UNIVERSIDADE DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA

DANIELA COSTA GERELLI

Os efeitos da reforma trabalhista nas negociações coletivas dos bancários

The effects of labor reform on collective bargaining for bank employees

Campinas
2023

DANIELA COSTA GERELLI

Os efeitos da reforma trabalhista nas negociações coletivas dos bancários

Dissertação apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Mestra em Desenvolvimento Econômico na área de Economia Social e do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. José Dari Krein.

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA TESE DEFENDIDA PELA ALUNA DANIELA COSTA GERELLI, ORIENTADO PELO PROF. DR. JOSÉ DARI KREIN.

Campinas

2023

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)
Biblioteca do Instituto de Economia
Ana Regina Machado - CRB 8/5467

Gerelli, Daniela Costa, 1985-
G314e Os efeitos da reforma trabalhista nas negociações coletivas dos bancários / Daniela Costa Gerelli. – Campinas, SP : [s.n.], 2023.

Orientador: José Dari Krein.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Instituto de Economia.

1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Negociação coletiva do trabalho – Bancos. 3. Bancários. 4. Relações trabalhistas. I. Krein, José Dari, 1961-. II. Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Instituto de Economia. III. Título.

Informações Complementares

Título em outro idioma: The effects of the labor reform on collective bargaining of bank employees
Palavras-chave em inglês:
Labor laws and legislation - Brazil
Collective bargaining – Banks and banking
Bank employees
Industrial relations
Área de concentração: Economia Social e do Trabalho
Titulação: Mestra em Desenvolvimento Econômico
Banca examinadora:
José Dari Krein [Orientador]
Hugo Miguel Oliveira Rodrigues Dias
Ana Paula Fregnani Colombi
Data de defesa: 18-12-2023
Programa de Pós-Graduação: Desenvolvimento Econômico

Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)
- ORCID do autor: https://orcid.org/0000-0002-1921-6237
- Currículo Lattes do autor: http://lattes.cnpq.br/4135297192305072

INSTITUTO DE ECONOMIA

DANIELA COSTA GERELLI

Os efeitos da reforma trabalhista nas negociações coletivas dos bancários

Orientador: Prof. Dr. José Dari Krein

Defendida em: 18/12/2023

Comissão Julgadora:

Prof. José Dari Krein – Presidente
Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)

Prof. Dr. Hugo Miguel Oliveira Rodrigues Dias
Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)

Profa. Dra. Ana Paula Fregnani Colombi
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

A ata de defesa com as respectivas assinaturas dos membros da Comissão Examinadora consta no SIGA/Sistema de Fluxo de Dissertação/Tese e na Secretaria do Programa da Unidade.

AGRADECIMENTOS

Esse trabalho não teria sido possível sem o apoio e a contribuição de instituições e pessoas.

Primeiramente, agradeço o apoio de meus familiares, os quais sempre me incentivaram a seguir em frente, mesmo quando a vida impôs situações que deixaram a conclusão do curso ainda mais desafiadora. Em especial aos meus pais, Paulo e Celeste, à minha irmã Carolina. Ao Victor, meu companheiro, pela compreensão por minhas ausências, apoio e incentivo constantes.

Agradeço aos colegas da LBS Advogadas e Advogados pela compreensão e suporte em minhas ausências durante a realização do curso e formulação deste trabalho, em especial a Eduardo Surian, Nilo Beiro e Eymard Loguercio que me incentivaram e proporcionaram este desenvolvimento profissional.

Ao Professor Jose Dari Krein agradeço as orientações, as conversas enriquecedoras, os ensinamentos e o tempo dedicado ao presente trabalho. Também lhe sou grata pelo apoio incondicional em momentos difíceis que enfrentei em minha vida pessoal na trajetória do mestrado.

Agradeço ao colega Gustavo Cavarzan pelas contribuições e disponibilização de infraestrutura e trabalho que foram fundamentais para o desenvolvimento do presente estudo.

Por fim, dedico este trabalho aos meus pais que me proporcionaram uma vida de respeito, amor e estudo.

Oração ao Tempo

És um senhor tão bonito
Quanto a cara do meu filho
Tempo, tempo, tempo, tempo
Vou te fazer um pedido
Tempo, tempo, tempo, tempo

Compositor de destinos
Tambor de todos os ritmos
Tempo, tempo, tempo, tempo
Entro em um acordo contigo
Tempo, tempo, tempo, tempo

Por seres tão inventivo
E pareceres contínuo
Tempo, tempo, tempo, tempo
És um dos deuses mais lindos
Tempo, tempo, tempo, tempo

Que sejas ainda mais vivo
No som do meu estribilho
Tempo, tempo, tempo, tempo
Ouve bem o que te digo
Tempo, tempo, tempo, tempo

Peço-te o prazer legítimo
E o movimento preciso
Tempo, tempo, tempo, tempo
Quando o tempo for propício
Tempo, tempo, tempo, tempo

De modo que o meu espírito
Ganhe um brilho definido
Tempo, tempo, tempo, tempo
E eu espalhe benefícios
Tempo, tempo, tempo, tempo

O que usaremos pra isso
Fique guardado em sigilo
Tempo, tempo, tempo, tempo
Apenas conte comigo
Tempo, tempo, tempo, tempo

E quando eu tiver saído
Para fora do teu círculo
Tempo, tempo, tempo, tempo
Não serei nem terás sido
Tempo, tempo, tempo, tempo

Ainda assim acredito
Ser possível reunirmo-nos
Tempo, tempo, tempo, tempo
Num outro nível de vínculo
Tempo, tempo, tempo, tempo

Portanto, peço-te aquilo
E te ofereço elogios
Tempo, tempo, tempo, tempo
Nas rimas do meu estilo
Tempo, tempo, tempo, tempo

Compositor: Caetano Veloso

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo estudar os efeitos da Reforma Trabalhista Brasileira na negociação coletiva bancária, com especial atenção às mudanças trazidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, após sua vigência a partir de 11 de novembro de 2017. A pesquisa compreende a análise de três dimensões da negociação coletiva: o conteúdo dos instrumentos, a dinâmica do processo negocial e as estratégias dos atores. O estudo tem por foco o setor bancário, de grande relevância econômica e social, com tradição em seu processo de negociação centralizado nacionalmente, mas que passa por um processo de transformação em razão da financeirização, da reorganização do mundo do trabalho e das novas formas de externalização das atividades. Nesse contexto de mudanças promovidas pelo capitalismo contemporâneo, a pesquisa revela que a reforma trabalhista enfrentará resistências na categoria para sua implementação, mas estas resistências serão limitadas pelo próprio processo de fragilização das instituições e regulações públicas, em um contexto de profundas mudanças tecnológicas e regulatórias do sistema financeiro, o que, apesar da resistência sindical, tende a ampliar o processo de flexibilização com a fragilização dos direitos historicamente construídos pela categoria bancária.

Palavras-chave: reforma trabalhista, negociação coletiva, flexibilização, bancários.

ABSTRACT

This research aimed to study the effects of the Brazilian Labor Reform on bank collective bargaining, with special attention to the changes brought about after Law No. 13,467 came into force on November 11, 2017. The research includes the analysis of three dimensions of collective bargaining: the content of the instruments, the dynamics of the negotiation process and the strategies of the actors. The study focused the banking sector, which is of great economic and social importance, with a tradition of nationally centralized bargaining, but which is undergoing a process of transformation due to financialization, the reorganization of the world of work and new forms of outsourcing activities. In this context of changes promoted by contemporary capitalism, the research reveals that the labor reform will face resistance among bank workers in its implementation, but such resistancd will be limited by the very process of weakening public institutions and regulations, in a context of profound technological and regulatory changes in the financial system, which, despite union resistance, tends to expand the process of flexibilization with the weakening of the rights historically built by bank workers unions.

