse tipo de situação;
- b) oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre sua rotina.

CLÁUSULA 53 - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL

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

CLÁUSULA 54 - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento da aplicação da presente Convenção será realizado na Comissão Bipartite de Diversidade.

CLÁUSULA 55 - DA RESPONSABILIDADE DO BANCO

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



CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

CLÁUSULA 56 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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

Tempo efetivo de serviço prestado ao mesmo Banco	Pagamento do Aviso Prévio Proporcional Indenizado
Até 5 (cinco) anos	30 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 5 (cinco) anos e 1 (um) dia até 10 (dez) anos completos	45 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 10 (dez) anos e 1 (um) dia até 20 (vinte) anos completos	60 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 20 (vinte) anos e 1 (um) dia em diante	90 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa

Parágrafo primeiro - Os valores pagos na rescisão do contrato de trabalho, na forma desta cláusula, mais benéficos aos empregados do que o direito assegurado na Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, D.O.U de 13 de outubro de 2011, atendem integralmente às disposições dessa lei e do art. 487, inciso II, da CLT, não sendo cumulativas as condições previstas nesta Convenção com as condições previstas nos citados textos legais.

Parágrafo segundo - Considera-se rescindido o contrato individual de trabalho, ao final do aviso prévio estabelecido por lei, já incluído o acréscimo da Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, não se computando, portanto, os dias adicionados em função da presente norma coletiva para efeito de projeção da data de rescisão do contrato de trabalho, para nenhum efeito.

Parágrafo terceiro - Para cálculo do aviso prévio proporcional referido nesta cláusula, serão consideradas as mesmas verbas adotadas no cálculo do aviso prévio-de que trata o art. 487, da CLT.

Parágrafo quarto - O valor do aviso prévio indenizado não enseja a incidência de contribuição previdenciária, conforme decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ), no Recurso Especial (REsp) sob nº 1.230.957/RS, Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) na Nota PGFN/CRJ nº 485, de 2 de junho de 2016.



CLÁUSULA 57 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

CLÁUSULA 58 - CARTA DE DISPENSA

A demissão imposta pelo empregador será comunicada ao empregado por escrito.

APLICAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL

CLÁUSULA 59 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada qualquer cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R\$ 48,31 (quarenta e oito reais e trinta e um centavos), a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

Parágrafo único - O valor previsto no *caput* desta cláusula, será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 60 - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO - ADESÃO VOLUNTÁRIA

Os bancos que aderirem ao Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínua das Relações de Trabalho, por meio de Termo de Entendimento, cujo conteúdo segue abaixo, realizarão, até maio de 2023, reunião de acompanhamento das iniciativas até então realizadas, em conjunto com a FENABAN e a CONTRAF.

Parágrafo único - O Termo de Entendimento para adesão à presente cláusula a ser firmado voluntariamente pelos bancos, terá o seguinte teor:

TERMO DE ENTENDIMENTO - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO



Em consonância com o objetivo de aperfeiçoamento contínuo das práticas de gestão, e respeitando as características da cultura e dos valores organizacionais particulares, o Banco signatário deste instrumento, em seus Programas de Desenvolvimento Gerencial aplicáveis aos empregados que atuam na gestão de pessoas, dará ênfase a conteúdos que contribuam para a melhoria das relações de trabalho.

Parágrafo primeiro - O conteúdo desses programas será orientado para o aprimoramento dos aspectos de liderança com base em pilares relacionados à Comunicação, à Saúde e ao Ambiente de Trabalho, por meio da sensibilização e engajamento dos gestores, contemplando toda a estrutura funcional.

Parágrafo segundo - O programa de que trata o presente instrumento será acompanhado pela respectiva Comissão de Empregados - COE.

Parágrafo terceiro - O presente TERMO DE ENTENDIMENTO - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO vigorará exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 61 - MECANISMOS DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - ADESÃO VOLUNTÁRIA

A adoção dos mecanismos de prevenção de conflitos no ambiente de trabalho se dará pelos bancos que, voluntariamente, firmarem com as entidades sindicais representativas da categoria profissional instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para Adesão à presente cláusula.

Parágrafo único - O instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para adesão à presente cláusula a ser firmado voluntariamente pelos bancos, terá o seguinte teor:

"CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

O presente instrumento coletivo de trabalho normatiza os termos e condições previstos na cláusula de MECANISMOS DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DO TRABALHO, da Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada entre as entidades sindicais profissionais e as entidades sindicais dos empregadores, representativas do segmento bancário.

CLÁUSULA SEGUNDA - PRINCÍPIOS QUE REGEM O PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo adota os seguintes princípios, visando à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho:

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

- b. conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; e
- c. promoção de valores éticos e legais; e
- d. comprometimento dos bancos para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho.

Parágrafo primeiro - O objetivo do presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo voltado à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos empregados dos bancos aderentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho.

Parágrafo segundo - As partes acordantes estabelecem o cumprimento das seguintes condições visando prevenir os conflitos no ambiente de trabalho:

- a. declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio;
- b. disponibilização, pelos bancos aderentes, de canal específico para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados;
- c. avaliação semestral do programa, através de reuniões entre a representação sindical dos bancários e a representação dos bancos, com apresentação, pela FENABAN, de dados estatísticos setoriais, devendo ser criados indicadores que avaliem o desempenho do programa;
- d. consideração das habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal como critérios de promoção para cargos de gestão de pessoas; e
- e. ampla divulgação deste instrumento para todos os empregados.

Parágrafo terceiro - O sindicato profissional signatário deste Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo disponibilizará canal específico, aos bancários, para o encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento.

Parágrafo quarto - O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos:

- a. apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de esclarecimento, devidamente fundamentados, por parte do empregado, ao banco ou ao sindicato;
- a.1) na hipótese da questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la ao banco, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis;
- b. a apuração dos fatos deverá ser concluída em até 45 (quarenta e cinco) dias corridos a partir da apresentação da questão ao banco. Neste período não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo sindicato, nem pelo banco;
- c. os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, serão preservados pelo banco e pelo sindicato;
- d. a denúncia formulada pelo empregado diretamente ao banco será respondida diretamente ao empregado, após a devida apuração;





FENABAN



- d.1) a denúncia formulada pelo empregado por intermédio da entidade sindical será apurada pelo banco, que prestará os esclarecimentos ao sindicato;
- e. o banco apurará a denúncia formulada anonimamente, pelo empregado, ainda que não possa respondê-la;
- f. o sindicato não encaminhará ao banco denúncia recebida anonimamente;
- f.1) a denúncia encaminhada pelo sindicato poderá preservar o nome do denunciante; e
- g. o banco avaliará a possibilidade de realocação para outra dependência, do empregado cuja denúncia tiver sido considerada procedente.

Parágrafo quinto - Compete ao sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada, nos termos do presente Acordo.

CLÁUSULA 3ª - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho."

CLÁUSULA 62 - REQUALIFICAÇÃO / REALOCAÇÃO - ADESÃO VOLUNTÁRIA

A requalificação e a realocação de empregados, com o objetivo de aprimoramento técnico, se darão pelos bancos que, voluntariamente, firmarem com as entidades sindicais representativas da categoria profissional instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para Adesão à presente cláusula, o qual será aplicado em situações específicas decorrentes de reestruturações organizacionais (encerramento de atividades, encerramento de locais, mudanças tecnológicas, ou mudanças nas atividades que redundem em obsolescência do conhecimento dos empregados em atividade nessas áreas, para as novas funções).

Parágrafo único - O instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para adesão à presente cláusula a ser firmado voluntariamente pelos bancos, terá o seguinte teor:

"CLÁUSULA 1ª - DA FINALIDADE DO INSTRUMENTO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho para adesão ao disposto na cláusula de REQUALIFICAÇÃO / REALOCAÇÃO da Convenção Coletiva de Trabalho, pelo qual as partes estabelecem que a requalificação e realocação de empregados, com o objetivo de aprimoramento técnico, se darão consoante os critérios previstos nesta Cláusula.

Parágrafo primeiro - O banco adere voluntariamente ao presente instrumento, a fim de aplicá-lo em situações específicas decorrentes de reestruturações organizacionais (encerramento de atividades, encerramento de locais, mudanças tecnológicas, ou mudanças nas atividades que redundem em obsolescência do conhecimento dos empregados em atividade nessas áreas, para as novas funções).



Parágrafo segundo - O banco divulgará as vagas existentes de forma acessível a todos os empregados referidos no parágrafo primeiro.

Parágrafo terceiro - O banco comunicará aos empregados referidos no parágrafo primeiro, os requisitos e as competências requeridos para cada vaga existente.

Parágrafo quarto - Independentemente de idade, raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência, poderão inscrever-se para participar da seleção aos programas de requalificação e realocação todos os empregados referidos no parágrafo primeiro, que atendam aos requisitos básicos das vagas existentes, e que, no caso de requalificação, tenham condições de ser qualificados para essas vagas em curto espaço de tempo conforme avaliação do banco.

Parágrafo quinto - Observado o processo seletivo previsto no parágrafo quarto, ficará a critério do banco a escolha do empregado que participará tanto da requalificação como da realocação.

Parágrafo sexto - As partes reconhecem que o apoio da alta direção, o compromisso dos gestores e o comprometimento do empregado serão fundamentais para o sucesso do programa.

Parágrafo sétimo - Respeitadas as condições previstas nos parágrafos terceiro, quarto, e quinto, o banco definirá as necessidades de requalificação do empregado referido no parágrafo primeiro e arcará com o investimento necessário à sua qualificação técnica.

Parágrafo oitavo - A efetividade dos programas de requalificação e realocação será verificada em dois níveis de acompanhamento:

a. Reuniões de acompanhamento dos resultados específicos do banco, entre os representantes deste e da comissão de empregados coordenada pela CONTRAF; e

b. Reuniões de acompanhamento de natureza qualitativa, entre a CONTRAF e a Comissão de Negociações da FENABAN.

CLÁUSULA 2ª - DISPOSIÇÕES FINAIS

A celebração deste instrumento não implica em qualquer forma de garantia de emprego individual ou coletiva no banco ou de nível de emprego no setor.

CLÁUSULA 3ª - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho."

CLÁUSULA 63 - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL / CERTIFICAÇÃO AOS EMPREGADOS ATIVOS

Na hipótese de o banco exigir do empregado a certificação para comercialização de produtos de investimento, CPA 10 ou CPA 20, reembolsará ao empregado o valor da inscrição na prova de certificação, desde que tenha ele obtido aprovação no exame respectivo.

FENABAN



Parágrafo único - Para certificações obtidas antes da admissão, o banco ficará desonerado do reembolso.

CLÁUSULA 64 - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o banco arcará com despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 1º.09.2022, até o limite de R\$ 2.023,83 (dois mil e vinte e três reais e oitenta e três centavos), com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados critérios mais vantajosos.

Parágrafo primeiro - O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da comunicação da dispensa, para requerer ao banco a vantagem estabelecida, limitado ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias para realização do curso, contado da data da solicitação.

Parágrafo segundo - O banco efetuará o pagamento, diretamente à empresa ou entidade, após receber, do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

Parágrafo terceiro - O banco poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

Parágrafo quarto - Os empregados dispensados até 31.08.2022 estão abrangidos pelas condições da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022.

Parágrafo quinto - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

CLÁUSULA 65 - ADIANTAMENTO EMERGENCIAL DE SALÁRIO NOS PERÍODOS TRANSITÓRIOS ESPECIAIS DE AFASTAMENTO POR DOENÇA

Enquanto ainda não concedido pelo INSS o benefício requerido, e pelo período máximo de 120 (cento e vinte) dias, fica assegurado o adiantamento emergencial de salário, em valor equivalente ao somatório das verbas fixas de natureza salarial, percebidas mensalmente, ao empregado cujo benefício previdenciário tenha cessado e que, cumulativamente:

a) tenha sido considerado inapto pelo médico do trabalho do banco; e



- b) comprove ter apresentado recurso válido à Junta de Recurso do Conselho de Recursos do Seguro Social - JR/CRSS.

Parágrafo primeiro - Em qualquer hipótese, a concessão do adiantamento referido nesta cláusula fica condicionada à solicitação formal do empregado ao banco, que deverá ser entregue em até 7 (sete) dias úteis anteriores à data da perícia médica. Neste mesmo documento, o empregado autorizará previamente o respectivo reembolso do valor adiantado pelo banco, nos seguintes prazos e condições:

- a) em caso de deferimento do benefício, ou do provimento do recurso, o empregado comunicará imediatamente ao banco o início do recebimento do benefício, e restituirá integralmente o valor do benefício recebido, até 5 (cinco) dias úteis após o recebimento do benefício ou das parcelas pagas com atraso, e, não o fazendo voluntariamente, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta corrente;
- b) em caso de indeferimento do benefício, ou do não provimento do recurso, o valor do adiantamento não será descontado; e
- c) na ocorrência de rescisão contratual, os valores relativos ao adiantamento que ainda não tiverem sido reembolsados ao banco serão deduzidos integralmente, sem juros, do valor total das verbas rescisórias devidas ao empregado, em sendo insuficiente este, mediante débito do saldo remanescente em conta corrente, ressalvada a hipótese mencionada na letra "b" deste parágrafo.

Parágrafo segundo - O adiantamento a que se refere a presente cláusula não será devido ao empregado que deixar de comparecer à perícia médica agendada pelo INSS, ou requerer remarcação da mesma. Os adiantamentos que já tiverem sido efetuados serão restituídos em consonância com o parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo terceiro - O empregado que deixar de comunicar ao banco, até 2 (dois) dias úteis após o recebimento do comunicado, perderá o direito ao adiantamento, ficando obrigado a restituir integralmente o valor que recebeu a este título, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da data em que se realizaria a perícia médica, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta corrente.