Keywords: labor reform, collective bargaining, flexibilization, bank employees.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Número de funcionários do Banespa 47
Figura 2 - Ondas de inovação bancária no Brasil 47
Figura 3 - Composição das transações bancárias no Brasil 49
Figura 4 - Prioridade de investimentos em tecnologia nos Bancos 50
Figura 5 - Número de agências bancárias 51
Figura 6 - Números de bancários 51
Figura 7 - Calendário dos Encontros Estaduais e Regionais segundo a Contraf 57
Figura 8 - Dados da Negociação segundo a Fenaban 58
Figura 9 - Remunerações direta, indireta e variável da categoria bancária 76
Figura 10 – Distribuição de bancários por tipo de dependência e por cargo, pesquisa DIEESE 97
Figura 11 - Dados de Vítimas de Violência Doméstica ou Agressão 109
Figura 12 – Prazos por tempo de vínculo para manutenção dos planos de saúde 119

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Remuneração do trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma 64

Quadro 2 – Remuneração do trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil, antes e depois da reforma 65

Quadro 3 – Direitos e Benefícios do Trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma 78

Quadro 4 - Direitos e Benefícios do Trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma 79

Quadro 5 - Aviso Prévio Proporcional conforme tempo de serviço 83

Quadro 6 – Jornada de Trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma 85

Quadro 7 - Jornada de Trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma .. 86

Quadro 8 – Diversidade no trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma 104

Quadro 9 - Diversidade no trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma 105

Quadro 10 – Saúde e Segurança do Trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma 113

Quadro 11 - Saúde e Segurança do Trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma 114

Quadro 12 – Relações Sindicais na Convenção Nacional antes e depois da reforma 122

Quadro 13 - Relações Sindicais no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma. 123

Sumário

INTRODUÇÃO 14

CAPÍTULO I 27

1 A CATEGORIA BANCÁRIA E SUA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NACIONAL 27

1.1 Histórico da negociação coletiva no Brasil 27

1.2 Da construção do movimento sindical bancário: negociação coletiva unificada 34

1.3 As transformações no trabalho bancário e suas influências na negociação coletiva 43

CAPÍTULO 2 54

2 O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DOS BANCÁRIOS 54

2.1 O conteúdo das convenções coletivas de trabalho unificada da categoria bancária 60

2.1.1 Remuneração 62

2.1.2 Dos Direitos e Benefícios 77

2.1.3. Da Jornada de Trabalho 84

2.1.4. Diversidade 102

2.1.5. Da Saúde e Segurança do Trabalho 112

2.1.6. Das Relações Sindicais 121

CONCLUSÃO 128

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 137

APÊNDICE I – REMUNERAÇÃO 142

APÊNDICE II – DIREITOS E BENEFÍCIOS 152

APÊNDICE III – JORNADA DE TRABALHO 163

APÊNDICE IV – DIVERSIDADE 185

APÊNDICE V – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 200

APÊNDICE VI – RELAÇÕES SINDICAIS 235

ANEXOS 247

Entenda como ficou a gratificação de função dos bancários 247

Campanha Nacional: negociação conquista avanços no combate ao assédio sexual 249

Pesquisa 250

Proposta do Comando 251

Igualdade de oportunidades 251
Pessoas com deficiência 252
Continuidade das negociações 252
Calendário de reuniões 253

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista (Lei 13467/2017) aprofundou a flexibilização e a precarização das relações de trabalho em um duplo movimento que perpassa a institucionalização daquilo que vem sendo praticado ilegalmente e a ampliação da liberdade dos empregadores em determinar as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho. Nas palavras de Krein (2018, p.78), é dizer que se trata de "legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo 'cardápio' de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades". É uma reforma muito substantiva, que, entre outras dimensões, estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado. Considerando as novas regras estabelecidas com a Reforma, pretende-se analisar as mudanças realizadas e seus impactos no processo da negociação coletiva da categoria bancária.

A discussão sobre uma reforma trabalhista teve início nos anos 1980, com o surgimento do novo sindicalismo, e estava centrada na reforma sindical, na perspectiva de alterar o sistema normativo baseado nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No entanto, a Constituição Federal de 1988, com o movimento sindical fortalecido, apresentou um movimento de ampliação de direitos e a manutenção de um sistema sindical híbrido, com a permanência de elementos característicos do sistema corporativo – unicidade, contribuição sindical obrigatória e o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Durante os anos 1990, em especial a partir do Governo de Fernando Henrique Cardoso, há uma inflexão, na perspectiva de buscar construir uma tendência de flexibilização das relações de trabalho voltada aos elementos centrais da relação de emprego. A tendência foi de introduzir novas leis que ampliaram a flexibilidade, reduziram direitos e dificultaram o acesso aos benefícios sociais. Apesar dos avanços na flexibilização, duas demandas empresariais – a prevalência do negociado sobre o legislado e a liberalização total da terceirização – não foram contempladas e mantiveram-se no debate legislativo durante os anos dos governos do Partido dos Trabalhadores (PT). Em resumo, as principais mudanças foram:

> avanço de formas de contratação atípica (contrato por prazo determinado, contrato parcial, ampliação do período para utilização do contrato temporário), a flexibilização da jornada (banco de horas, liberalização do trabalho aos domingos), a remuneração variável (o fim da política salarial, o fim dos mecanismos de indexação do salário mínimo, a introdução do programa de Participação nos Lucros e Resultado e liberação do salário utilidade) e a introdução de mecanismos privados de solução

> de conflitos (mediação, arbitragem e Comissão de Conciliação Prévia) (Krein, 2018, p. 82)

Durante os governos do PT ocorreram movimentos contraditórios. Em parte, houve iniciativas que ampliaram a proteção social e, por outro, o movimento de flexibilização continuou avançando, sem que houvesse alterações significativas no marco legal até então vigente. Na perspectiva da flexibilização, seguiu-se com a possibilidade de descontos salariais dos créditos consignados (Lei 10.820/2003), os incentivos ao primeiro emprego de jovens com flexibilização dos contratos, as reformas previdenciárias que introduziram medidas mais duras para a concessão de benefícios previdenciários (Emenda Constitucional 41/2003) e a fixação da Nova Lei de Falências e de Recuperação Judicial (Lei 11.101/2005) que reduz o limite de preferência do crédito trabalhista para o valor de 150 salários mínimos, abono salarial e do seguro de desemprego.

Quanto à ampliação da proteção e dos direitos, ocorreram medidas como a retirada de pauta do projeto que viabilizava a prevalência do negociado sobre o legislado (PLC 134/01), as alterações quanto à regulamentação do estágio (Lei 11.788/2008), o Veto à Emenda 3, da Super Receita que proibia aplicações de multas em relações de emprego disfarçadas, a ampliação do seguro desemprego para setores atingidos pela crise de 2008/2009, fixação da redução dos valores de contribuição para microempreendedores e autônomos (Krein; Santos; Nunes, 2012) e a política de valorização do salário mínimo, entre outras.

Na mesma perspectiva contraditória, no mundo real do trabalho também ocorreram dois movimentos distintos. Por um lado, há uma melhora significativa dos indicadores do mercado de trabalho, tais como a queda do desemprego, a formalização das ocupações, a melhora da renda do trabalho, inclusive com uma queda na sua desigualdade, e melhoria no resultado econômico das negociações coletivas. Por outro lado, o processo de flexibilização dos elementos centrais da relação de emprego foi se ampliando, especialmente em relação à jornada, à remuneração e à terceirização.

Na dimensão do sindicalismo, o período também foi marcado por movimentos contraditórios. Por um lado, houve um movimento de certo fortalecimento sindical com o aumento do número de sindicalizados e das greves e melhoria nas negociações salariais, além da ampliação de pautas institucionais e do diálogo nos espaços políticos. Ao mesmo tempo, ocorreu uma redução da atuação sindical nos segmentos e regiões de maior tradição e a perda de prestígio e influência do sindicalismo junto à sociedade, seja pela queda no grau de

confiança social ou pelo pouco envolvimento duradouro em pautas e mobilizações (Krein; Dias, 2017).

A partir de 2013, após manifestações e a perda de dinamismo da economia brasileira, voltam para a agenda nacional proposições com caráter flexibilizador, que se consolidaram após o *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff. Com o Golpe em 2016, tem início a implantação de diversas agendas conservadoras, com o propósito de reduzir e flexibilizar direitos, tais como a proposta de uma nova reforma trabalhista e da previdência, fixação de um teto para as contas públicas (PEC 241/55, voltada para as políticas públicas como educação e saúde), decisões judiciárias desfavoráveis aos trabalhadores (desaposentação e corte de salários de funcionários públicos que aderissem à greve, por exemplo).

A Reforma Trabalhista entra em vigor em 11 de novembro de 2017, trazendo uma mudança expressiva no arcabouço legal e na perspectiva de flexibilização das relações de trabalho. Mudança essa que se expressou na descentralização das negociações coletivas, nas novas formas flexíveis de contratação, na jornada de trabalho flexível, na remuneração variável, na redução da proteção social e na fragilização das instituições públicas (Ministério Público, Justiça do Trabalho e Sistema de fiscalização do MTE) com o propósito de prover maior liberdade ao empregador e a exclusão das instituições sindicais (Krein, 2018). Ademais, antes dessa ocorrência, a Lei 13.429/17, ampliara a possibilidade de terceirização para todas as atividades, inclusive atividades-fim.

A reforma promoveu a alteração de mais de 200 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atingindo diversas premissas do direito do trabalho e buscando "outro patamar de disciplinamento da relação jurídica entre o capital e o trabalho, ressaindo evidente assim o seu propósito em eliminar ou mitigar direitos obreiros consagrados na CLT e na jurisprudência trabalhista dominante*" (*Reis; Coutinho, 2017, p. 67).

Para Krein (2018, p.77),

> [...] a contrarreforma está forjando uma alteração no padrão de regulação social do trabalho no Brasil, ficando mais próximo de uma regulação privada, pois ela significa a possibilidade de um desmonte dos direitos, uma flexibilização nos procedimentos de construção das regulamentações e uma fragilização das instituições públicas e dos sindicatos. Como mostrado na introdução, é um padrão que busca coadunar o padrão de regulação do trabalho à lógica da acumulação capitalista almejada pelo mercado financeiro internacional e pelas oligarquias nacionais.

As alterações abrangem as formas de contratação, promovendo a regularização de contratos dos autônomos, do teletrabalho e até mesmo de novas modalidades como o trabalho intermitente, além de expandir a terceirização. A reforma também flexibiliza questões voltadas à jornada de trabalho e seu controle, além das formas de remuneração – promovendo inclusive mudança na natureza das horas extras pagas a título de intervalo intrajornada não gozado.

As novas modalidades de contratação acarretam insegurança aos trabalhadores e prejuízos por seus reflexos salariais[1] e na proteção à segurança e à saúde no trabalho. No caso do contrato como intermitente, o trabalhador não sabe ao certo quanto receberá (ou não) no final do mês, dependendo do fechamento mensal para saber o tempo trabalhado, conforme a convocação do empregador. Já no teletrabalho a desproteção está ligada às condições adequadas do ambiente de trabalho e à falta de controle efetivo de jornadas.

Pela perspectiva do sindicalismo e da negociação coletiva, o desígnio não foi diferente, buscou-se esvaziar o papel sindical enquanto representante dos trabalhadores e, concomitantemente, prejudicar suas finanças, sendo inúmeras as mudanças, como elenca Scherer (2019, p.183):

> As principais medidas que fazem parte da reforma trabalhista em relação à negociação coletiva são:
> - Prevalência do negociado sobre o legislado, em uma lista aberta de temas (artigo 611-A da nova CLT)
> - Alteração da hierarquia das normas regulamentadoras entre acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva e lei;
> - Proibição da ultratividade das cláusulas negociadas; e
> - Ampliação das possibilidades de negociação individual entre empregador e emprego.

A construção dessas novas modalidades de contratação e as mudanças para uma negociação mais individual entre a pessoa trabalhadora e a empresa, sem a assistência sindical, é um mecanismo de "individualização das relações de trabalho [que], além de minar a solidariedade de classe, contribuirá para enfraquecer o poder dos sindicatos*"* (Galvão *et al*., 2017, p. 59).

No primeiro ano do governo Bolsonaro, foram editadas várias alterações legislativas que fortaleceram a lógica de flexibilização das relações de trabalho, com redução das

[1] Os reflexos dessas novas formas de contratação atingem também outros direitos, como a redução do recolhimento à Previdência Social, o percebimento de salário e benefícios inferiores aos outros trabalhadores – para as contratações de terceirização e como autônomo.

garantias mínimas, como, por exemplo, a Medida Provisória 873, que trouxe mudanças quanto à contribuição sindical; a Medida Provisória 881, conhecida por MP da Liberdade Econômica, que dispõe sobre mudanças significativas no mundo do trabalho quanto a jornadas e fiscalização e, para a categoria bancária, prevê a possibilidade de trabalho aos sábados e ao final do ano; a Medida Provisória n° 905, chamada de Programa Verde e Amarelo, a qual alterava diversas partes da legislação trabalhista, autorizando trabalho aos domingos para a indústria e comércio, aos sábados para os bancários, além de modificar a natureza da verba "gorjeta", reduzir o adicional de periculosidade, entre outras mudanças representativas de precarização do trabalho.

E mais: no ano de 2020, em decorrência da pandemia do Coronavírus (Covid-19), o governo federal editou a Medida Provisória 927, viabilizando a redução salarial, sem qualquer garantia de manutenção contratual, a possibilidade da ocorrência de banco de horas negativo, antecipação irrestrita de férias e feriados, além do relaxamento de previsões de segurança e saúde no trabalho, em completa contradição com a calamidade pública no sistema de saúde vivenciada à época. Como ressalta Carelli (2022), a medida provisória viabilizou que essas previsões fossem realizadas por meio de acordo individual entre empregados e empregadores, sem qualquer acompanhamento das entidades sindicais, em total afronta à previsão constitucional.

A Reforma Trabalhista busca coadunar as relações de trabalho ao capitalismo contemporâneo globalizado e financeirizado, sob hegemonia neoliberal. As alterações promovidas até então na legislação e suas implicações nas negociações coletivas aparecem como efeito das mudanças do capitalismo, muitas vezes colocadas pela ortodoxia neoliberal como inevitáveis – o "*there is no alternative*", tão propagado por Margareth Thatcher. Como resultado, há uma compatibilização do padrão de regulação do trabalho com as características desse modelo de capitalismo e a flexibilização aparece na desconstrução da regulação pautada na proteção social, viabilizando a transferência dos riscos do mercado aos trabalhadores, seja pelas transformações na organização do trabalho e uso de tecnologias, ou pela reorganização estrutural das empresas com a promoção de empregos precários e jornadas de trabalho ajustáveis (Boltanski; Chiapello, 2009).

A proposta da reforma trabalhista em 2017 tinha como justificativa a retomada do crescimento econômico, a geração de empregos e a modernização das leis. No entanto, na verdade, os argumentos se mostraram falaciosos e evidenciavam que o objetivo partia da ideia

da flexibilização das relações de trabalho, trazendo a lógica da inversão do princípio da proteção do trabalhador, com um redesenho da tela de proteção do trabalhador conforme a lógica do mercado autorregulável (Krein; Gimenez; Santos, 2018).

O processo de transformação do capitalismo teve início na década de 1970, com a ruptura por parte dos Estados Unidos (EUA) dos compromissos assumidos em *Bretton Woods*. O período de prosperidade econômica e social foi assegurado pelo controle estatal sobre a regulação econômica e pelas medidas de proteção social, em um contexto de crescimento sustentado da economia. A vigência do padrão dólar-ouro como a moeda de curso internacional, a fixação de taxa de juros independente de inflação, o crescimento na produtividade do trabalho e, consequentemente, dos lucros, dos salários, a redução das jornadas e dos preços, a queda dos juros e o consumo em massa e, por fim, a redução da desigualdade social favoreceram o cenário de crescimento continuado da economia por mais de 20 anos (Proni, 2006; Shonfield, 1964).

A crise econômica – expressa na ruptura do padrão dólar-ouro, nas crises do petróleo, inflação, desemprego e queda do crescimento do PIB – ocorrida na década de 1970, impulsionou, a partir de uma crítica ao capitalismo democrático do pós-guerra, o neoliberalismo e as bandeiras que condenavam a intervenção estatal e a regulamentação dos mercados. Tal entendimento hegemônico desencadeou a adoção de políticas econômicas e sociais mais favoráveis ao mercado autorregulado, redefinindo o papel do Estado, cujo pêndulo (força) se deslocou em favor do capital. Concomitante a esse movimento, o mundo passava pela III Revolução Industrial, com a mudança nos sistemas produtivos, pela introdução de novas tecnologias de produção e de gestão da força de trabalho, que foram utilizadas, no contexto político hegemônico, para subordinar ainda mais o trabalho ao processo de acumulação do capital (Antunes, 2011).

O neoliberalismo é o "projeto de realização máxima do capitalismo, na medida em que visa a mercantilização de todos os espaços das formações sociais" (Sader, 2013, p.135), pautado no fortalecimento de um capitalismo despótico que não distribui rendas, enfraquece as entidades sindicais, reduz os salários, contém os gastos com o bem-estar social e minimiza o papel do Estado na área das políticas sociais (Anderson, 1995, p.10). No presente estudo, utilizamos "ideias neoliberais" no sentido adotado por Gorz (2007), para quem esses ideais não são simplesmente pensamentos liberais com um movimento individualizado de ganho, mas sim uma ideologia, em que o capitalista propõe novas medidas de ganho, mas criando

uma nova sociedade e cultura em que tudo é submetido às exigências da racionalidade econômica.

Além do neoliberalismo, existem dois outros processos que visam compatibilizar as relações de trabalho com a flexibilização: a *globalização* e a *financeirização*. A globalização está inserida nesse movimento de mudança social, propondo a generalização e intensificação da concorrência entre as empresas transnacionais por meio da internacionalização financeira e da descentralização da produção (Belluzzo, 2014).