Parágrafo quarto - O adiantamento de que trata a presente cláusula não poderá ultrapassar o período máximo de 120 (cento e vinte) dias para todos os fins. *

Parágrafo quinto - O adiantamento do benefício previdenciário será concedido mediante a apresentação, pelo empregado, do atestado médico indicando afastamento superior a 15



(quinze) dias, até o 1º dia útil a contar da data da sua emissão, e da comprovação do agendamento da 1ª (primeira) perícia médica, a ser realizada pelo INSS.

Parágrafo sexto - Esta cláusula não altera as condições estabelecidas nas cláusulas que tratam do auxílio alimentação, do décimo terceiro auxílio alimentação e da complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo sétimo - O adiantamento previsto nesta cláusula não será cumulativo com o pagamento referido na cláusula de complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo oitavo - As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a buscar, em conjunto, entendimentos perante a Previdência Social visando solução sistêmica para as questões que dão origem às dificuldades cujos efeitos a presente cláusula se propõe a minimizar.

Parágrafo nono - Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas nos acordos coletivos ou instrumentos normativos internos dos quais façam parte os signatários da presente Convenção.

CLÁUSULA 66 - PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR - VALE-CULTURA

Considerando que o incentivo fiscal do vale cultura poderá ser novamente instituído no país por norma legal, as partes acordam em adotar como referência o texto da cláusula firmada anteriormente em instrumento coletivo, reproduzida abaixo:

“Os bancos concederão aos seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos nacionais, aqui compreendido o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, o Vale-Cultura instituído pela Lei n. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC n. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC n. 80, de 30/09/2013, no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sob a forma de cartão magnético.

Parágrafo primeiro - O fornecimento do vale-cultura depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do art. 11 da Lei 12.761/2012.

Parágrafo segundo - O empregado usuário do vale-cultura poderá ter descontados, de sua remuneração mensal, assim entendida como o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, os seguintes percentuais sobre o valor do vale-cultura estabelecidos no art. 15 do Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, como segue:

I - até um salário mínimo - dois por cento;



II - acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos - quatro por cento;
 III - acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos - seis por cento;
 IV - acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos - oito por cento; e
 V - acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos - dez por cento.

Parágrafo terceiro - O salário mínimo a ser considerado, para efeito de desconto, é o valor correspondente ao salário mínimo nacional.

Parágrafo quarto - Os bancos, nos termos da legislação citada no caput, providenciarão sua habilitação como "entidade beneficiária" do vale cultura, junto à Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.

Parágrafo quinto - Ficam a critério do empregado, nos termos da legislação do Vale-Cultura, a forma e o momento de utilização dos créditos efetivados pelo banco, decorrentes do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo sexto - Esta cláusula vigorará no período de 01/01/2014 a 31/12/2016, salvo se antes desse prazo o incentivo fiscal previsto no art. 10 da Lei 12.761/2012 e nos artigos 21 e 22 do Decreto 8084/2013 for revogado, hipótese em que a concessão do benefício Vale-Cultura cessará imediatamente."

CLÁUSULA 67 - PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

Parágrafo único - A negociação coletiva prevista no caput, quaisquer que sejam as partes ou abrangência, deverão ser precedidas de ofício do Comando Nacional dos Bancários à FENABAN.

CLÁUSULAS NEGOCIADAS NA DATA-BASE DE 2022

TELETRABALHO

CLÁUSULA 68 - TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do banco, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

Parágrafo primeiro - O comparecimento às dependências do banco não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.



Parágrafo segundo - O banco deverá promover orientação do gestor do empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, por meio físico, digital, presencial ou à distância.

Parágrafo terceiro - Aos empregados em teletrabalho fica acordado que se aplicam as disposições da convenção e/ou acordo coletivo de trabalho vigentes, relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, definido pelo banco, ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho ou trabalho remoto em local diverso daquele.

Parágrafo quarto - O banco concederá o vale-transporte ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico em caso de teletrabalho ou trabalho remoto, proporcionalmente às necessidades efetivas de deslocamento para trabalho presencial e desde que o gasto que o empregado tenha com o vale transporte ultrapasse o percentual de 4% do seu salário base. Caso haja alteração legislativa específica nesse sentido, o desconto será feito de forma proporcional à utilização por parte do empregado.

Parágrafo quinto - O contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que realizar teletrabalho ou trabalho remoto fora do território nacional será regido pela legislação brasileira, não se aplicando as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em acordo individual ou coletivo de trabalho.

Parágrafo sexto - O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento.

Parágrafo sétimo - As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

CLÁUSULA 69 - ALTERAÇÃO ENTRE REGIMES DE TRABALHO

O estabelecimento do regime de teletrabalho ou trabalho remoto, bem como seu retorno ao regime presencial (e vice-versa), poderá ser determinado pelo banco ficando garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, precedido apenas de comunicação, por qualquer meio, ao empregado.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de o empregado de uma área sujeita ao teletrabalho ou trabalho remoto não tiver possibilidade de atuar em tal regime, o banco analisará o caso e, atendidas as necessidades do empregado e do banco, poderá alocar o funcionário em regime presencial.



Parágrafo segundo - Quando o empregado estiver em teletrabalho ou trabalho remoto integralmente fora das dependências do empregador, e realizá-lo em outro estado ou país, o prazo previsto no caput desta cláusula será de trinta dias, caso haja necessidade de mudança de domicílio.

CLÁUSULA 70 - JORNADA NO TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

O banco deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador para o registro dos horários de trabalho dos seus empregados, e poderá adotar o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. Nesta hipótese, considerar-se-á cumprida integralmente a jornada de trabalho regular, com observância dos intervalos para refeição e períodos de descanso.

Parágrafo primeiro - O disposto no *caput* se aplica ao empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.

Parágrafo segundo - Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pelo banco que estiverem em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no artigo 62 da CLT.

Parágrafo terceiro - O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

Parágrafo quarto - O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto não está obrigado a atender demanda do empregador, e o empregador não poderá obrigar o empregado a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas, etc.) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso ou férias.

Parágrafo quinto - Deverá ser observado o prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas para a convocação para participação em reuniões e outros eventos que exijam comparecimento às dependências do banco ou a outro local por ele indicado.

Parágrafo sexto - O banco não arcará com o custeio de qualquer despesa decorrente do retorno à atividade presencial (e vice-versa) ou para comparecimento do empregado às dependências do banco, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo de trabalho.

Página 46 de 65



Parágrafo sétimo - As disposições contidas no *caput* e no parágrafo primeiro desta cláusula começam a vigorar a partir de 1º.07.2023, para os bancos que ainda não adotam controle de jornada.

CLÁUSULA 71 - DA AJUDA DE CUSTO

O banco pagará ao empregado, que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências do banco em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal, ajuda de custo no valor anual de R\$ 1.036,80 (um mil e trinta e seis reais e oitenta centavos), que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério do banco.

Parágrafo primeiro - Conforme definido no artigo 457, § 2º da CLT, a ajuda de custo prevista no *caput* desta cláusula não integra a remuneração do empregado, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo segundo - O empregado que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências do banco em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal, terá direito à ajuda de custo prevista no *caput* desta cláusula, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço em regime integral de teletrabalho ou de trabalho remoto, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo terceiro - O empregado que for elegível ao recebimento da ajuda de custo nos termos do *caput* desta cláusula, mas que estiver com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, com exceção apenas do período de férias, não fará jus à referida ajuda de custo.

Parágrafo quarto - O valor previsto no *caput* desta cláusula será, excepcionalmente, corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

Parágrafo quinto - As disposições contidas no *caput* e no parágrafo primeiro desta cláusula começam a vigorar a partir de 31.03.2023, para os bancos que ainda não adotam controle de jornada.



CLÁUSULA 72 - EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO

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

Parágrafo único - As manutenções nos equipamentos de propriedade do banco, quando necessárias, serão custeadas e previamente autorizadas por este, bem como deverão ocorrer durante a jornada normal de trabalho.

CLÁUSULA 73 - PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES

O banco promoverá orientação a todos os empregados no regime de teletrabalho ou trabalho remoto sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância, com as seguintes orientações:

Ambiente de Trabalho

1. Procure espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto.
2. Dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário.

Equilíbrio vida pessoal/profissional

3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.
4. Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar.
5. Estabeleça uma rotina de exercícios físicos.
6. Mantenha-se hidratado.
7. Quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas (*smartphone, tablet, notebook, desktop, etc.*).

Saúde emocional

8. Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
9. Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.

10. Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas. Apenas entre em contato com o seu gestor e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação.

Ergonomia

11. Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc.
12. Não trabalhe em sofás ou camas.
13. Mantenha seu posto de trabalho organizado.
14. Utilize equipamentos e acessórios adequados.
15. Faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.).
16. Alongue-se pelo menos 2 vezes ao dia.
17. Mude o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual.
18. Orientações sobre ergonomia:



Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 2018.

- a. Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
- b. Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;
- c. Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;
- d. Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;
- e. Manter o cotovelo junto ao corpo;
- f. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira;

FENABAN



- g. Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;
- h. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;
- i. Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;
- j. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
- k. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e
- l. Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).

Parágrafo primeiro - O empregado deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com o banco, por meio do canal que for disponibilizado.

Parágrafo segundo - O empregado será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam desta cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes.

Parágrafo terceiro - O empregado deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que o banco adote as medidas exigidas pela legislação.

CLÁUSULA 74 - IGUALDADE DE TRATAMENTO

Será assegurado ao empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, a igualdade de tratamento em relação àqueles em trabalho presencial, nos seguintes termos:

- a) será assegurada a concessão dos benefícios compatíveis previstos em convenção e/ou acordo coletivo de trabalho; e
- b) terá direito de participar dos processos eletivos dos órgãos de representação da categoria profissional, podendo votar e ser votado.

CLÁUSULA 75 - CANAL DE ACESSO

O empregado deverá seguir as orientações do banco e, sempre que necessário, entrar em contato com o banco, por meio do canal indicado.



CLÁUSULA 76 - EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

O banco avaliará o pedido de alteração do regime de trabalho, apresentado pela empregada que for vítima de violência doméstica.

CLÁUSULA 77 - CONFIDENCIALIDADE

O empregado é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas ao banco, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, por qualquer meio, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento do banco, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

CLÁUSULA 78 - PESSOALIDADE

O teletrabalho ou trabalho remoto deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

CLÁUSULA 79 - ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento da aplicação do tema será realizado por Grupo de Trabalho Bipartite sobre Teletrabalho e Trabalho Remoto, constituído especificamente para este fim.

ASSÉDIO SEXUAL

CLÁUSULA 80 - DO REPÚDIO AO ASSÉDIO SEXUAL

As partes signatárias desta Convenção declaram repúdio a qualquer ato de assédio sexual.

CLÁUSULA 81 - DO COMUNICADO INTERNO SOBRE A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

Os bancos informarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de assédio sexual, por meio de comunicado interno, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pelo banco.

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



CLÁUSULA 82 - DO CANAL DE DENÚNCIA

O banco informará o canal de denúncia que tratará de questões relacionadas às situações de assédio sexual.

Parágrafo único - O comunicado interno previsto na cláusula anterior conterá informações sobre o canal de denúncia, por meio do qual o empregado que se sentir assediado sexualmente poderá se comunicar com o banco, assegurada a confidencialidade.

CLÁUSULA 83 - MEDIDAS DE APOIO

O empregado vítima de assédio sexual poderá solicitar, por exemplo, realocação para outra dependência.

Parágrafo único - O banco terá liberdade para decidir sobre a aceitação da solicitação indicada no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA 84 - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL

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

CLÁUSULA 85 - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento da aplicação da presente Convenção será realizado pela Comissão Bipartite de Diversidade, que tem por finalidade o acompanhamento e eventual aperfeiçoamento do mecanismo de prevenção.

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

CLÁUSULA 86 - INICIATIVAS DE PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

As partes estabelecem que serão realizadas iniciativas, por meio de instituto(s) especializado(s), contratados especificamente para esse fim, para conscientização a respeito da prevenção à violência contra a mulher. Essas iniciativas se dividirão em 3 (três) eixos de atuação: ★

a) **Sociedade civil**: O instituto contratado apresentará proposta de conscientização acerca das medidas para prevenção à violência contra a mulher, voltada a comunidade

FENABAN



que apresente elevados indicadores de ocorrências desta natureza, justificando os critérios para escolha da mesma, acompanhado de cronograma e plano de ação;

- b) **Entidades Sindicais:** O instituto contratado deverá elaborar, disponibilizar e ministrar treinamento para representantes que vierem a ser indicados pelas entidades sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho; e
- c) **Grupos Técnicos de Diversidade:** O instituto contratado realizará até 10 (dez) reuniões, no período de janeiro a dezembro de 2023, com integrantes de Grupos Técnicos de Diversidade, para fins de consultoria e aconselhamento sobre o tema, assegurando o fornecimento de material, caso seja solicitado.

Parágrafo primeiro - As atividades previstas no *caput* desta cláusula serão divididas em duas fases:

- a) **Planejamento:** que terá duração de 3 meses, no período de outubro a dezembro/2022;
- b) **Execução:** que terá duração de 12 meses, no período de janeiro a dezembro/2023

Parágrafo segundo - As fases previstas no parágrafo anterior serão acompanhadas pelos Grupos Técnicos de Diversidade.

Parágrafo terceiro - Todas as despesas decorrentes da presente cláusula serão de responsabilidade da FENABAN.