A financeirização[2], por sua vez, refere-se a um novo padrão de acumulação, no qual a riqueza deixa de ser associada "a terra, máquinas, equipamentos, edificações e passa a assumir uma dimensão simbólica na moeda fiduciária e nos ativos financeiros em geral" (Braga, 1997, p. 213). O processo de financeirização é um padrão vinculado à dominância financeira, com a desregulamentação e flexibilização de taxas, a hegemonia americana, a maximização dos lucros, associado à condução das políticas de globalização, envolvendo diversos atores, como os agentes públicos e a macroestrutura financeira (empresários e as instituições públicas vinculadas ao setor financeiro-monetário) e tornando o Estado refém do capital (Braga, 1997; Colombi; Krein, 2016; Sader, 2013).

A flexibilização é o processo que visa proporcionar "maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, contratação e de remuneração do trabalho e possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo*"* (Krein, 2013, p. 20). A flexibilização viabiliza a transferência dos riscos do mercado aos trabalhadores, seja pelas transformações na organização do trabalho e uso de tecnologias, ou pela reorganização estrutural das empresas com a promoção de empregos precários e jornadas de trabalho ajustáveis (Boltanski; Chiapello, 2009). Para Freyssinet (2009), este processo de transformação objetiva flexibilizar a relação de emprego, a duração da jornada de trabalho e o salário, por meio de uma nova forma de produção das normas, promovendo o mecanismo da *soft law*, pelo qual a legislação deixa de ser aplicada em prol de acordos negociados, o que corresponde à prevalência do negociado sobre o legislado implantado pela reforma aqui estudada. Ou seja, as negociações coletivas são fortemente impactadas pelas mudanças,

[2] A financeirização possibilita a constituição de grandes conglomerados econômicos, que atuam em escala planetária, dando forte poder para as empresas coloram pressão sobre os sindicatos e os trabalhadores (ameaça de deslocar os investimentos para as áreas com menores custos). Ao mesmo estabelece paramentos de rentabilidade na esfera especulativa, financeira, o que pressiona para redução de custos do trabalho.

podendo tanto ser impulsionadoras ou legitimadoras do processo de flexibilização quanto representar um campo de resistência.

O setor bancário possui tradição em negociação coletiva e está em profunda transformação em razão do processo de financeirização e da reorganização do próprio sistema bancário nacional. Dessa forma, no primeiro capítulo, será abordado o histórico da configuração do sistema financeiro no Brasil e o quanto sua formação concentrada ampliou a concorrência e a necessidade de ser referência no mercado. Esse movimento impulsionou as ondas de inovação do setor, que ocorrem em cinco etapas, com a promoção de novas tecnologias para utilização interna, como a automação dos registros bancários e a ampliação do trabalho à distância, além de ferramentas para o cliente final, como o uso de *bankline* e, mais recentemente, dos aplicativos bancários. Assim, a tecnologia e a desfragmentação estrutural das atividades passam a substituir a força de trabalho, ou seja, há redução de postos de trabalho em virtude das inovações e de um processo de transferência das *tarefas* (Hirsch, 2011; Galvão; Teixeira, 2018).

Ainda, nesse processo de reestruturação da organização do trabalho para a categoria bancária, com a perspectiva da flexibilização das normas trabalhistas, despontam modalidades autônomas no trabalho bancário, como destaca Cavarzan (2022, p.19):

> [...] observa-se a expansão do emprego em grupos periféricos no setor financeiro representados por outros segmentos formais não bancários (securitários e trabalhadores em cooperativas de crédito, por exemplo), terceirizados, correspondentes bancários e, mais recentemente, observa-se um crescimento do trabalho autônomo no setor, consolidando os primeiros ensaios de plataformização do trabalho neste setor tradicionalmente bastante formalizado da economia brasileira. Tais ensaios se concretizam no atual momento por meio dos Agentes Autônomos de Investimento e de trabalhadores em determinados grupos de Fintechs que operam como plataformas digitais.

Nesse processo de reorganização do trabalho bancário, é importante destacar que as novas modalidades autônomas, como os agentes autônomos de financiamento ou até mesmo os correspondentes bancários, não estão vinculadas automaticamente às previsões normativas negociadas pela categoria, o que constitui um dos desafios para o movimento sindical bancário. Dessa forma, a luta parte da perspectiva de incluir esses trabalhadores que, embora realizem trabalhos típicos da categoria, não estão no guarda-chuva das convenções e acordos coletivos.

A categoria bancária, no entanto, sempre foi composta por trabalhadores e trabalhadoras de classe média, que não se identificam com serviços manuais, tendo por

escopo a ideologia meritocrática baseada nos méritos pessoais como condição para inclusão, adequação e ascensão na sociedade. Essa ideologia não permite que essas pessoas percebam as contradições do modo de produção capitalista e das relações sociais desiguais como algo estrutural (Malerba, 2017, p. 69*)*.

Dessa forma, o perfil da categoria dialoga com os ideais neoliberais de meritocracia, o que impacta no acirramento da competitividade e da individualização do trabalho. A lógica é a fragmentação da categoria, com a fragilização da representação sindical, já que a "cooperação se estabelece não para melhorar as condições de trabalho e remuneração para todos, mas para proporcionar melhores condições de realização do lucro no setor e assim garantir a manutenção e ascensão na carreira" (Colombi, 2014, p. 67).

O Brasil conta com 212 sindicatos de bancários em todo o país, sete centrais sindicais, duas confederações e dezoito federações. Esse conjunto representa mais de 494 mil bancários[3] em todo o território nacional (Malerba, 2017, p.106) e apresenta uma forte tradição no campo negocial, conduzindo uma negociação coletiva centralizada nacionalmente desde 1992 com os Bancos Privados e, com os Bancos Públicos, a partir de 2003, elementos que, segundo Colombi (2014) reforçam a capacidade de enfrentamento. O processo negocial é composto pela Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) e pela Executiva Nacional dos Bancários[4] composta por dirigentes da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf/CUT), das federações e dos maiores sindicatos do país. Ainda nessa mesa de negociação existem comissões de empregados do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, que prestam suporte ao comando sindical nas negociações e pautas específicas desses bancos.

As campanhas eram realizadas anualmente, com a data base em setembro. Em 2016, este trâmite foi interrompido pela assinatura bienal das convenções e acordos coletivos de trabalho, situação esta replicada pelas últimas negociações: 2018, 2020 e 2022.

O estudo baseia-se na categoria bancária, uma entidade sindical com tradição em um processo negocial unificado há mais de 30 anos e com histórico de cláusulas normativas em

[3] CAGED, outubro de 2016, *apud* Malerba, 2017.

[4] Também chamada Comando Nacional, é formada pelas sete federações filiadas à Contraf/CUT, pela Federação de Bancários de São Paulo e Mato Grosso do Sul, que é filiada à Contec/UGT, e pelos sindicatos do país: São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília, Belo Horizonte, Porto Alegre, Curitiba, Florianópolis, Campinas, ABC, Campo Grande, Mato Grosso, Espírito Santo, Bahia, Sergipe, Alagoas, Pernambuco, Paraíba, Ceará, Piauí, Pará, Acre, Amapá, Rondônia e Roraima. A coordenação da Comissão Nacional cabe à presidência do Sindicato dos Bancários de São Paulo e da Contraf-CUT (Malerba, 2017, p. 107)

suas convenções coletivas favoráveis aos trabalhadores. Como a reforma se deu na direção de flexibilização e redução de direitos, a finalidade da presente dissertação é observar quais os impactos desta reforma nos instrumentos normativos da categoria e em seu processo negocial.

Assim, a dissertação tem por objetivo investigar os efeitos da reforma trabalhista nas negociações coletivas dos bancários, a partir do estudo do processo negocial e do conteúdo de seus instrumentos. Quanto ao conteúdo, analisaremos as cláusulas de maior relevância econômica e social no contexto dessa nova regulação do trabalho. No aspecto do processo negocial, a análise será direcionada à forma de negociação utilizada e aos impactos das mudanças propostas pela reforma que interferem na relação negocial.

Observando os primeiros movimentos nas negociações da categoria em um contexto de transformações, acredita-se que ocorre um movimento de contradições. Por um lado haverá resistências da categoria à implementação da reforma, em especial no que tange às demandas que envolvam direitos sociais, mas, por outro lado, há elementos flexibilizadores que foram incluídos nos acordos, decorrentes da própria limitação no processo de resistência, tendo em vista a fragilização das instituições e regulações públicas, a própria reestruturação do trabalho bancário e outros movimentos de ampliação da flexibilização, que minam os direitos historicamente construídos pela categoria bancária.

O primeiro capítulo destina-se a compreender o processo de negociação coletiva unificada da categoria bancária, passando pela revisão bibliográfica histórica da construção desse processo no Brasil, do movimento sindical bancário e da negociação coletiva desta categoria. A primeira revisão bibliográfica do capítulo perpassa as previsões legais que regulamentam o processo da negociação coletiva brasileira, pontuando os conceitos e a distinção entre os dois instrumentos que formalizam o negociado entre as partes: os *acordos* e as *convenções coletivas de trabalho*. A conceituação desses instrumentos se faz importante para que o leitor compreenda quais serão os documentos analisados no segundo capítulo desta dissertação, pois a categoria bancária formaliza, a cada dois anos, acordos e convenções coletivas, tendo eles propósitos diferentes.

Ademais, são apresentados os artigos previstos na Constituição Federal, que asseguram e viabilizam a autonomia do movimento sindical para esse processo negocial junto aos empregadores. Por fim, tratamos brevemente sobre as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista que afetam a negociação coletiva.

Ainda no primeiro capítulo, o texto se debruça sobre a construção do movimento sindical bancário e de seu processo negocial, compreendendo desde os primeiros passos da construção de um núcleo coletivo até a consolidação da primeira negociação unificada em 1992, com os bancos privados, e a posterior unificação geral incluindo os bancos públicos, em 2004. Quando da retrospectiva histórica do movimento sindical bancário, é possível passar pelos momentos de luta e de mobilização que impulsionaram a mudança em todo o sistema, entre os quais se destaca a Greve Nacional de 1985, que viabilizou a construção da luta unificada e a criação do Departamento Nacional dos Bancários que, mais tarde, viria a ser denominado de Confederação Nacional dos Bancários, com a finalidade de viabilizar sua participação na negociação unificada.

As transformações engendradas pelo movimento de globalização, pelos avanços tecnológicos e pelo próprio neoliberalismo produziram mudanças na estrutura do trabalho bancário, implicando a ampliação do uso de ferramentas tecnológicas e da descentralização de trabalhadores. Isso desencadeou a criação, em 2006, da Contraf-CUT, com objetivo de ampliar a atuação da instituição sindical, abrangendo todos os trabalhadores do ramo financeiro, inclusive aqueles que trabalham com intermediação financeira.

O primeiro capítulo ainda retrata as ondas de inovação que atingiram o setor de finanças, proporcionando a introdução de novas tecnologias, promovendo mudanças na organização do trabalho bancário, como o distanciamento do contato das pessoas trabalhadoras com clientes por meio da terceirização e uso de aplicativos bancários, ou o processo de ampliação do trabalho em *home office*. Todas as mudanças no cenário da organização do trabalho e das legislações trabalhistas retratam o desafio colocado ao movimento sindical para defender e garantir os direitos da categoria. Assim, a negociação coletiva é um dos espaços de criação da normatização das relações do trabalho que podem desencadear o processo de flexibilização (Noronha, 1998). O primeiro capítulo aborda, ainda, a estrutura sindical existente no Brasil, bem como as transformações de sua organização no setor bancário.

O segundo capítulo tem por objetivo a análise pormenorizada do conteúdo das negociações coletivas realizadas, com um recorte temporal dos últimos dez anos, justamente com propósito de realizar um comparativo dos conteúdos antes e após a Reforma e, assim, responder ao questionamento principal deste trabalho: quais os efeitos da reforma trabalhista na negociação coletiva da categoria bancária? Para tanto, o segundo capítulo se debruça sobre

a análise dos efeitos da negociação coletiva bancária a partir de duas dimensões: conteúdo e processo negocial.

O presente estudo analisará as convenções coletivas nacionais dos bancários, abrangendo todos os bancos privados, assim como os acordos coletivos firmados pelo Banco do Brasil, todos assinados pela Contraf/CUT. A escolha dos instrumentos coletivos da Contraf/CUT decorre de sua representatividade e maior abrangência perante a categoria. Enquanto o estudo abrange a representação dos bancos privados pelas convenções coletivas de trabalho, optou-se pela inclusão dos acordos firmados pelo Banco do Brasil para se ter a representação de um banco público, sendo ele de grande relevância e tempo de história.

O estudo parte da análise comparativa das cláusulas coletivas adotadas antes e após a reforma trabalhista, especialmente dos anos de 2012, 2016, 2018, 2020 e 2022, pautando-se na identificação das mudanças que ocorreram, mediante o exame das cláusulas normativas de maior relevância econômica e social nas seguintes categorias de análise: **remuneração** (piso salarial, evolução de reajustes salariais, gratificações de função e caixa e participação nos lucros e resultados - PLR); **direitos e benefícios** (vale alimentação, refeição, auxílio creche, entre outros); **jornada de trabalho** (horas extras, intervalo intrajornada, teletrabalho, entre outros); **diversidade** (mulheres, LGBTQIAPN+ e Pessoas com Deficiência - PCD)**; saúde e segurança do trabalho;** e, por fim, **relações sindicais** (financiamento sindical, homologações, solução de conflitos, acordo mútuo, liberação de dirigentes, entre outros).

Com as cláusulas e categorias de análise definidas e com base na metodologia utilizada por Carlos Henrique Horn (2006), foram sistematizadas as informações quanto às normas substantivas e as de procedimento, nos seguintes cenários: **(i)** identificar o beneficiário da cláusula; **(ii)** verificar a existência de regra sobre consonante temática em acordos de anos diferentes; e **(iii)** caracterizar as mudanças nos conteúdos normativos das cláusulas substantivas com idêntico tópico temático entre acordos em anos sucessivos. Assim, buscou-se extrair conclusões quanto aos efeitos da Reforma Trabalhista no processo negocial bancário pelos critérios: **(i)** se houve manutenção das cláusulas/benefícios estabelecidos nos instrumentos normativos antes da vigência da Lei 13.467; **(ii) em** quais aspectos a flexibilidade já estava presente antes mesmo da Reforma; **(iii)** conteúdo referente à reforma em comparação à legislação existente.

Finalmente, cumpre observar que os Apêndices de I ao VI compreendem quadros com a transcrição por extenso das cláusulas analisadas no estudo, referentes aos anos de

2012, 2016, 2018, 2020 e 2022, sendo que no corpo do texto constam tabelas, construídas a partir da metodologia de Horn (2006), com a síntese comparativa das cláusulas, considerando como t_1 as cláusulas firmadas antes da reforma e, t_2, após a reforma. A referência para a análise dos conteúdos e processos é a Reforma Trabalhista. Assim, os elementos da reforma, especialmente os que apresentam mais incidência em relação â categoria bancária, são sistematizados e analisados no segundo capítulo.

CAPÍTULO I

1 A CATEGORIA BANCÁRIA E SUA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NACIONAL

Este capítulo, em um primeiro momento, trata do processo de formação da negociação coletiva no Brasil, descrevendo as previsões legais e conceitos dos instrumentos normativos, no intuito de possibilitar uma melhor compreensão quando da análise das convenções e acordos coletivos de trabalho discutidas no Capítulo 2. Ainda, este capítulo, resgata o processo histórico de formação do movimento sindical bancário e de seu processo negocial, compreendendo desde os primeiros passos da construção de um núcleo coletivo até a consolidação da primeira negociação unificada, em 1992. Por fim, apresenta as ondas de inovação ocorridas no setor financeiro e seus impactos na organização do trabalho, o que desafia o movimento sindical bancário a defender e garantir os direitos da categoria.

1.1 Histórico da negociação coletiva no Brasil

As negociações coletivas começaram a fazer parte do arcabouço legal a partir dos anos 1930 e depois foram consolidadas na CLT. Elas fazem parte do sistema de relações de trabalho construído no período Vargas, que pode ser caracterizado pela ambivalência. Por um lado, proporcionou as condições para que ela fosse assegurada de forma continuada, ao estabelecer uma série de procedimentos formais de como deveria ser realizada, tais como o sistema de data base, os procedimentos para efetuar a mesa de negociação e a criação de canais de solução dos conflitos, caso os atores não chegassem a um acordo, por meio do poder normativo da Justiça do Trabalho. Por outro lado, a partir da orientação ideológica predominante, baseada no positivismo e no catolicismo orgânico, foi construída toda uma legislação para garantir o controle do Estado sobre o movimento trabalhista, na perspectiva de evitar o conflito entre trabalhadores e empregadores. Por isso, é um sistema corporativo (Krein, 2022),

A Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, reconheceu as instituições sindicais e a negociação coletiva como institutos do contrato coletivo de trabalho, nos seguintes termos:

> Art. 611. Contrato coletivo de trabalho é o convênio de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições que regerão as relações individuais de trabalho, no âmbito da respectiva representação.