METAS

CLÁUSULA 87 - METAS

Os bancos que possuem Comissão de Organização dos Empregados - COE ou Comissão Executiva dos Empregados - CEE incluirão na pauta da primeira reunião de 2023, o tema das metas e as formas de seu acompanhamento pelos bancos.

Parágrafo único - O banco que não mantiver COE ou CEE, mas possuir acordo coletivo de trabalho vigente, deverá acatar pedido, formalizado até 31.01.2023, pelo sindicato profissional que coordena a negociação coletiva, para realização de reunião para tratar do tema previsto no *caput* desta cláusula. *



SISTEMAS DE SEGURANÇA PARA ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS

CLÁUSULA 88 - SISTEMAS DE SEGURANÇA PARA ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS

Considerando a redução no número de assaltos a agências e postos de atendimento, o que demonstra uma queda contínua, significativa e sustentável de ocorrências, bem como as novas características e tendências das atividades bancárias e das medidas de segurança adotadas.

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

a) agências e postos de atendimento em houver guarda de valores e movimentação de numerário; e

b) agências de reduzido fluxo de numerário, assim entendidas as dependências destinadas ao atendimento aos clientes e ao público em geral, no exercício de atividades da instituição, não podendo ser móvel ou transitória, caracterizadas pelo reduzido valor de numerário acessível ao funcionário, que não pode ser superior à 20.000 (vinte mil) Ufir/dia.

Parágrafo segundo - O Grupo de Trabalho Bipartite Específico também avaliará os dados estatísticos relativos à segurança bancária das unidades de negócios, assim entendidas as dependências com atendimento ao público, caracterizadas pela ausência da guarda de valores ou movimentação de numerário, destinadas ao fomento de negócios com pessoas físicas e jurídicas e à prestação de serviços para os quais a instituição esteja regularmente habilitada, dando aos clientes, inclusive, a possibilidade e orientação de atendimento em outros meios.

Parágrafo terceiro - A Polícia Federal, por meio do Despacho DICO/CGCSP/DIREX/PF 23866376 SEI 08001.001787/2022-42, dispõe que a Lei nº 7.102/1983 não se aplica às unidades de negócios, ainda que estas contem com equipamentos de autoatendimento, como os caixas eletrônicos, ficando desobrigadas de manter qualquer dispositivo de segurança ou de terem aprovação de plano de segurança.

Parágrafo quarto - Sem prejuízo do entendimento da Polícia Federal mencionado no parágrafo anterior, durante a vigência do Grupo de Trabalho Bipartite Específico, as partes

Página 54 de 65



estabelecem que serão obrigatoriamente instalados e mantidos somente os seguintes dispositivos de segurança nessas unidades:

- I. alarme interligado entre a unidade de negócios e outra unidade da instituição financeira, empresa de serviços de segurança ou órgão policial mais próximo; ou
- II. sistemas de circuito interno e externo de imagens, com filmagem e gravação.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA 89 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A COVID-19

A Organização Mundial da Saúde - OMS declarou, em 11.03.2020, a pandemia de COVID-19. No dia 12.03.2020, foi instaurada Mesa de Negociação Nacional Permanente COVID-19, pelas partes signatárias, envolvendo Confederação, Federações e mais de 100 Sindicatos que representam nacionalmente os bancários do país, para a promoção e proteção da saúde dos bancários, bem como a redução dos impactos trabalhistas decorrentes da pandemia, por infecções por COVID-19.

Parágrafo primeiro - Desde o primeiro momento, as partes estão zelando pela saúde dos bancários e clientes, e assegurando os serviços bancários que são essenciais às necessidades da sociedade, sempre com transparência e por meio do diálogo social. Temas que foram objeto de negociação pelas partes:

- a) implementação de medidas de proteção e prevenção nos ambientes de trabalho, incluindo a divulgação de orientações ou protocolos;
- b) procedimentos com relação aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e para aqueles que tiverem contato;
- c) etiqueta respiratória e higienização das mãos;
- d) distanciamento social;
- e) limpeza, higiene, desinfecção e ventilação dos ambientes;
- f) proteção ao grupo de risco; e



g) equipamentos de proteção como máscaras e viseiras.

Parágrafo segundo - A prevenção e o controle da COVID-19, no setor bancário, continuarão sendo prioridade nas reuniões periódicas entre o Comando Nacional dos Bancários e a Comissão de Negociações da FENABAN.

CLÁUSULA 90 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se às partes convenientes no âmbito territorial de suas representações. Assim, aplica-se a todos os empregados representados pelas entidades sindicais profissionais convenientes, respeitado o disposto na Resolução CMN nº 4.820 de 29.05.2020, com a redação dada pela Resolução CMN nº 4.885 de 23/12/2020.

CLÁUSULA 91 - VIGÊNCIA

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 2 (dois) anos, de 1º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2024.

São Paulo, 02 de setembro de 2022.

FENABAN - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS

SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SAO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO, MATO GROSSO DO SUL, ACRE, AMAZONAS, PARÁ, AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA

p/Procuração - SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DA BAHIA E DE SERGIPE, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (com base territorial no Estado do Espírito Santo), o SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, DISTRITO FEDERAL E TOCANTINS, o SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA, o SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DE PERNAMBUCO, ALAGOAS, PARAÍBA E RIO GRANDE DO NORTE, o SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DO CEARÁ, MARANHÃO E PIAUÍ


Isaac Sidney Menezes Ferreira
Presidente


Agnato de Oliveira Duarte
Diretor de Relações Institucionais,
Trabalhistas e Sindicais

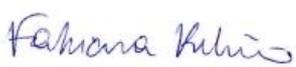
FENABAN



COMISSÃO NACIONAL DE NEGOCIAÇÕES - FENABAN


Daniel de Castro Borges
Diretor


Daniel Sposito Pastore
Diretor


Fabiana Silva Ribeiro
Superintendente de Recursos
Humanos


Juliano Ribeiro Marcilio
Diretor


Thiago Afonso Borsari
Diretor

CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO - CONTRAF


Juvanda Moreira Leite
Presidenta da CONTRAF/CUT


Jefferson Martins de Oliveira
OAB/SP nº 141.537

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE
SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO


Ivone Maria da Silva
Presidenta


Lúcia Porto Noronha
OAB/SP nº 78.597

Em nome próprio - Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo - FETEC/SP.

Por procuração: o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de



FENABAN

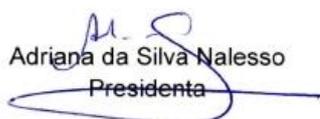


Araraquara, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiros de Barretos e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Catanduva e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Guarulhos e Região, o Sindicato dos Bancários de Jundiaí e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Limeira, o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Mogi das Cruzes e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Taubaté e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Ribeira.

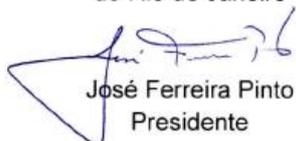

Aline Molina Gomes Amorim
Presidenta

Em nome próprio - **Federação das Trabalhadoras e dos Trabalhadores no Ramo Financeiro do Estado do Rio de Janeiro - FEDERA/RJ.**

Por procuração: o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e no Ramo Financeiro dos Municípios de Petrópolis e São José do Vale do Rio Preto, o Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Campos dos Goytacazes e Região, o Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teresópolis, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Niterói, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Sul Fluminense.


Adriana da Silva Nalesso
Presidenta

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários do Município do Rio de Janeiro


José Ferreira Pinto
Presidente

FENABAN

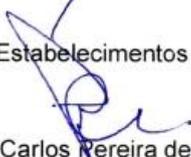


Em nome próprio - **Federação dos/as Trabalhadores/as do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo - FETRAFI RJ/ES.**

Por procuração: o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Angra dos Reis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários da Baixada Fluminense, o Sindicato dos Bancários de Itaperuna e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Macaé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Friburgo, e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Três Rios e Região.

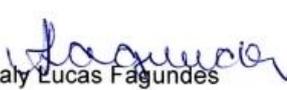

Nilton Damião Esperança
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Espírito Santo

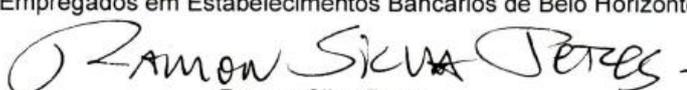

Carlos Pereira de Araújo
p/p Diretor de Imprensa

Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais - FETRAFI/MG CUT.**

Por procuração: o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cataguases e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Divinópolis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ipatinga, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos de Minas e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teófilo Otoni e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberaba e Região, e o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas-SRRF.


Magaly Lucas Fagundes
Presidenta

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região


Ramon Silva Peres
Presidente

FENABAN



Em nome próprio - **Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados da Bahia e Sergipe - FEEB BA/SE.**

Por procuração: o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Feira de Santana, o Sindicato dos Bancários de Irecê e Região, o Sindicato dos Bancários de Itabuna e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ilhéus, o Sindicato dos Bancários de Jequié e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários, Instituições Financeiras e de Crédito de Vitória da Conquista e Região, o Sindicato dos Empregados nos Estabelecimentos Bancários de Jacobina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Juazeiro e Região, o Sindicato dos Bancários e Financeiros de Camaçari, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores no Sistema Financeiro do Extremo Sul da Bahia, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Oeste da Bahia e Região.

Hermelino Souza Meira Neto
Presidente

Sindicato dos Bancários da Bahia

Hermelino Souza Meira Neto
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Sergipe

Evertton Silva Castro
Presidente interino

Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná - FETEC/PR.**

Por procuração: o Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários de Apucarana, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Arapoti e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Mourão, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Cornélio Procópio, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarapuava, o Sindicato dos Trabalhadores e Empregados em Estabelecimentos Bancários e Similares ou Conexos de Londrina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranavaí e Região, o Sindicato dos Bancários, Financeiros e Trabalhadores do Ramo

FENABAN



Financeiro de Toledo e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Umuarama, Assis Chateaubriand e Região.

Deonísio Venceslau Schmidt
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região

Antonio Luiz Fermíno
Presidente

Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte - FETEC CUT/CN.**

Por procuração: o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - RIDE, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Dourados e Região-MS, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barra dos Garças e Região - SINBAMA, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rondonópolis e Região Sul de Mato Grosso, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Roraima, e o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Ramo Financeiro do Estado do Pará.

Cleiton dos Santos Silva
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília

Kleyton Guimarães Morais
Presidente

FENABAN



Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município de Campo Grande-MS e Região

Neide Maria Rodrigues
Presidenta

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Acre

Cleiton dos Santos Silva
Por procuração

Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado do Amapá

Samuel Bastos Macedo
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato Grosso

Clodovino Barbosa
Presidente

Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Rondônia

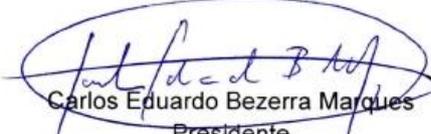
Ivone Colombo da Silva
Presidenta

Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Nordeste - FETRAFI/NE.**

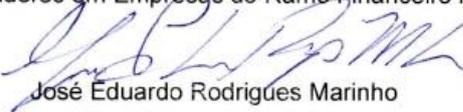
Por procuração: o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Campina Grande e Região e o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro do Cariri.

FENABAN




Carlos Eduardo Bezerra Marques
Presidente

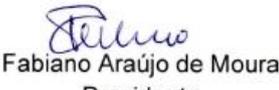
Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado do Ceará


José Eduardo Rodrigues Marinho
Presidente em exercício

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Alagoas


Marcio dos Anjos Silva
Presidente

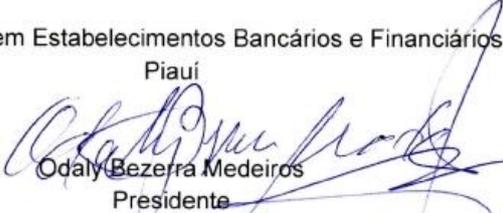
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco


Fabiano Araújo de Moura
Presidente

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado da Paraíba


Lindonjhorison Almeida de Araújo
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros no Estado do Piauí


Odaly Bezerra Medeiros
Presidente

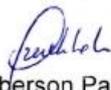
FENABAN



Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Santa Catarina - FETRAFI/SC.**

Por procuração: o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araranguá e Região, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Chapecó e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Criciúma e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Concórdia e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Miguel do Oeste e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joaçaba e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira/SC

Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Florianópolis e Região


Cleberson Pacheco Eichholz
Presidente



Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Instituições Financeiras do Rio Grande do Sul - FETRAFI/RS.**

Por procuração: o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Alegrete, o Sindicato dos Bancários de Bagé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bento Gonçalves, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Camaquã, o Sindicato dos Bancários de Carazinho e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caxias do Sul e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cruz Alta e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Erechim e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Frederico Westphalen e Região, o Sindicato dos Bancários de Guaporé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Horizontina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ijuí, o Sindicato dos Empregados em Instituições Financeiras de Lajeado, o Sindicato dos Bancários do Litoral Norte/RS, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Prata e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Novo Hamburgo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Pelotas e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do de Rio Grande e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Rio Pardo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rosário do Sul, o Sindicato dos Bancários de Santa Cruz do Sul e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa









FENABAN



Maria e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Rosa e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santana do Livramento, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santiago, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santo Ângelo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Borja, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Gabriel, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Leopoldo, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Luiz Gonzaga e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Soledade e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vacaria e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários do Vale do Caí, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Paranhana.

Bianca Garbelini

Bianca Garbelini
Por procuração

Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região

Bianca Garbelini

Bianca Garbelini
P/P Diretora

Por procuração: o Sindicato dos Bancários e Financiários de Bauru e Região, o Sindicato dos Bancários do Maranhão e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Instituições Financeiras do Rio Grande do Norte - SEEB/RN.