A partir de então, muito embora existisse tal previsão legal, as negociações coletivas encontravam limites para se efetivar, pois a luta principal dos trabalhadores, especialmente no período da redemocratização, entre 1945 e 1964, foi fazer com que os direitos inscritos na lei fossem efetivados (Fortes *et al*., 1999). A legislação sindical e de negociação coletiva, sob tutela do Estado, nos períodos não democráticos e nos governos antitrabalhistas (como o de Dutra) era mobilizada para conter os sindicatos e não permitir que se organizassem livremente, enfraquecendo essas instituições em seu poder negocial. Ou seja, ainda que houvesse negociações, estas se dariam sob a vigilância do Estado. Já nos anos 1950, conforme Noronha (1998), em período de disputa na sociedade, as negociações coletivas, ainda que de forma localizada em setores mais organizados e/ou de grandes mobilizações sociais (tais como as greves dos 300 mil, em 53, dos 400 mil, em 57 e, especialmente, no período pré-golpe de 1964), ganharam impulso na dinâmica da luta dos trabalhadores. No entanto, não eram uma prática consolidada e permanente.

A partir do golpe de 1964, as entidades sindicais foram esvaziadas no seu papel de representação coletiva dos interesses de classe, as intervenções estatais nas entidades de trabalhadores se generalizaram, as repressões aos sindicatos e dirigentes se tornaram uma prática permanente e houve uma legislação que praticamente impediu o exercício de greve. Apesar disso, em 1967 ocorreram algumas mudanças relevantes nesse sistema de negociação,[5] tais como a possibilidade de ampliar o resultado das cláusulas constantes dos instrumentos normativos para os trabalhadores não associados, desde que autorizado por decisão administrativa do Ministério do Trabalho.[6] Para Silva (2012, p. 150) "o fato de ao Poder Executivo ser facultada a extensão do convênio para não associados não era suficiente para tornar o contrato coletivo um instrumento de aplicação fora dos limites da entidade sindical." Adalberto Cardoso (2023) contesta a visão da ausência de negociação na ditadura militar. Independentemente do conteúdo dos instrumentos, foi prática presente em vários setores, possibilitada pelo Decreto de 1967. Ao mesmo tempo, mostra que a Justiça do Trabalho foi abdicando de sua função de mediar os conflitos entre capital e trabalho.

Vale salientar que, o antes tratado por contrato coletivo, passou a se diferenciar nos diplomas de acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, sendo certo que ambos foram sedimentados em um modelo corporativista autoritário, estruturado nas décadas de

[5] Mudanças realizadas pelo Dec.-Lei n.229, de 1967.

1930 e 40 no Brasil, com mudanças inseridas pelo Decreto Lei de 1967 (Delgado, 2014, p.1444).

A convenção coletiva de trabalho está definida pelo artigo 611 da CLT como "o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho". O mesmo artigo, em seu parágrafo 1°, dispõe sobre o acordo coletivo de trabalho, fixando ser "facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho*"*.

O primeiro mecanismo de negociação será firmado entre sindicatos dos trabalhadores (categoria profissional) e os sindicatos dos empregadores (categoria econômica), tendo um caráter coletivo genérico, pois estabelecem "acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais" (Delgado, 2014, p.1441). Já o acordo coletivo será firmado entre os sindicatos dos empregados, até mesmo pela exigência instituída na Constituição Federal, e uma ou mais empresas de determinada categoria econômica.

Esta é a primeira diferenciação entre esses instrumentos de negociação, sendo que a segunda está na sua abrangência. O primeiro incide de forma mais ampla, em toda a categoria caracterizada pela base profissional e econômica dos sindicatos negociantes, enquanto o acordo refletirá tão somente sobre os empregados da empresa, ou conjunto de empresas, que tenha subscrito o diploma; ou seja, possui uma abrangência mais restrita.

A negociação era um "poderoso instrumento de reivindicação*"* (Santos, 2015, p.188), mas com pouca efetividade pois a principal ação sindical, durante muitos anos pós CLT, foi para fazer com que os direitos inscritos nas leis fossem efetivados, que é um problema estrutural da história brasileira. Apesar disso, o avanço da industrialização foi ampliando o assalariamento e a incorporação de muitos trabalhadores nas regras legais, formalizando os seus contratos.

No final da ditadura militar, depois do avanço da industrialização, o sindicalismo começa a se reorganizar, as greves voltam à cena do mundo trabalhista e as negociações se

---

[6] Refere-se ao artigo 612 da época, que dizia: "Art. 612. O contrato coletivo, celebrado nos termos do presente capítulo, aplica-se aos associados dos sindicatos convenentes, podendo tornar-se extensivo a todos os membros das respectivas categorias, mediante decisão do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio."

consolidam como um instrumento efetivo de melhorar as condições de trabalho dos assalariados, especialmente nos setores mais organizados. Como nos ensina Horn (2006), nos anos 1980, as negociações foram instrumentos eficazes de ampliação de direitos.

Neste contexto de luta social e fortalecimento sindical, a Constituição Cidadã (1988), inspirada num modelo social democrático, trouxe inovações no âmbito sindical. Por um lado, ampliou algumas liberdades sindicais e, por outro, manteve os elementos característicos do sistema corporativo, tais como a unicidade, a contribuição sindical obrigatória e o poder normativo da Justiça do Trabalho. Também fortaleceu as negociações coletivas, especialmente ao admitir o direito de greve e de estabelecer que as mudanças nas regras coletivas precisam passar pela negociação com os sindicatos.

Como já dito anteriormente, uma das conquistas da Constituição de 1988, que evidenciou a ruptura com o sindicalismo corporativista, foi a vedação da interferência estatal nas instituições sindicais. Reflexo do momento efervescente do novo sindicalismo à época e da promoção da negociação entre os sindicatos e os patrões, trouxe o reconhecimento da atuação coletiva dos sindicatos e ainda reconheceu os instrumentos da negociação coletiva com a conferência de amplos poderes; vejamos:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Ainda no que se refere à Carta Magna, ela afirmou a legitimidade sindical quanto à representação dos trabalhadores nas negociações coletivas; vejamos:

> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
>
> VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Assim, a negociação coletiva se estabeleceu como um dos métodos de solução de conflitos trabalhistas enquadrando-se no grupo da autocomposição,[7] sendo uma transação que se dá pelos instrumentos denominados de ACT - Acordos Coletivos de Trabalho e CCT - Convenções Coletivas de Trabalho. Frisa-se que a negociação coletiva é fruto da autonomia privada coletiva, que é identificada como o poder conferido às entidades sindicais de se autoregulamentarem; de negociarem normas que se aplicarão às relações de trabalho no âmbito das representações. Será, assim, um "processo de entendimento entre trabalhadores e

[7] A autocomposição é a forma de solução de conflitos trabalhistas realizada pelas próprias partes, ou seja, sem o auxílio de terceiros.

patrões, que visa à obtenção de um acordo a respeito de reivindicações colocadas pelos primeiros, geralmente durante uma campanha salarial" (Santos, 2005, p.15).

Nos anos 1990, as negociações coletivas, no contexto de desestruturação do mercado de trabalho e de reforma trabalhista neoliberal, caracterizam-se por serem defensivas e de barganha de direitos já inscritos. Nos anos 2000, especialmente depois da melhora dos indicadores do mercado de trabalho, entre 2004 e 2014, as negociações coletivas foram mais favoráveis aos trabalhadores, especialmente nas cláusulas mais econômicas, com a conquista por grande parte dos sindicatos de reajustes acima da inflação (Krein, 2022).

Ainda nessa conjuntura, algumas construções jurídicas foram favoráveis às negociações coletivas, tais como o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de que os conteúdos dos contratos teriam validade depois de seu vencimento, caso não fosse assinado outro pelos atores. É a compreensão da prevalência da cláusula da ultratividade da norma coletiva e da regra mais favorável.

Com a mudança política, a partir de 2016, o tema da reforma trabalhista ganha força e volta como proposição do governo federal, o que resultou na Lei 13.467 de 2017. Com a Reforma Trabalhista, a legislação trabalhista consolidada na CLT passa por uma profunda mudança, com inclusões e exclusões de artigos. Quanto à previsão da negociação coletiva, embora a reforma tenha mantido os artigos acima citados, há a inclusão de dois novos artigos, os 611-A e 611-B, que estabelecem a prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, a prevalência da negociação, inclusive com condições de extinguir ou reduzir direitos sem uma correspondente compensação.

Nesse sentido, o artigo estabelece um rol taxativo de assuntos, que poderão ter a negociação mais ampla ou reducionista do que consta na própria lei, sendo eles: jornada de trabalho, controle de frequência da jornada, banco de horas, intervalo intrajornada, planos de cargos e salários; regime de teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, enquadramento do grau de insalubridade e, ainda, participação dos lucros ou resultados.