Alexandre da Silva Morales
Alexandre da Silva Morales
Por procuração

ANEXO D - Pesquisa nacional sobre *home office* dos(as) bancários(as)

estudos e
pesquisas

nº 98 – 10 de dezembro 2020

**Pesquisa Nacional sobre
Home Office dos(as) Bancários(as)**

DIIESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS



Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Resumo Executivo

A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) realizaram uma pesquisa nacional com 8.560 bancários e bancárias de todos os estados da Federação, que estão trabalhando ou já trabalharam em regime de *home office*.

O objetivo da pesquisa foi conhecer as condições de trabalho da categoria bancária em *home office*: avaliar o fornecimento de equipamentos pelos bancos, a realização e cumprimento da jornada de trabalho, o impacto na saúde do(a) trabalhador(a), na conciliação das tarefas de trabalho com tarefas domésticas e na relação com os demais membros do domicílio, e também identificar as prioridades para a negociação com os bancos, no intuito de se obter uma regulação do *home office*, durante e após a pandemia.

Percebeu-se que o *home office* - tão necessário para a proteção da saúde dos(as) trabalhadores(as) durante a pandemia - cria novas demandas e dificuldades: inadequação do ambiente da residência para a realização do trabalho, falta de equipamentos e mobiliário adequados, surgimento de novos problemas de saúde, sensação de isolamento, elevação de custos residenciais, falta de controle da extensão da jornada de trabalho, entre outros. Ainda assim, há uma boa aceitação do novo regime de trabalho pelos(as) bancários(as): 27,7% dos respondentes ao questionário disseram querer continuar em *home office* todos os dias, mesmo após o fim da pandemia, e 42,0% gostariam de adotar um regime misto, entre o *home office* e o trabalho presencial. Outros 26,5% preferem voltar integralmente ao regime presencial.

Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Contexto

A partir do biênio 2012/2013, as empresas do ramo financeiro atuantes no Brasil promoveram profundas transformações em sua organização e na forma de expandir suas atividades e gerar resultados aos acionistas. Trata-se de uma nova onda de reestruturação produtiva das empresas financeiras, fortemente ancorada nas tecnologias típicas do que se convencionou chamar de “4ª revolução industrial” e num significativo processo de flexibilização das normas trabalhistas (VAZQUEZ; CAVARZAN, 2015).

O presente estudo trata da pesquisa sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), por solicitação da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Central Única dos Trabalhadores (Contraf-CUT), para subsidiar as negociações junto à Federação Nacional dos Bancos (Fenaban). A digitalização das transações financeiras e o trabalho em *home office* da categoria bancária foram bastante intensificados com o isolamento social necessário à prevenção da Covid-19, infecção causada pelo novo coronavírus. E são tendências que devem permanecer, mesmo após o período de quarentena e da pandemia, por interesse dos bancos, já que representam potencial transferência de custos fixos e riscos da empresa para o(a) trabalhador(a).

Com investimentos anuais em tecnologia da informação da ordem de R\$ 25 bilhões, os bancos respondem por 14% do total de dispêndios com tecnologia no Brasil, ficando pouco atrás apenas do setor público e muito à frente dos demais setores econômicos. (Febraban, 2020). Os eixos dessa reestruturação passam pela consolidação dos canais digitais nas transações financeiras, automação de processos internos, utilização de inteligência artificial, *Big Data*, empresas organizadas em plataformas, além da flexibilização de múltiplos aspectos das relações de trabalho. Eixos capazes de gerar significativa redução de despesas, tais com o aluguéis, energia, transporte, processamento de dados, serviços de terceiros, manutenção e conservação de bens, entre outros. Uma das consequências desse processo foi o fechamento de mais de três mil agências bancárias no país, desde 2013.

Além da redução de despesas administrativas, as inovações tecnológicas - somadas à flexibilização das normas trabalhistas observada no Brasil - apontam para uma intensa

redução de despesas com pessoal. Entre 2013 e 2019, os bancos fecharam mais de 70 mil postos de trabalho. Por outro lado, observa-se a expansão do emprego em segmentos menos organizados de trabalhadores(as), representados(as) tanto por outros segmentos formais não bancários (como securitários/as e trabalhadores/as em cooperativas de crédito), com o também por trabalhadores(as) autônomos/as (agentes de seguros e agentes de investimento), além dos correspondentes bancários e trabalhadores(as) em *fntechs*. Segmentos, estes, que apresentam condições de trabalho bastante inferiores às da categoria bancária em termos de remuneração, jornada, representação sindical e formas de contratação, ainda que desempenhem tarefas similares e estejam, em alguma medida, inseridos nas cadeias de valor dos grandes bancos, os quais, muitas vezes, exercem controle ou participação acionária direta nessas empresas, contratos de prestação de serviços ou parcerias (CAVARZAN; VAZQUEZ, 2019).

Em suma, está em curso uma intensa reestruturação na forma de atuação dos bancos no Brasil, tendo como o objetivo a melhoria dos seus índices de eficiência e expansão dos negócios com menores custos. É nesse contexto que as empresas e os(as) trabalhadores(as) dos bancos chegam ao quadro atual da pandemia, que deve intensificar tendências já verificadas há alguns anos no setor financeiro.

Pesquisas anteriores que abordam o *home office* sublinham a dificuldade na definição desse conceito. Entre as variações para o termo, encontram-se “trabalho remoto”, “*homework*”, “*telework*” ou “teletrabalho”. Este último, aliás, foi incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu novo Artigo 75-A, após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17). (OLIVEIRA, 2015; COSTA, 2007; ALVES, 2008; ALEMÃO E BARROSO, 2012). O termo, em geral, carrega construções ideológicas positivadas, paulatinamente reafirmadas pelo setor empresarial, que as propaga como inovadoras e modernas. É importante, para sua definição, ter-se em conta que não se trata do simples deslocamento do(a) trabalhador(a) para outro local de trabalho, mas de uma alteração característica de estratégias organizacionais específicas (OLIVEIRA, 2015), em um contexto de flexibilização de jornadas, remunerações e formas de contratação. Neste estudo, a exemplo da opção de Oliveira (2015), recorre-se ao termo “*home office*”, categoria mais usualmente utilizada, que combina elementos 1) do teletrabalho, ou seja, o trabalho mediado por meios telemáticos (o que poderia abranger, por exemplo, trabalhadores(as) de *telemarketing*); e 2) do trabalho em domicílio, com o deslocamento da atividade laboral, completa ou parcialmente, para o âmbito privado.



Desde a confirmação da primeira morte por Covid-19, no Brasil, o movimento sindical bancário passou a reivindicar a adoção de medidas sanitárias necessárias à proteção dos trabalhadores. No dia 12 de março de 2020, um dia após a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarar o status de pandemia mundial, a Contraf-CUT, federações e sindicatos solicitaram à Fenaban – braço sindical patronal dos bancos - a criação de um “comitê de crise” bipartite, o que se concretizou em 16 de março. De imediato, estabeleceu-se o cancelamento de reuniões presenciais nos bancos, o reforço na higienização dos locais de trabalho e determinou-se o *home office* para os grupos de risco. Passados alguns dias da criação do comitê, 230 mil bancários(as) - cerca de 50% da categoria no país - já haviam migrado para o *home office*. Importante destacar que a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, publicada no contexto de pandemia, autorizou o teletrabalho por decisão discricionária do empregador, como medida de enfrentamento à pandemia, mas sem maiores garantias aos(as) empregados(as).

Percebeu-se que o *home office*, tão necessário para a proteção da saúde dos(as) trabalhadores(as) durante a pandemia, criava novas demandas e dificuldades: inadequação do ambiente da residência para a realização do trabalho, falta de equipamentos e mobiliário adequados, surgimento de novos problemas de saúde, sensação de isolamento, elevação de custos residenciais, falta de controle da extensão da jornada de trabalho, entre outros. Essas observações levaram à necessidade de uma compreensão mais profunda da nova realidade, no intuito de obter elementos para se reivindicar a regulação do *home office* durante e após a pandemia. Assim, o movimento sindical bancário, em parceria com o DIEESE, realizou pesquisa junto à categoria, a fim de identificar as principais dificuldades e anseios desses(as) trabalhadores(as), diante das tendências que se intensificaram com a pandemia. Trata-se de uma pesquisa inédita realizada junto à categoria bancária, fundamental, por seu alcance e extensão, e por ter sido aplicada em setor paradigmático para as relações de trabalho e o sindicalismo brasileiro.

Construção da pesquisa e metodologia

A pesquisa sobre o *home office* no setor bancário decorreu do contexto da pandemia da Covid-19. Em negociação estabelecida entre a Fenaban e o Comando Nacional dos Bancários, implementou-se regime de *home office* para grupos de risco, coabitantes de grupos de risco e bancários(as) com filhos(as) em idade escolar. Tal medida atingiu cerca de 230 mil bancários(as) no país.



O objetivo da pesquisa foi conhecer as condições de trabalho da categoria bancária em *home office*: avaliar o fornecimento de equipamentos pelos bancos, a realização e cumprimento da jornada de trabalho, avaliar o impacto na saúde do(a) trabalhador(a), na conciliação das tarefas de trabalho com tarefas domésticas e na relação com os demais membros do domicílio, e também identificar as prioridades para a negociação. O questionário da pesquisa foi composto por 33 questões, sendo as 14 primeiras sobre perfil, que poderiam ser respondidas por bancários(as) em geral. A partir da pergunta de número 15, a pesquisa prosseguia exclusivamente para trabalhadores(as) que estavam trabalhando ou já haviam trabalhado no regime *home office*. Aplicado de maneira remota, por meio da plataforma *Lime Survey*, o questionário ficou disponível entre os dias 01 e 12 de julho de 2020. Para a aplicação da pesquisa, contou-se com o engajamento dos(as) dirigentes sindicais bancários(as) de todo o país, o que possibilitou a obtenção de respostas integrais de 11.133 trabalhadores e trabalhadoras.

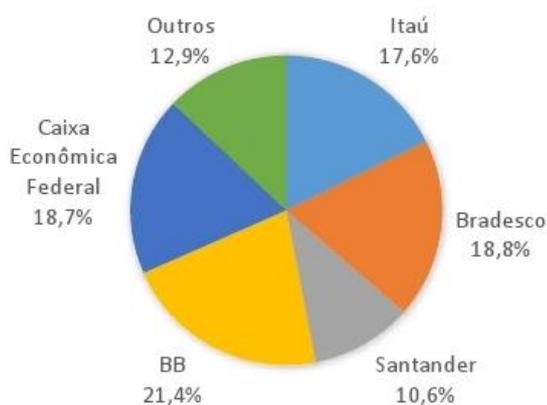
Finda a aplicação dos questionários, a equipe de estatística do DIEESE procedeu à calibração dos dados da pesquisa, utilizando a metodologia *Rake*, que ajusta as distribuições marginais de variáveis da amostra com base nas distribuições de variáveis conhecidas no universo (quando se tem boas fontes de informação externas). Foram utilizadas três variáveis para a calibração: Sexo, Unidade da Federação e Banco, as duas primeiras obtidas na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e a terceira nos balanços financeiros dos bancos. Dessa forma, foram considerados na análise 10.939 questionários que registraram informações sobre as três variáveis definidas para a calibração dos dados. Foram descartados, portanto, 194 questionários. Além disso, foram selecionados(as), para a análise das condições de trabalho, apenas os(as) bancários(as) que efetivamente realizavam ou já haviam realizado *home office*, os quais totalizavam 8.560 respondentes (78,3% do total de respondentes considerado na análise da pesquisa).

Perfil dos(as) respondentes

As questões de perfil estão vinculadas a um total de 10.939 respondentes. Nesse universo, verificou-se participação equilibrada de bancários(as) das cinco principais instituições financeiras do país: foram 21,4% de respondentes do Banco do Brasil; 18,7%, da Caixa Econômica Federal; 18,8%, do Bradesco; 17,6%, do Itaú; e 10,6%, do Santander. Outros 12,9% dos(as) respondentes são de outras instituições, como Banco do Estado do Rio Grande do Sul (Bannisul), Banco do Estado de Sergipe (Banese), Banco de Brasília (BRB), Banco da

Amazônia [Basa), Banco do Nordeste do Brasil (BNB) e Banco do Estado do Espírito Santo (Banestes), entre outros.

Gráfico 1
Distribuição dos(as) respondentes por Instituição Financeira



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

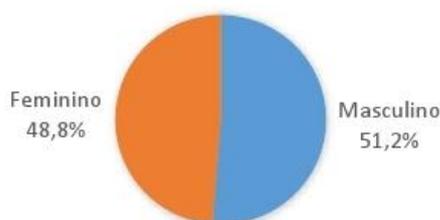
Da mesma maneira, a representação por Unidade da Federação (UF) e por sexo refletiu a real composição da categoria bancária. Em todos os estados brasileiros, houve participação de bancários(as) na pesquisa, como mostra a Figura 1. Em relação à variável sexo, 48,8% dos(as) respondentes são do sexo feminino e 51,2% do sexo masculino.

Figura 1
Distribuição dos(as) respondentes por Unidade da Federação



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Gráfico 2
Distribuição dos(as) respondentes por Sexo



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Entre os(as) respondentes, 79,0% declararam serem sócios do sindicato e 21,0%, não sócios. Com relação à raça/cor, a maioria declarou-se branca (64,6%), enquanto negros (pretos + pardos) foram 30,5%. Foram registrados, ainda, 2,4% amarelos; 0,2% indígenas; enquanto 2,1% não responderam.

estudos
pesquisas

Gráfico 3

Distribuição dos(as) respondentes por associação ao sindicato

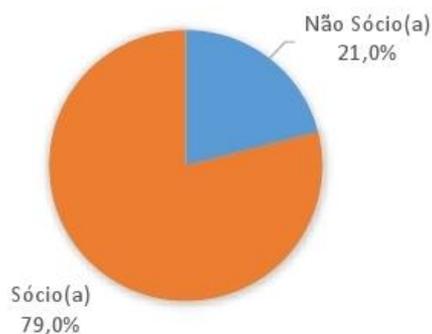
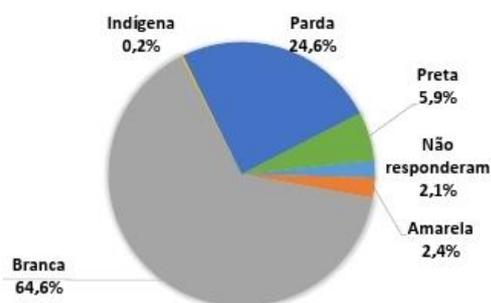
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Gráfico 4

Distribuição dos(as) respondentes segundo raça/cor

Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

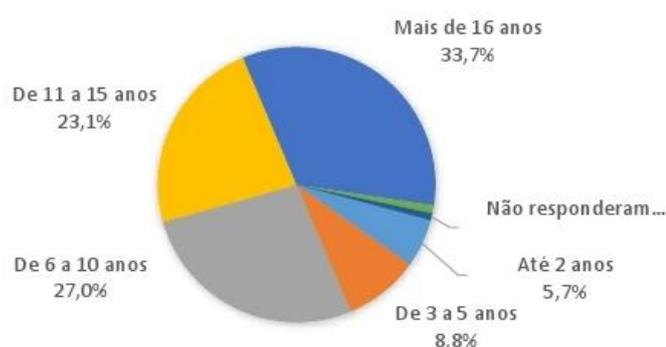
Quanto à faixa etária, constatou-se maior participação de trabalhadores(as) com idade entre 31 e 40 anos (39,0% do total de respondentes); entre 41 e 50 anos (26,2%); e acima de 51 anos (19,8%). As faixas com idade igual ou superior a 31 anos somaram 85,0% do total, conforme Gráfico 5.



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Apenas 5,7% dos(as) respondentes estavam no banco há menos de dois anos e 8,8% tinham de três a cinco anos de casa. A partir de seis anos de banco, as faixas foram mais representativas: de 6 a 10 anos, 27,0% do total; de 11 a 15 anos, 23,1%; e, mais de 16 anos, 33,7%.

Gráfico 6
Distribuição dos(as) respondentes segundo tempo de banco



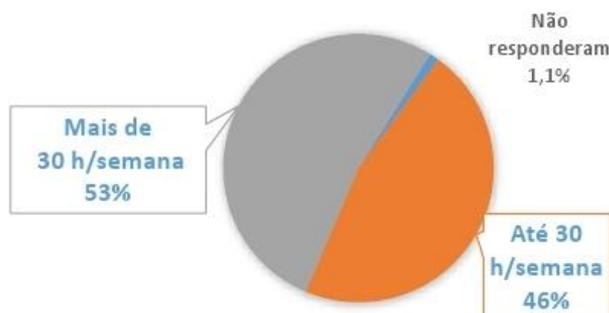
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Quanto à carga horária de trabalho contratada (Gráfico 7), 52,5% dos(as) respondentes trabalhavam mais de 30 horas por semana e outros 46,3% trabalhavam até 30 horas semanais. E quanto ao local de trabalho (Gráfico 8), 54,3% do total estavam locados(as) em agências e 34,7% em departamentos; 6,1%, em centrais de atendimento e 4,3%, em agências digitais.

estudos
pesquisas

Gráfico 7

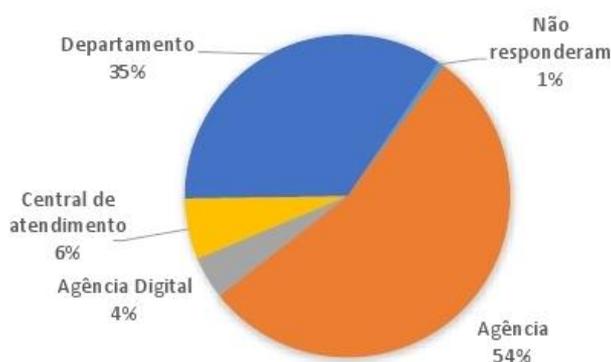
Distribuição dos(as) respondentes segundo carga horária de trabalho contratada



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)

Gráfico 8

Distribuição dos(as) respondentes segundo local de trabalho



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)

Os cargos/funções com maior frequência entre os(as) respondentes foram Analistas/Assistentes e Gerentes, com 30,1% e 29,1% do total, respectivamente (Gráfico 9). Escriturários(as)/Técnicos(as) Bancários(as) representaram 12,7% e Caixas corresponderam a 9,0% do total. "Outros cargos/funções" foram assinalados por 9,8% dos(as) respondentes, entre os(as) quais se observou forte presença de Agentes, Engenheiros(as)/Arquitetos(as), Operadores, Advogados(as) e Diretores/Superintendentes, entre outros. Em relação à remuneração (salário bruto), as faixas salariais entre R\$ 2.001 e R\$ 4.000 e entre R\$ 4.001 e R\$ 6.000 foram as mais representativas, com, respectivamente, 29,6% e 26,8% do total. As faixas acima de R\$ 6.001, juntas, representaram 38,7% dos(as) bancários(as) respondentes (Gráfico 10).

Gráfico 9

Distribuição dos(as) respondentes segundo o cargo/função

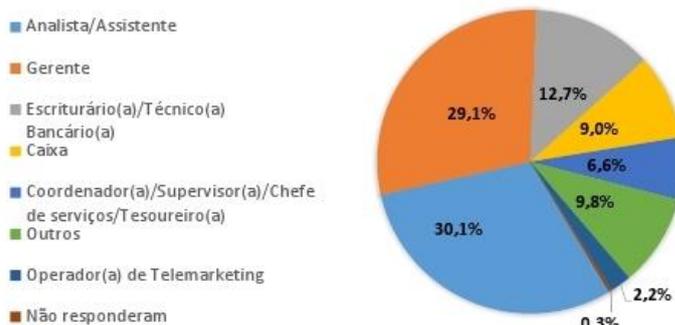
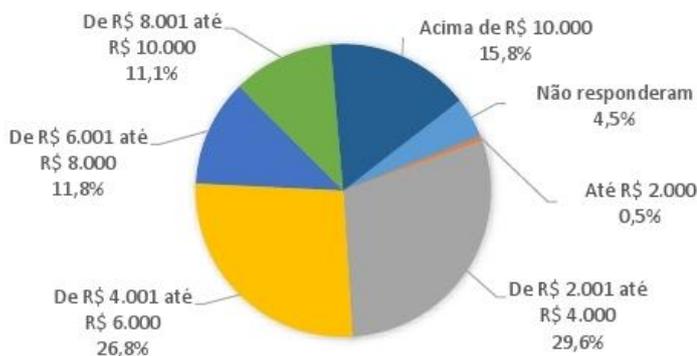
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Gráfico 10

Distribuição dos(as) respondentes segundo faixa de salário bruto

Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Ainda no bloco relacionado ao perfil, duas questões já iniciavam o mapeamento do ambiente no qual os(as) bancários(as) realizam o trabalho em *home office*. As respostas à primeira delas revelaram que um elevado percentual dos(as) respondentes (65,7%) morava em domicílios com três ou mais pessoas. Por outro lado, 25,9% moravam em domicílios com duas pessoas e apenas 8,4% disseram morar sozinhos (Gráfico 11). Além disso, metade (49,2%) dos(as) respondentes disseram morar com filhos em idade escolar (Gráfico 12). Ambos aspectos identificados nessas duas questões têm impacto nas condições de trabalho em *home office*, conforme será demonstrado na análise das demais questões da pesquisa.

estudos
pesquisas

Gráfico 11

Distribuição dos(as) respondentes segundo quantidade de pessoas que moram no domicílio

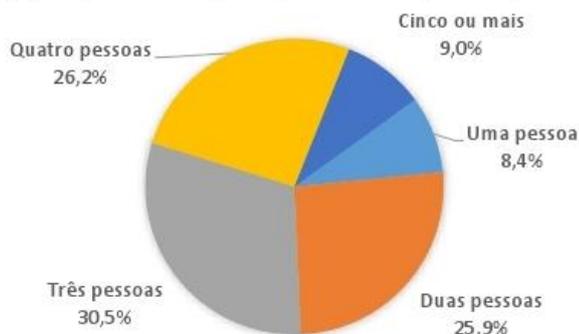
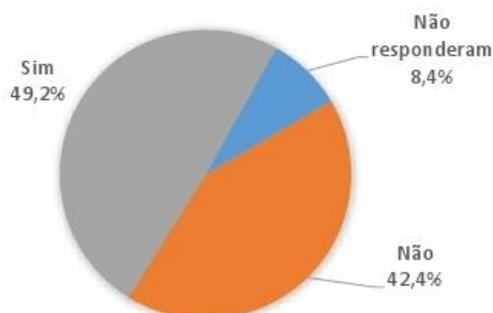
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Gráfico 12

Existência de filhos em idade escolar que moram em sua residência

Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Gestão do trabalho e adequação de equipamentos e espaços

Como mencionado anteriormente, as respostas referentes às questões a seguir têm como base o total de 8.560 respondentes que estavam trabalhando ou já haviam trabalhado em regime de *home office*.

Sobre a passagem para o regime do *home office*, 98,8% declararam ter começado a trabalhar nessa modalidade devido à pandemia e apenas 1,2% afirmaram já realizá-lo anteriormente. Neste último grupo minoritário, 69,9% trabalhavam em *home office* cinco dias por semana; 21,5%, duas vezes por semana, no máximo; 5,8%, todos os dias, inclusive finais de semana; e 2,8%, de 3 a 4 vezes por semana. Entre os(as) que iniciaram o *home office* em

função da pandemia – grupo majoritário – 75,6% o faziam todos os dias; 9,8% estavam em sistema de rodízio - metade presencial e metade em *home office*; 7,5% trabalhavam, predominantemente, em regime presencial, fazendo *home office* esporadicamente, e 7,2%, predominantemente em *home office*, trabalhando no presencial esporadicamente.

Questionados a respeito do cômodo da residência em que o trabalho era realizado – com possibilidade de múltipla escolha – 44,8% afirmaram trabalhar na sala; 28,8%, em quarto individual; 19,2%, em escritório; 9,3%, em quarto compartilhado; e 5,1%, na cozinha. Ou seja, apenas a minoria dos(as) trabalhadores(as) contava com uma estrutura reservada e própria para o desempenho de atividades laborais em sua residência (Gráfico 13).

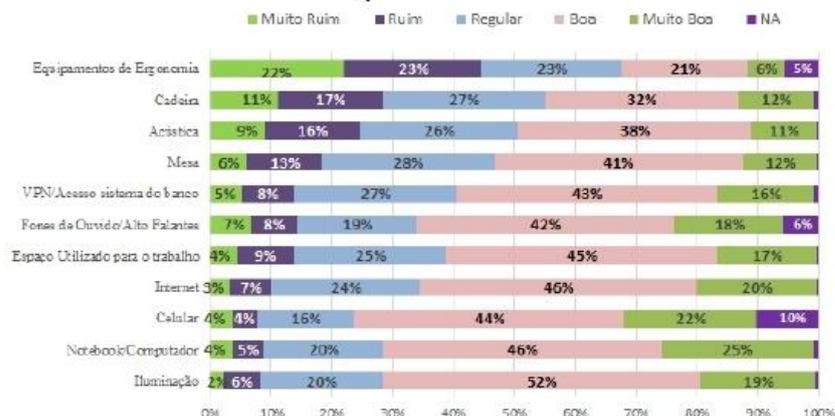


Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

A avaliação quanto à estrutura para o trabalho demonstrou que a pior situação era a dos equipamentos de ergonomia (apoios para antebraços, pulsos e pés, suporte de ajuste de altura para monitores, entre outros), considerados muito ruins por 22% dos(as) respondentes e ruins por 23% deles(as). Na sequência, vinham cadeira, acústica e mesa. Mas, em geral, a maioria dos itens foi considerada boa, conforme Gráfico 14.

estudos
pesquisas

Gráfico 14
Distribuição dos(as) respondentes segundo avaliação da estrutura para a realização de *home office*, por item avaliado

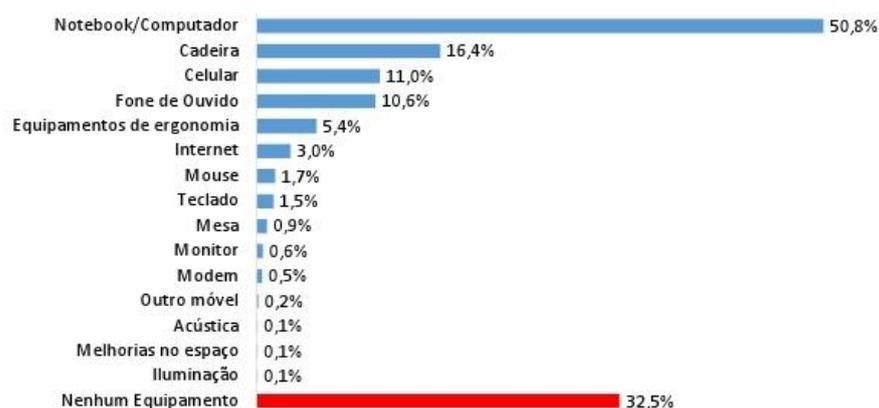


Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Quanto à responsabilização do banco pelo fornecimento da infraestrutura necessária ao trabalho, 32,5% dos(as) respondentes afirmaram não terem recebido qualquer equipamento ou suporte por parte dos bancos. Entre os que receberam algum equipamento ou melhoria, 50,8% declararam terem recebido *notebook* ou computador; 16,4%, cadeira; 11,0%, celular; 10,6%, fone de ouvido. Houve, ainda, menções ao fornecimento de equipamentos de ergonomia, internet, *mouse*, teclado e mesa, entre outros, porém em percentuais pouco expressivos (Gráfico 15). O fato de o trabalho da categoria bancária em *home office* ter sido implementado às pressas - em função da necessidade urgente de isolamento social decorrente da pandemia - gerou uma ausência de regras gerais sobre essa modalidade de trabalho, o que determinou diferenças importantes na forma como cada banco estabeleceu as diretrizes do *home office*. Isso se expressa, por exemplo, no fornecimento de equipamentos e infraestrutura, que apresentou diferenças significativas entre as diferentes instituições, conforme Tabela 1.