Embora o foco desta pesquisa não seja a análise pormenorizada do negociado sobre o legislado, é fundamental salientar que a inclusão desse princípio carrega um propósito flexibilizante das relações, trazendo a impressão falaciosa de valorização da negociação, pois a prática viabiliza a fragilização das instituições sindicais, que se expressa, por exemplo, na retirada da principal fonte de financiamento dessas instituições e abre a possibilidade de

negociações diretas entre o empregado e o empregador (individuais). A reforma viabilizou a negociação individual para trabalhadores que recebem salários maiores do que duas vezes o teto da previdência. Ademais, ela admitiu a possibilidade de existência de uma comissão de trabalhadores no local de trabalho, independente dos sindicatos, e de a homologação da rescisão de contratos de trabalho ser realizada sem o acompanhamento das entidades sindicais, o que reduz o papel e capacidade de ação das entidades classistas (Krein; Gimenez; Santos, 2018, p.169).

Vale salientar que a prevalência do negociado sobre o legislado e a flexibilização de normas protetivas ao trabalhador investem contra os princípios sociais de solidariedade, criando entre os trabalhadores uma insegurança estrutural e permanente, dificultando a construção da identidade coletiva dos trabalhadores enquanto classe (Galvão *et al*., 2017).

Para Viana (2018, p.16-19),

> [...] é cada vez mais sedutor o discurso do contrato, da negociação, da autonomia; valorizar o acordo de vontades significa, supostamente, respeitar as liberdades e tratar as pessoas como iguais – atendendo, portanto, aos seus desejos mais profundos. O próprio trabalhador pode se sentir melhor se o empresário o chama de "colaborador", ainda que a "colaboração" implique, na prática, menos direitos.

A negociação coletiva, historicamente, pautou-se pela construção de direitos, sendo que as previsões ali estabelecidas não poderiam contrariar ou reduzir os direitos previstos em lei – ou seja, direitos tidos como um patamar mínimo civilizatório. Ainda, há que se respeitar o princípio da vedação do retrocesso social,[8] o qual estabelece que toda inovação legislativa ou normativa deve beneficiar os trabalhadores.

Nesse sentido, Dias (2017, p. 448-450) entende que as negociações coletivas têm um caráter emancipatório, respeitando sempre as previsões contidas no patamar mínimo assegurado pela Constituição: "em casos como o sistema brasileiro, em que a opção constitucional e a estrutura normativa determinam a convivência entre regulação pública heterônoma e a regulação negocial, não há autorização convencional para redução de direitos pela via de negociação".

[8] O princípio do não retrocesso social "consiste no núcleo essencial dos direitos sociais, já realizados e efetivados através de medidas legislativas devendo considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estatais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, anulem, revoguem ou aniquilem pura e simplesmente esse núcleo essencial à disciplina constitucional ou infraconstitucional de um direito fundamental social." (Canotilho, 2003, p. 340).

Não bastasse a existência de um patamar assegurado pela Constituição Federal,[9] pautado no princípio da vedação do retrocesso social, no Direito do Trabalho aplica-se o princípio da norma mais favorável, que corresponde a afirmar que, quando da existência de mais de uma regra aplicada ao caso concreto, prevalece a que beneficia mais o trabalhador, independentemente da hierarquia existente entre elas. Por fim, e não menos importante, há as normas internacionais ratificadas pelo Brasil, que foram diretamente ofendidas na formulação da Reforma Trabalhista. Um primeiro exemplo é a Convenção 98 da OIT, ratificada em 1953. Ela trata sobre o "direito de sindicalização e de negociação coletiva" e, dentre as suas previsões, destacamos o artigo 4º:

> Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Outra Convenção ratificada pelo Brasil é a 154 da OIT, que tem vigência desde 1993 e trata do "Incentivo à Negociação Coletiva", destacando-se o artigo 7º que impõe condições para qualquer mudança em relação à negociação coletiva:

> As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

As convenções acima citadas não foram observadas quando da elaboração dos artigos que preveem o negociado prevalecer sobre o legislado, eis que, não "consta qualquer autorização convencional para a redução de direitos por meio de negociação" (Dias, 2017, p. 450). Ainda há outras convenções ofendidas nessa reforma, como ocorreu com a Convenção 155 da OIT, em seu artigo 5º, que trata da jornada de trabalho e intervalos e sua inserção no contexto de saúde do trabalhador.[10]

Assim, considerando as contradições provocadas pela reforma – que introduz o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado e, ao mesmo tempo, estabelece regras

---

[9] A Constituição de 1988 é um marco histórico na proteção dos direitos fundamentais no Brasil e representou uma grande evolução na proteção desses direitos. (Gerelli; Guassu, 2017, p. 69-70.

[10] Aprovada pelo Decreto Legislativo n. 2, de 17/3/1992, e promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 29/9/1994. Convenção ratificada pelo Brasil em maio de 1993. Ver Pedido de veto total ou parcial do Projeto de Lei da Câmara nº38/2017, encaminhado pelo Ministério Público do Trabalho ao Presidente Michel Temer. Disponível em: https://www.prt10.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?task=assinatura&format=raw&dados=EnRdyxmaylOLLlThM1aee-DwIkGpVIlDPdKT_CgAmdI_1fE_q3C_W1JdW6NqrqLItYDyXlm0JxoFe0AZoKmg12JLw0MftO7sEiNlcBtwLnpovhg0TK5DCGajQUblKBfH

que enfraquecem os atores coletivos, com isso redesenhando aspectos importantes da regulamentação da solução dos conflitos entre capital e trabalho no Brasil –, passa-se a analisar o processo negocial bancário, tendo por base o atual modelo vigente na legislação, inclusive, com os impactos da reforma trabalhista.

1.2 Da construção do movimento sindical bancário: negociação coletiva unificada

A categoria de bancários fundou, em 16 de abril de 1923, sua primeira associação intitulada Associação dos Funcionários de Bancos do Estado de São Paulo. Tratava-se de uma associação mutualista, com grande suporte assistencial aos seus associados.

Para Simão (1966, p.162), o movimento que deu origem ao sindicalismo partiu das associações mutualistas e de ligas operárias, também conhecidas como sindicatos de ofícios, que propugnavam por melhores condições de trabalho e incrementavam a solidariedade de classe. Os movimentos viviam à margem da legalidade e sofriam extrema repressão do Estado. Também na origem tem-se movimentos impulsionados por forças políticas, reformistas, socialistas, cristãs e anarquistas, que buscaram construir organizações mais horizontais. Especialmente os anarquistas organizaram trabalhadores por região geográfica, o que privilegia um trabalho de educação e cultura, como forma de ampliar a consciência de classe dos seus representados. No contexto em que surgiu a primeira associação de bancários, os comunistas já tinham presença no cenário político. No entanto, dada a repressão e o Estado de sítio existentes, depois de 1922, com pequena presença de assalariados na estrutura ocupacional, os sindicatos apresentavam descontinuidade organizativa e mobilizações intermitentes, o que praticamente não viabilizou um sistema de negociação coletiva.

O reconhecimento da organização sindical e da negociação coletiva, surgiu com Vargas, no entanto, embora legalizadas, nem uma nem outra possuía qualquer autonomia, estando vinculadas ao Estado de forma administrativa e política, inclusive com possibilidades de intervenção caso houvesse alguma desconstituição da política vivenciada no momento. Tinham, ainda, por aspectos formais: a unicidade sindical, uma estrutura confederativa (sindicatos, federação e confederação), sua divisão por categorias econômicas e profissionais, o financiamento sindical (imposto sindical) e o reconhecimento oficial (Carta Sindical).

Assim, Vargas estruturou o sistema sindical corporativista,[11] inserindo as instituições sindicais como organismos do Estado, adotando-as como o meio de comunicação com a classe operária. Nas palavras de Oliveira (1998, p.19) a "organização sindical era a estrutura basilar da construção do Estado Corporativista", tendo por objetivo a concretização dos atos do governo que buscam evitar os conflitos de classe.

O decreto n° 19.770, que trata da lei de sindicalização de 1931, trouxe aos trabalhadores a perspectiva de "facilitar a conquista de suas reivindicações, rompendo com o temor da repressão patronal" (Oliveira, 1998, p. 23). Com a promulgação da lei, foram criados os sindicatos de bancários do Rio de Janeiro (1931), São Paulo (1931) e o de Porto Alegre (1932).

Apesar da regulamentação estatal, a categoria bancária conseguiu firmar uma trajetória de luta, com greves de repercussão nacional e com importantes conquistas, tais como, salário de base da categoria, jornada de trabalho de horas, caixas de previdência, sistema de saúde, estabilidades. As greves se intensificaram na década de 1940 e 50, com destaques à de janeiro de 1946, que representou um marco na mobilização coletiva e obteve a conquista dos abonos anuais, de aumento e reajuste salarial de forma retroativa e ainda sem qualquer punição aos grevistas; e à de 1951, que desencadeou a criação de diversos sindicatos no interior do estado de São Paulo, bem como do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), com o intuito de contrapor os índices oficiais de custo de vida, até então facilmente manipulados. Observa-se que estss greves foram marcadas pela repressão da polícia e por boicotes da mídia (Fontes; Macedo; Sanches, 2013, p.19).