Gráfico 15

Proporção de respondentes que receberam dos bancos em que trabalham equipamentos ou melhoria de estrutura na residência para a realização de *home office*, por item recebido



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Tabela 1

Proporção de bancários(as) que receberam dos bancos em que trabalham equipamentos ou melhoria de estrutura na residência para a realização de *home office*, por item recebido e por banco

Item	Itaú	Bradesco	Santander	BB	Caixa	Outros bancos
Nenhum Deles	7,00%	21,50%	50,10%	54,40%	24,00%	47,60%
Notebook/Computador	75,50%	57,60%	42,90%	25,10%	67,00%	31,10%
Cadeira	73,00%	4,70%	0,30%	10,20%	2,30%	4,70%
Celular	6,00%	34,30%	0,50%	8,20%	0,90%	11,00%
Fone de Ouvido	30,20%	9,90%	3,50%	6,90%	4,20%	8,10%
Equipamentos de ergonomia	18,70%	3,10%	2,10%	3,20%	2,70%	1,50%
Internet	13,10%	3,10%	1,40%	0,40%	0,10%	0,50%
Mouse	9,0%	0,2%	0,0%	0,4%	0,2%	0,1%
Modem	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mesa	3,00%	0,70%	0,30%	0,40%	0,10%	1,00%
Monitor	1,5%	0,0%	0,0%	0,7%	0,3%	1,0%

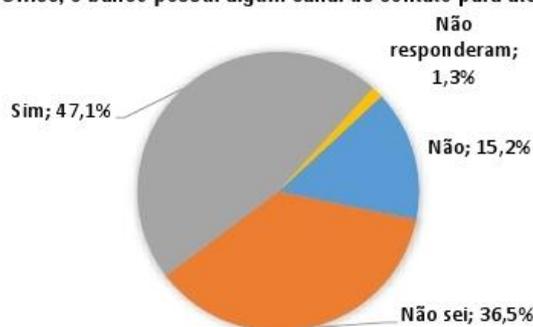
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Aos 5.778 respondentes que disseram que o banco se responsabilizou por oferecer algum item ou melhoria, perguntou-se a forma como isso ocorreu. Para 94,8%, houve

fornecimento direto de equipamento; 2,7%, tiveram reembolso de despesas; 0,9%, receberam um auxílio *home office*, e 1,6% marcaram a opção “outros”.

Além de parte significativa dos(as) bancários(as) não ter recebido qualquer auxílio ou equipamento para a realização do trabalho, 51,7% dos 8.560 respondentes que estavam em *home office* afirmaram desconhecer qualquer canal interno do banco para tratar das demandas relacionadas ao *home office* - ou por não existir canal (36,5%) ou por não conhecerem qualquer canal, caso exista (15,2%). (Gráfico 16).

Gráfico 16
Pergunta: Caso surja uma nova necessidade (equipamentos, infraestrutura, manutenção) para o trabalho em *Home Office*, o banco possui algum canal de contato para atender essa demanda?



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Em comparação o trabalho presencial, 13,5% dos(as) respondentes consideraram muito mais difícil o cumprimento das metas em *home office*; 22,8% consideraram mais difícil; e 41,2% consideraram que não há diferença. Os demais consideraram mais fácil ou muito mais fácil. Já a comunicação com outras áreas do banco foi muito mais difícil em *home office* para 12,1% dos(as) respondentes; mais difícil para 23,9%; e, igual para 47,6%. Por sua vez, a comunicação com o(a) gestor(a) ficou muito mais difícil para 9,3% e mais difícil para 20,0%, permanecendo igual para 47,5% (Gráfico 17).

Gráfico 17

Distribuição dos(as) respondentes segundo avaliação do grau de dificuldade para a realização de algumas tarefas em *home office* em comparação ao trabalho presencial



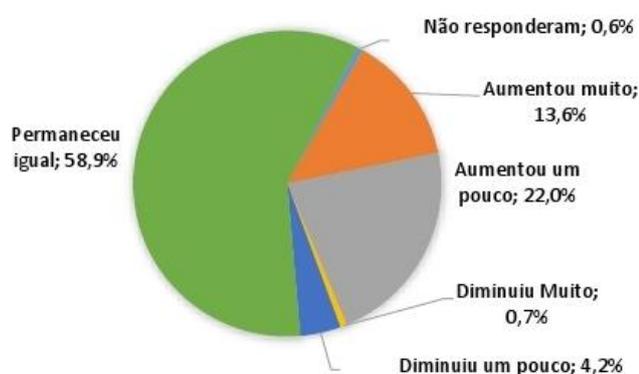
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Os dados parecem corroborar a hipótese de tendência de desresponsabilização dos empregadores quanto à garantia dos meios para a realização do trabalho, já identificada por estudos anteriores (BARROS; SILVA, 2010; KREIN, 2018). Menos de um quinto dos(as) trabalhadores(as) pesquisados(as) possui um escritório para trabalhar em seu domicílio, restando à maioria ambientes inadequados, como quartos, salas e até cozinha. Em quase um terço dos casos, o banco não se responsabilizou pelo fornecimento de um equipamento sequer; tampouco designou gestores(as) competentes para equacionar os novos desafios da rotina de trabalho, tanto no que se refere à adequação do espaço físico, quanto à construção de novos protocolos para atendimentos a clientes ou resolução de conflitos na equipe. Mais da metade dos(as) respondentes revelou não existir – ou não ser acessível – canal de diálogo para as novas demandas. Disso decorre que os(as) trabalhadores(as) incorporaram a responsabilidade de geração, testagem e adequação de protocolos a seu rol de tarefas, fundindo-as àquelas anteriormente realizadas. Não à toa, mais de 30% dos(as) respondentes revelaram que em *home office* é maior a dificuldade para o cumprimento de tarefas e para a comunicação com a equipe ou com o(a) gestor(a). Essas informações, associadas às horas trabalhadas - que serão tratadas a seguir - sugerem que, para parcela expressiva dos(as) bancários(as), o *home office* se caracteriza pela extensão paulatina das jornadas de trabalho.

Jornada de trabalho

A pesquisa revelou que, para 58,9% dos(as) respondentes, a jornada efetivamente trabalhada em *home office* permaneceu igual à que era cumprida presencialmente; aumentou muito para 13,6%; aumentou um pouco para 22,0%; diminuiu um pouco para 4,2% e diminuiu muito, apenas para 0,7%.

Gráfico 18
Número de horas trabalhadas por dia em regime de *home office* em comparação ao trabalho presencial



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

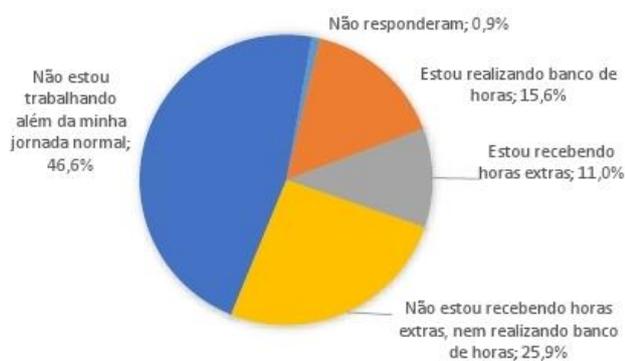
Quanto à forma pela qual a jornada estava sendo controlada, 50,7% afirmaram que o banco realizava registro eletrônico de ponto; 32,3% declararam que não havia qualquer tipo de controle e 16,6% marcaram a opção "outros", destacando, em campo textual, opções como: acesso VPN (*Virtual Private Network*), acesso online, acompanhamento por produtividade ou pelo(a) gestor(a) e anotação em folha de ponto (Gráfico 19).



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Questionados(as) acerca das horas extraordinárias realizadas durante o *home office*, 46,6% dos(as) respondentes afirmaram não trabalhar além da jornada prevista em contrato de trabalho; 15,6% trabalharam horas a mais e as computaram em banco de horas, para posterior compensação; 11,0% estavam trabalhando mais e recebendo horas extras; e 25,9% estavam trabalhando mais, porém, sem acumular banco de horas ou receber horas extras (Gráfico 20).

Gráfico 20
Distribuição dos bancários segundo realização de horas extras e banco de horas



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

A informação anterior apresentou heterogeneidade relevante entre os diferentes bancos, refletindo principalmente o fato de que alguns bancos têm acordos coletivos de trabalho assinados com os sindicatos para realização de banco de horas e outros não, além de alguns casos de bancos que adotam acordos individuais de bancos de horas com seus(uas)

trabalhadores(as). Vale, ainda, mencionar que alguns bancos deixaram de realizar o próprio controle da jornada de seus(uas) trabalhadores(as) em *home office*, conforme visto anteriormente.

Tabela 2
Distribuição dos(as) respondentes, segundo situação em relação à realização de horas extras e banco de horas por banco

	Itaú	Bradesco	Santander	BB	Caixa Econômica Federal	Outros
Estou realizando banco de horas	20,4%	6,7%	35,5%	32,3%	2,1%	4,3%
Estou recebendo horas extras	25,4%	24,0%	5,5%	2,7%	1,5%	7,6%
Não estou recebendo horas extras, nem realizando banco de horas	8,2%	17,4%	22,6%	10,3%	54,1%	43,6%
Não estou trabalhando além da minha jornada normal	45,7%	50,4%	36,3%	53,9%	41,2%	43,3%
Não responderam	0,4%	1,5%	0,0%	0,8%	1,1%	1,2%

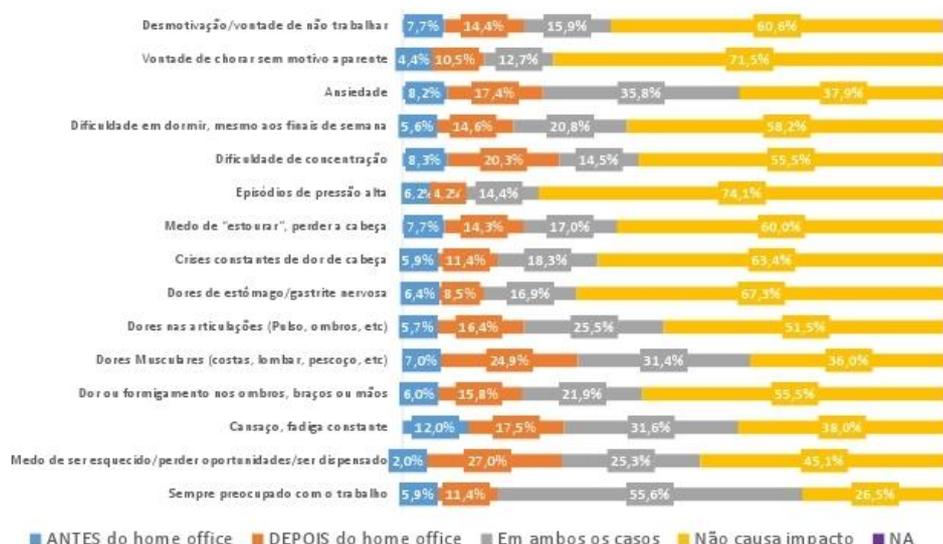
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

A jornada de trabalho é tem a central na regulação das relações de trabalho no setor bancário. Nos últimos anos, houve diversas tentativas de alteração expressa da jornada de seis horas (carga horária de 30 horas semanais), legalmente prevista, ou mesmo mudanças na sua interpretação pela Justiça do Trabalho. Como relatado por Rodrigues (2019), após a Reforma Trabalhista, o tema foi pautado diversas vezes pelo setor patronal em mesa de negociação. Com o *home office*, a questão é ainda mais complexa: conforme dados já apresentados, mais de um terço dos(as) respondentes registraram aumento das horas trabalhadas em relação ao trabalho presencial; um terço revelou não ter sua jornada controlada; e um quarto revelou estar trabalhando além de sua jornada contratada, porém, sem receber hora extra ou acumular banco de horas, situação dificilmente verificada no trabalho presencial. Tais alterações terão impactos significativos sobre a saúde dos(as) trabalhadores(as). Estudos anteriores corroboram que o *home office* tem sido associado à extensão da jornada de trabalho, bem como à sua intensificação, fruto da condensação de grande número de tarefas em um(a) mesmo(a) trabalhador(a) (MANN; VAREY; BUTTON, 2000; LIMA; BRIDI, 2019; OLIVEIRA, 2015; TIETZE, 2005).

Saúde e outros impactos do *home office* para os(as) bancários(as)

A questão da saúde ganhou destaque entre os resultados da pesquisa. Todos os problemas listados no questionário apresentaram crescimento após o início do *home office*, com exceção de episódios de pressão alta, conforme Gráfico 21:

Gráfico 21
Distribuição dos(as) respondentes segundo impactos do trabalho na saúde - antes e depois da adoção do *home office*, por tipo de sintoma



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

A preocupação constante com o trabalho foi o problema mais destacado: mais da metade (55,6%) dos(as) respondentes da pesquisa a sentiram tanto na situação de *home office*, quanto no trabalho presencial; outros 5,9% a sentiram apenas quando trabalhavam presencialmente e 11,4% passaram a tê-la após a adoção do *home office*.

Merece destaque o crescimento da parcela de bancários(as) que passou a ter “medo de ser esquecido(a), de perder oportunidades ou ser dispensado(a)”. Quando o trabalho era presencial, esse medo restringia-se a, apenas, 2%, mas passou a acompanhar mais de um quarto dos(as) bancários(as) (27,0%), a partir da implantação do *home office*. Essa foi uma resposta predominante, especialmente, entre os bancários(as) de bancos privados.

Outros problemas que cresceram foram os relacionados às dores musculares (nas costas, lombar e pescoço). Para 31,4% dos(as) respondentes, essas dores já existiam antes e continuaram depois do *home office*, mas, para 24,9%, surgiram depois do início do *home*

office, o que está diretamente ligado às condições das instalações nas residências, com o uso de mesas e cadeiras incompatíveis com o trabalho e falta de equipamentos de ergonomia. Cabe lembrar que cerca de um terço dos(as) respondentes declarou que o banco não se responsabilizou pelo fornecimento de equipamento ou móvel. Também relacionadas às condições das instalações para a realização do trabalho estão as dores nas articulações (nos pulsos e ombros) e as dores ou formigamentos nas mãos, braços e ombros. Para cerca de 16% dos(as) respondentes, ambos os sintomas surgiram após a adoção do *home office* e, para mais de 20%, já existiam antes e persistem após o início do novo regime de trabalho.

Com o isolamento obrigatório, famílias inteiras permaneceram em casa, com crianças sem aulas e, muitas vezes, mais de uma pessoa trabalhando em *home office*. Com isso, a dificuldade de concentração foi outro problema a ganhar destaque: 20% dos(as) respondentes apontaram que essa dificuldade surgiu depois da adoção do *home office*. Os(as) respondentes da pesquisa apontaram que, após o início do *home office*, passaram a sentir vários problemas relacionados ao estresse, tais como: cansaço e fadiga constantes, ansiedade, dificuldade de dormir (inclusive nos finais de semana), medo de “estourar” (“perder a cabeça”); vontade de chorar sem motivo aparente; dores de estômago (gastrite nervosa); e crises de dor de cabeça.

Diante desses resultados, pode-se afirmar que as condições em que o *home office* foi implantado pelos bancos impactou a saúde dos(as) bancários(as), causando aumento dos problemas físicos e daqueles relacionados à saúde mental. Tais efeitos foram constatados em apenas cinco meses desse regime de trabalho; pode-se supor que, se persistirem as condições hoje vigentes, sua permanência por mais tempo tende a agravar o quadro de saúde desses(as) trabalhadores(as).

A pesquisa buscou identificar as providências que os(as) bancários(as) gostariam que os bancos tomassem, para a melhoria das condições de trabalho e redução dos impactos negativos na saúde. Para 68,1% dos(as) respondentes, o ideal seria o fornecimento de melhores equipamentos, inclusive voltados à ergonomia; para 19,4%, seria importante ter disponível um canal de atendimento com médicos do trabalho; e, para 14,8%, o ideal seria a redução da jornada de trabalho em *home office* (Gráfico 22).

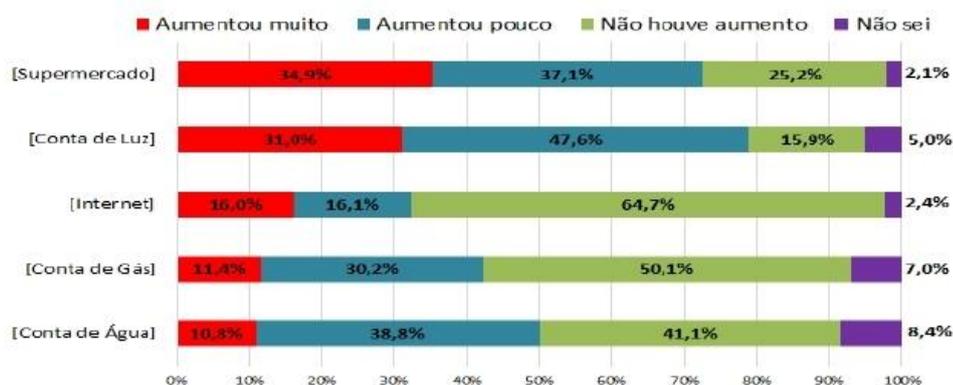
Gráfico 22
Proporção de respondentes por tipo de sugestão para melhorar sua situação de saúde em home office



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)

Para além das questões de saúde, entretanto, outras dificuldades enfrentadas pelos(as) bancários(as) em *home office* foram identificadas, tais como o aumento dos gastos na residência, com destaque para os gastos com supermercado e energia elétrica, uma vez que o tempo no domicílio foi intensificado nesse período (Gráfico 23).

Gráfico 23
Distribuição dos(as) respondentes segundo situação dos gastos com contas de consumo na residência durante o período em home office, por item de consumo



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)

Entre os(as) respondentes, 78,6% apontaram o aumento da conta de energia elétrica. O gasto com supermercado aumentou para 72,0% dos(as) respondentes e a despesa com gás de cozinha, para 41,6%. Muitas pessoas precisaram adquirir ou melhorar seus planos de internet para trabalhar de casa. No caso dos(as) bancários(as), esse gasto aumentou para

32,1% dos(as) respondentes, e a conta de água ficou mais alta para quase metade deles(as) (49,6%).

Mas, se, por um lado, as despesas desses(as) trabalhadores(as) aumentaram no *home office*, os balanços dos cinco maiores bancos do país no 1º semestre de 2020 demonstraram queda em diversos itens de suas despesas administrativas, tais como água, luz e gás, materiais, viagens e transportes, vigilância, entre outras. A Tabela 3 mostra que, em apenas três itens selecionados entre as despesas administrativas dos bancos (água, luz e gás; segurança; e vigilância e viagens), houve uma economia, no 1º semestre do ano, de R\$ 276 milhões, valor que pode ser ainda maior pois, algumas despesas não são destacadas em separado nas notas explicativas dos balanços.

Tabela 3
Despesas administrativas selecionadas dos cinco maiores bancos do país, no 1º semestre de 2020 (em R\$ milhões)

Água, Luz e gás	1sem2019	1sem2020	Var. Absoluta	Varição %
Banco do Brasil	269	247	-22	-8,2%
Bradesco	234	202	-32	-13,7%
Caixa	251	239	-12	-4,8%
Santander	112	101	-11	-9,8%
Total	866	789	-77	-8,9%
Vigilância e Segurança	1sem2019	1sem2020	Var. Absoluta	Varição %
Banco do Brasil	566	571	5	0,9%
Bradesco	369	371	2	0,5%
Caixa	452	455	3	0,7%
Santander	311	292	-19	-6,1%
Itaú	382	355	-27	-7,1%
Total	2080	2044	-36	-1,7%
Viagens	1sem2019	1sem2020	Var. Absoluta	Varição %
Banco do Brasil	42	28	-14	-33,3%
Bradesco	125	64	-61	-48,8%
Santander	92	59	-33	-35,9%
Itaú	120	65	-55	-45,8%
Total	379	216	-163	-43,0%
Soma da economia nas despesas nos bancos	3.325	3.049	-276	-8,3%

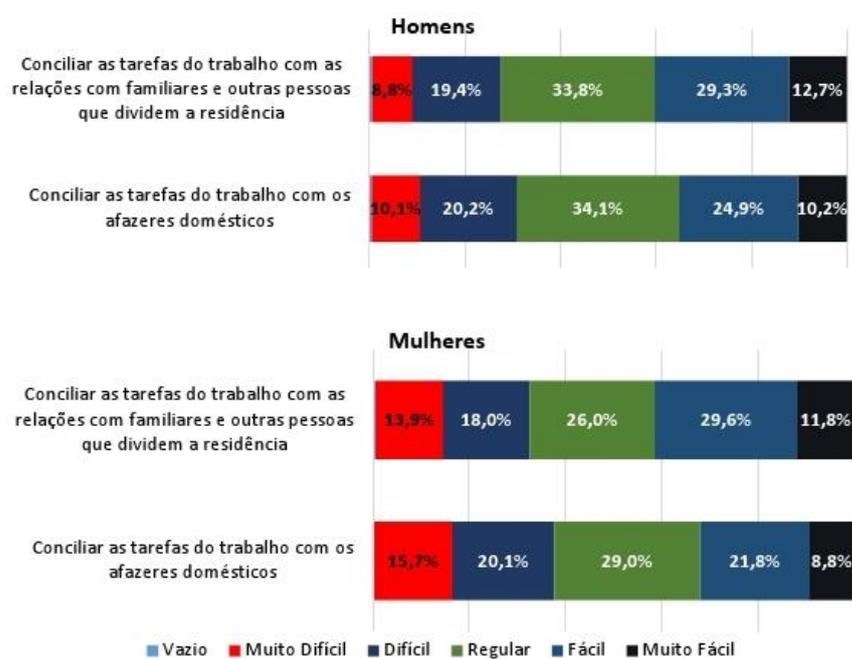
Fonte: Demonstrações Financeiras dos Bancos.

A conciliação do trabalho com os afazeres domésticos e com as relações familiares na residência dos(as) bancários(as) respondentes mostrou-se difícil, especialmente para as mulheres e para os(as) que têm filhos em idade escolar. Para 30,3% dos homens, foi difícil ou muito difícil conciliar trabalho em *home office* com os afazeres domésticos e, para 28,2% deles, foi difícil ou muito difícil conciliar o trabalho em *home office* com as relações com as pessoas de seu convívio diário em casa. Já entre as mulheres, esses percentuais correspondem a 35,8% e a 31,9%, respectivamente (Gráfico 24).

A dificuldade é ainda maior para os bancários e bancárias com filhos em idade escolar na residência. Conciliar o trabalho com os afazeres domésticos é difícil ou muito difícil para 25,6% dos(as) que não têm filhos em idade escolar, saltando para 42,1% dos(as) que têm

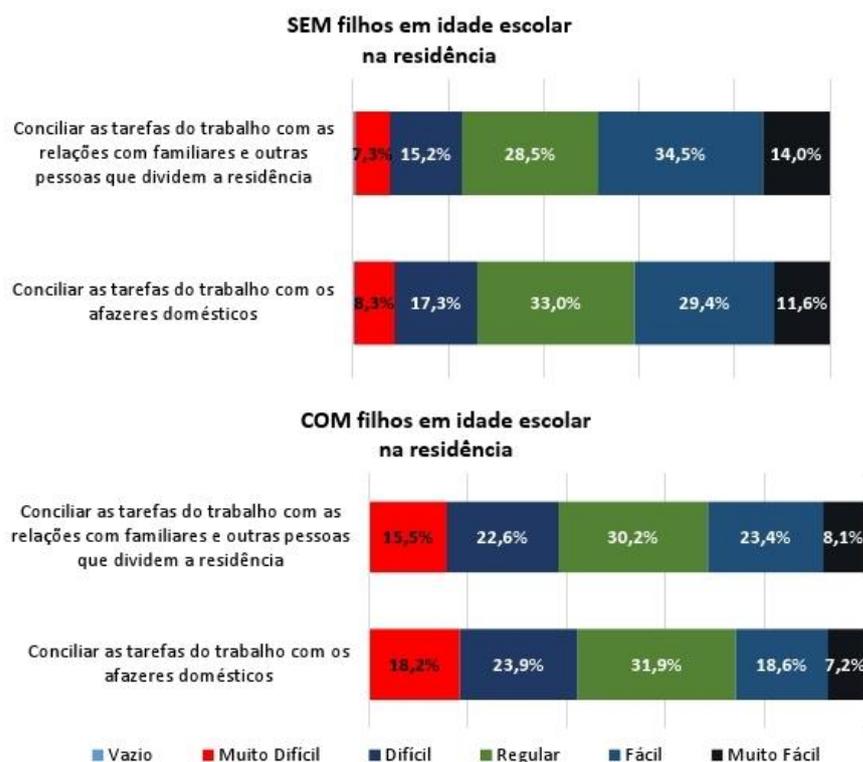
filhos em idade escolar. A conciliação do trabalho com as relações nos lares dos(as) respondentes é mais difícil para 22,5% daqueles(as) que não convivem com filhos e para 38,1% dos(as) que convivem com filhos em idade escolar (Gráfico 25).

Gráfico 24
Distribuição dos(as) respondentes segundo dificuldade de conciliação do trabalho em *home office* com as relações familiares e afazeres domésticos por sexo



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Gráfico 25
Distribuição dos(as) respondentes segundo dificuldade de conciliação do trabalho em *home office* com as relações familiares e afazeres domésticos por presença de filhos em idade escolar na residência



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Questionados(as) sobre os bancos terem ou não retirado algum direito dos(as) bancários(as) durante o *home office*, cerca de 78% responderam que não houve retirada de direitos, mas 19% apontaram a retirada de vale-transporte e/ou combustível, o que se deve ao fato de, no novo regime, não haver o deslocamento até o local de trabalho (Gráfico 26).

estudos
pesquisas

Gráfico 26

Retirada de algum direito em *Home Office* (questão de múltipla escolha)Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

A pesquisa procurou, então, identificar a importância para os(as) bancários(as) de alguns itens que poderiam ser objeto da negociação coletiva com os bancos, visando à melhoria das condições de trabalho. As principais reivindicações identificadas foram: fornecimento, pelo banco, de equipamentos e infraestrutura (considerado importante ou muito importante para 88,7% dos/as respondentes); ações para minimizar os impactos na saúde em função do trabalho em *home office* (importantes ou muito importantes para 88,1% dos/as respondentes); e garantia do cumprimento da jornada (importante ou muito importante para 87,5% dos/as respondentes) (Gráfico 27).

Gráfico 27

Distribuição dos(as) respondentes segundo grau de importância atribuído a alguns itens para a negociação coletiva sobre o *home office* com os bancos, por tipo

■ Muito Importante ■ Importante ■ Mais ou menos importante ■ Pouco Importante ■ Nada Importante

Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

O pagamento de horas extras foi considerado importante ou muito importante para 83,8% dos(as) respondentes; pagamento em valor fixo mensal de um auxílio para o trabalho em *home office* ou, alternativamente, reembolso do aumento das despesas ou dos gastos com equipamentos e infraestrutura assumidos pelo(a) trabalhador(a) no período do *home office* foram indicados como importantes ou muito importantes por 72,9% e 73,7%, respectivamente; e pagamento de auxílio alimentação adicional foi apontado como importante ou muito importante por 50,3% dos(as) respondentes.

Por fim, a garantia de, ao menos, um dia de trabalho presencial no banco é considerada importante ou muito importante para 41,3% dos(as) respondentes. Essa reivindicação está relacionada, principalmente, ao medo de ser esquecido(a), perder oportunidades ou ser desligado(a) pelo banco, que foi citado como um problema que vem afetando a saúde de grande parte desses(as) bancários(as).

A pesquisa procurou saber, ainda, o desejo dos(as) bancários(as) em *home office*, em relação ao regime de trabalho após o término do período de isolamento social, em função da Covid-19. O resultado apontou que boa parte (42,0%) prefere seguir em regime misto, entre o *home office* e o presencial, enquanto nos dois extremos (regime completamente presencial ou totalmente em *home office*) houve praticamente um empate: 27,7% preferem seguir em *home office* todos os dias e 26,5% preferem retornar ao trabalho presencial.

Gráfico 28
Distribuição dos(as) respondentes segundo preferência de regime de trabalho para o período pós pandemia



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Considerações Finais

Este estudo se propôs a analisar a forma como o fenômeno do *home office* se manifestou no setor bancário em tempos da crise sanitária. Em primeiro lugar, há que se destacar que tentativas de implementação do *home office* no setor estavam no plano das principais instituições, antes mesmo da pandemia da Covid-19. Porém, os processos ocorriam como testes, em escala tímida, abarcando um número pequeno de trabalhadores(as) e experiências localizadas. Percebe-se que, nesse tema, houve uma aceleração de tendências.

A digitalização e implementação de formas mais flexíveis de contrato têm sido uma constante no setor financeiro. Importante ressaltar que existe um acordo entre o Comando Nacional dos Bancários e a Fenaban, coibindo dispensas de trabalhadores(as) durante a pandemia. A tendência de redução de postos de trabalho, contudo, parece irrefreável e, desrespeitando o acordo, algumas instituições já começam o processo de cortes de pessoal. Análises anteriores sobre o modelo de negócios das instituições financeiras no Brasil já revelavam a tentativa de rebaixamento de custos como centro da estratégia em um cenário de crise e lenta expansão da economia. Despesas administrativas e de pessoal parecem ser as duas contas dos balanços a serem comprimidas. O *home office* contribuiu para a queda de ambas, como se tem demonstrado.

De maneira geral, constataram-se tendências de extensão e intensificação das jornadas de trabalho e redução e flexibilização do pagamento das horas extraordinárias. Convém lembrar que a MP 927/2020 estabeleceu a possibilidade de realização de Banco de Horas, sem negociação com os sindicatos, uma prática historicamente incomum no setor, que começa a aparecer em algumas instituições após a Reforma Trabalhista e ganha novas possibilidades de expansão a partir da MP 927/2020.

Com relação às remunerações, não houve compressão direta. O setor, exceto alguns bancos de pequeno e médio porte, não aplicou a prática de corte de salários ou benefícios, tampouco de suspensão de contratos, durante a pandemia. Porém, as despesas dos(as) trabalhadores(as) na residência com tarifas de energia elétrica, gás, internet e os gastos com alimentação apresentaram alta. Por outro lado, constatou-se vultosa redução das despesas administrativas nos bancos.

Em relação às despesas dos(as) bancários(as) em *home office*, é importante observar que a pesquisa levantou apenas gastos recorrentes. Futuramente, haveria que se investigar os gastos com moradia, inclusive compra ou aluguel de novos imóveis, bem como gastos com

construção e reformas, que podem se converter, também, em melhores resultados para as empresas do setor. É necessário, *pari passu*, acompanhar a redução de gastos das instituições financeiras no âmbito imobiliário. Para citar um exemplo, o Banco do Brasil anunciou¹ previsão de redução de R\$ 690 milhões em custos com aluguéis e manutenção de imóveis nos próximos cinco anos, a partir da implementação do *home office* em larga escala. Aqui se evidencia a dinâmica de transferência de custos da empresa para o(a) trabalhador(a), acarretando compressão indireta de rendimentos.

Além dessas questões, a sociedade precisará criar formas de regulamentação do *home office* que considerem o difícil imbricar de vida privada e vida laboral em domicílio, sobretudo para mulheres e para trabalhadores(as) que residam com filhos em idade escolar. É necessário um debate constante para delimitar espaços e evitar que o trabalho “esteja em todo lugar”, para utilizar a expressão de Oliveira (2015). Essas regulamentações, aliás, precisam desembocar em condutas civilizadas quanto às práticas em relação à saúde do(a) trabalhador(a). A Reforma Trabalhista e as posteriores medidas do governo relegaram ao mundo privado a regulamentação de temas quanto à saúde e segurança do trabalhador, o que poderá ter um alto custo social.

Como constatou a pesquisa, o *home office*, embora apresente aceitação elevada entre os(as) bancários(as) – 42% desejam realizar regime misto entre presencial e *home office* após a pandemia – já traz sinais de adoecimento na categoria bancária, com intensificação de sintomas e criação de novas formas de sofrimento. Tais diagnósticos foram fundamentais para diálogo com trabalhadores e trabalhadoras do setor e para elaboração de reivindicações e propostas por parte do movimento sindical.

Aliás, a prática mais corrente na administração dos bancos é tratar o *home office* com o um “prêmio” ao(à) trabalhador(a), que deveria, portanto, arcar com os custos desse “benefício”. Atrás dessa construção e de outras visões positivadas, que não consideram análises estatísticas e técnicas sobre a realidade de trabalho em *home office*, esconde-se a tentativa de imposição de modelos mais flexíveis de contrato, com o fim quase exclusivo de rebaixamento de custos empresariais. As ações sindicais e das instituições públicas de regulação nesse campo precisarão ser intensificadas no próximo período.

A experiência do *home office* se consolidou. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2020), órgão ligado ao Ministério da Economia, haveria espaço para 22,7% da força de trabalho brasileira se adequar a essa modalidade. Todavia, regras no

¹ https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/08/06/internas_economia,879035/banco-do-brasil-vai-rever-gastos-com-imoveis-e-agencias.shtml



âmbito do direito do trabalho devem ser constituídas para se evitar que os ganhos tecnológicos sejam absorvidos apenas pelos empregadores, convertendo-se em penúria para os(as) trabalhadores(as). Regras equilibradas podem garantir que toda a sociedade disfrute dos ganhos proporcionados pelas novas tecnologias.

Referências Bibliográficas:

ALEMÃO, I; BARROSO, M. R. C. **O teletrabalho e o repensar das categorias tempo e espaço.** Enfoques: Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro 11 (1):1 (2012)

ALVES, D. A. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho.** Tese de Doutorado. Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/13577>

BARROS, A.M.; SILVA, J.R.G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell BrasilCad.** EBAPE.BR vol.8 no.1 Rio de Janeiro Mar. 2010

CAVARZAN, G. M; VAZQUEZ, B.V. **Heterogeneização e Fragmentação do Emprego no Setor de Serviços: tendências recentes.** Anais do XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Salvador, BA, 2019.

COSTA, I. S. A. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades.** Rev. Adm. Pública vol.41, no.1, Rio de Janeiro: Jan./Fev.2007. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122007000100007&script=sci_arttext&tlng=pt

DIEESE. **A inovação tecnológica recente no setor financeiro e os impactos nos trabalhadores.** Nota Técnica nº 184, Disponível em: <https://www.DIEESE.org.br/notatecnica/2017/notaTec184TecnologiaBancaria.html>
Acesso em 19/set/20.

FEBRABAN. **Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2020.** Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 02/07/2020.

KREIN, J.D. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista.** Tempo soc. vol.30 no.1 São Paulo Jan./Apr. 2018

LIMA, J.C.; BRIDI, M.A. **Trabalho Digital e Emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade.** Cad. CRH vol.32 no.86 Salvador May/Aug. 2019 Epub Oct 10, 2019

MANN, S; VAREY, R; BUTTON, W. *An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication.* *Journal of Managerial Psychology*, v.15, n.7, 2000.

MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, A. *et al.* **Telework, human resource flexibility and firm performance.** *New Technology, Work and Employment*, v.22, n.3, p.208-223, 2007.

OLIVEIRA, D. R. **Quando o trabalho está em todo o lugar: vida e trabalho para os profissionais de tecnologia da informação (TI).** Anais do 39º Encontro Anual da ANPOCS. Outubro. 2015. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/spg/spg24/9951-quando-o-trabalho-esta-em-todo-o-lugar-vida-e-trabalho-para-os-profissionais-de-tecnologia-da-informacao-ti/file>



RODRIGUES, V.M. **A negociação coletiva dos bancários em 2018: a resistência de uma categoria às ameaças da reforma trabalhista.** Revista Ciências do Trabalho n. 15. 2019. Disponível em: <https://rct.DIEESE.org.br/index.php/rct/article/view/226/pdf>

TIETZE, S. *Discourse as strategic coping resource: managing the interface between "home" and "work"*. *Journal of Organization change management*, v.18, n.1, p.48-62, 2005.

VAZQUEZ, Barbara Vallejos; CAVARZAN, Gustavo Machado. **Redução do Emprego Bancário no Brasil: Ajuste Conjuntural ou Nova Reestruturação Produtiva?** Anais do XIV Encontro Nacional da ABET -2015 - Campinas. Disponível em: <http://abet2017.com.br/wp-content/uploads/2015/09/Gustavo-Machado-Cavarzan.pdf>. Acesso em 20/set/2020.

DieESE DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente - Maria Aparecida Faria
Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP
Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz
Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP
Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR
Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP
Diretor Executivo - Antônio Francisco da Silva
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP
Diretor Executivo - Bernardino Jesus de Brito
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP
Diretora Executiva - Elma Maria de Barros Melo
Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE
Diretora Executiva - Mara Luzia Feltes
Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS
Diretora Executiva - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP
Diretor Executivo - Nelsi Rodrigues da Silva
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP
Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa
Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA
Diretor Executivo - Sales José da Silva
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP
Diretora Executiva - Zenaide Honório
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Direção Técnica
Fausto Augusto Júnior – Diretor Técnico
José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Adjunto
Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Equipe responsável
Bárbara Vallejos Vazquez
Catia Toshie Uehara
Gustavo Machado Cavazzan
Vivian Machado

Revisão
Carolino Rodrigues de Oliveira



Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

Rua Líbero Badaró, 158, 1º andar,
Centro - São Paulo, SP - CEP: 01008-000
Fone: (11) 3107-2767
www.contrafcut.org.br
contrafcut@contrafcut.org.br

Juvandia Moreira Leite (Bradesco/SP)
Presidenta

Vinicius de Assunção Silva (Bradesco/RJ)
Vice-presidente

Gustavo Machado Tabatinga Junior (Banco do Brasil/CE)
Secretaria Geral

Luiz César de Freitas (Alemão)
Secretaria de Finanças

Gerson Carlos Pereira (Bradesco/SP)
Secretaria de Comunicação

Jeferson Gustavo Pinheiro Meira (Banco do Brasil/DF)
Secretaria de Relações do Trabalho

Louival Rodrigues da Silva (Bradesco/SP)
Secretaria de Assuntos Jurídicos

Rosalina Amorim (Banco do Brasil/PA)
Secretaria de Políticas Sociais

Mário Luiz Raia (Santander/SP)
Secretaria de Estudos Socioeconômicos

Fabiana Uehara Proscholdt (Caixa/DF)
Secretaria de Cultura

Elaine Cutis (Bradesco/SP)
Secretaria da Mulher

Roberto von der Osten (Itaú/PR)
Secretaria de Relações Internacionais

Carlindo Dias de Oliveira (Bradesco/MG)
Secretaria de Organização e Políticas Sindicais

Mauro Salles Machado (Santander/RS)
Secretaria de Saúde do Trabalhador

Walcir Previtalo Bruno (Bradesco/SP)
Secretaria de Formação

Fernanda Lopes de Oliveira (Banco do Brasil/SP)
Secretaria da Juventude

Almir Costa de Aguiar (Bradesco/RJ)
Secretaria de Combate ao Racismo