Essas duas décadas foram marcadas por constantes intervenções nos sindicatos, destacando duas situações: a intervenção de 1935, em razão das rebeliões comunistas e da criação de um novo sindicato;[12] e a intervenção de 1947, decorrente do movimento grevista realizado no ano anterior e sob o argumento de repressão aos comunistas.

O período da ditadura militar não foi diferente, por um lado, o movimento sindical buscou manter sua atividade e a defesa dos trabalhadores; por outro, continuou sofrendo

[11] Para Ângela Gomes (1988, p.276-277) o sindicalismo corporativista no Brasil não existiu de 1931 a 1943, pois o que existiam nessa época eram leis que consagravam este modelo de estrutura sindical, mas sem qualquer implementação efetiva. Em seu entendimento, o sindicalismo corporativista foi implementado efetivamente no período de transição de governos, no pós-1942.

[12] A criação do sindicato de Funcionários Bancários apenas foi possível após a Constituição Federal de 1934, a qual passou a permitir a pluralidade sindical. Por outro lado, em 1937 há um movimento de fusão dos sindicatos, o qual verteu no Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo.

repressões do Estado, com diversas intervenções e cassação de direitos políticos de aproximadamente 376 bancários (Fontes; Macedo; Sanches, 2013, p.19).

No contexto de redemocratização pós-ditadura militar, os bancários foram uma categoria fundamental para alavancar a resistência, criar parâmetros de organização coletiva, entabular negociações coletivas e implantar uma nova concepção sindical. A existência de uma concentração bancária em poucos bancos e com atuação nacional facilitou a unificação das lutas e a criação de um movimento nacional dos bancários.

O primeiro esforço pela unificação de suas lutas e pela organização nacional (Kuyumjian *et al*., 2015, p. 54) aconteceu antes da ditadura militar, com a criação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito (Contec), no VII Congresso Nacional dos Bancários, realizado em 1958 em Belo Horizonte, a qual fortaleceu as reivindicações, mobilizações e negociações da categoria. Em 1966, já na ditadura, consolidou-se a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), que assume o papel central das negociações, ainda que individualizados por sindicato de trabalhadores.

Ao final da década de 1970, e mais fortemente nos anos 1980, diversas mobilizações de grupos distintos resgatam a concepção de um sindicalismo com a função de representação coletiva dos interesses da sua base, o que deu um impulso para o movimento sindical assumir protagonismo na sociedade brasileira. Por meio das greves, como mostra Noronha (1998), foi feita a transição da ditadura para a democracia, o que não só impulsionou o surgimento de uma nova concepção sindical, como também tornou a negociação coletiva uma prática mais efetiva no cenário brasileiro.

Por exemplo, o Sindicato dos Bancários de São Paulo – junto com outras entidades classistas dos setores industrial, público, rural – foi protagonista na construção do que se convencionou chamar de novo sindicalismo, que deu origem à Central Única dos Trabalhadores (CUT). A relação cutista com o Sindicato dos Bancários de São Paulo é histórica e se mostra latente nas lutas e mobilizações. O auge dessa presença se deu em 2012 quando foi eleito à presidência da Central um bancário (Fontes *et al*., 2013, p.146).

Para isso, foi fundamental, em 1979, a mudança da direção do sindicato dos bancários de São Paulo, que trazia diretrizes de apoiar o novo sindicalismo, reafirmando a luta pela unidade e identidade de categoria, conforme cita Colombi:

> Uma categoria descaracterizada profissionalmente, sem identidade social ou perspectiva de sustentação não tem por que assumir a defesa de seus direitos e nem avançar em suas conquistas, e, em consequência, não identifica o sindicato como seu. [...] Isso coloca para o nosso Sindicato o estabelecimento de uma política que

> vise não apenas à garantia das conquistas salariais, mas um avanço na luta pela estabilidade, mais do que isso, o controle da política de organização e funcionamento do trabalho nos bancos, as condições em que o mesmo é executado, ou seja, a porta para a conquista do Contrato Coletivo de Trabalho [...] (Karepovs, 1994, p. 92 *apud* Colombi, 2014.p. 25).

Observa-se que a diretriz desta nova direção destacava a importância da negociação coletiva e do contrato coletivo de trabalho, adotando assim, o modelo de ação sindical da categoria, que serve de referência a muitas outras organizações sindicais. A inserção do movimento se dava nas ruas, em conversa com a população e na realização de greves e paralisações. Em 1983 muitas categorias se uniram para realizar uma greve geral no país e o Sindicato dos Bancários de São Paulo compartilhou deste momento e, consequentemente, assim como muitas outras categorias, sofreu intervenção governamental e a cassação de sua diretoria.

A greve de 1985 é considerado um marco histórico para a categoria bancária, pois, além da mobilização nacional, o momento propiciou a criação do Departamento Nacional dos Bancários,

> organização nacional, tanto em relação as campanhas salariais quanto às eleições sindicais, e de integração também com as estruturas da recém-criada CUT. Assim, em 5 de junho de 1985, bancários provenientes de 16 estados do Brasil reuniram-se no Rio de Janeiro para discutir a atuação da campanha salarial daquele ano e decidiram pela fundação do Departamento Nacional dos Bancários (DNB/CUT)" (Fontes *et al*., 2013, p.147).

Em 1989 foi consolidada uma mesa única de negociação com o setor patronal. O Departamento Nacional dos Bancários (DNB/CUT) participou das tratativas, mas não assinava os acordos, contratos ou convenções, já que a responsável por tais atos era a CONTEC que, na ocasião, representava apenas 20% da categoria. A CUT, que então adquiria força vinda do período do novo sindicalismo, transformou, em 1991, o Departamento em Confederação Nacional dos Bancários [13] (CNB/CUT) justamente para ganhar poder de negociação; surgia, então, a segunda mesa de negociação nacional (Fontes *et al*., 2013, p.149-151).

Ainda que se reconheça um rompimento apenas parcial com a organização sindical imposta pelo sindicalismo corporativista, é fato que, estruturalmente, a década de 1980 foi um

[13] A CNB/CUT foi criada no III Congresso do DNB/CUT, realizado de 27 a 29 de março de 1992, com a participação de 415 delegados representando 57 sindicatos e cinco federações; representava, assim, 85% dos bancários em todo o país. Em 2006, criou-se uma entidade, a Contraf/CUT, com o objetivo de representar todos os trabalhadores e trabalhadoras do ramo financeiro.

marco ao movimento sindical, que retomou as lutas e as greves. Para a categoria bancária, foi um período de unificação de mobilizações com o fortalecimento das negociações coletivas.[14]

Por fim, embora haja reflexos da velha estrutura sindical na Constituição de 1988, nas conclusões de Cardoso (2003, p. 33-34), a década de 1980 – ou seja, o novo sindicalismo – representou eficiência e eficácia da ação representativa e organizativa sindical, apresentando os seguintes índices de ampliação sindical:

> Após seu renascimento no final da década de 1970, o número de sindicatos cresceu perto de 50% até 1989. O orçamento global das instituições oficiais e não-oficiais chegava perto de um bilhão de dólares. Este dinheiro financiou a ação de mais de 10 mil sindicatos, representando 18 milhões de trabalhadores em mais de 30 mil negociações coletivas por todo o país. Trinta por cento dos empregados formais eram filiados a sindicatos, e quatro centrais sindicais disputavam sua lealdade: CUT, Central Geral dos Trabalhadores (CGT), Confederação Geral dos Trabalhadores (também CGT) e União Sindical Independente (USI).

Na década de 1990 há uma inflexão política – com a inserção do Brasil na globalização financeira, a adoção de políticas baseadas no Consenso de Washington e a realização de reforma de caráter neoliberal – que traz novos desafios para o sindicalismo, inclusive com o surgimento de uma nova corrente sindical que aposta em resultados econômicos e não faz crítica ao neoliberalismo. É um contexto em que os sindicatos se fragilizam e mostram maiores dificuldades de obter conquistas.

Apesar do contexto adverso, a categoria bancária conseguiu duas novidades que fortaleceram seu papel negocial: a criação da Confederação Nacional dos Bancários em 1992 e a unificação da campanha salarial com Convenção Coletiva de Trabalho Unificada para os bancos privados e estaduais. Foi uma importante contratendência, pois a tendência predominante era de descentralização das negociações coletivas e pulverização das entidades sindicais. Vinculados à CUT por meio da CNB, havia 120 sindicatos e sete federações, no início da década de 1990, com representatividade nacional de 85% dos bancários.

Frente ao novo cenário, também novas estratégias foram implementadas, tais como a proposta de sindicato cidadão, que estreita laços com organizações sociais e articula as lutas por melhores condições de trabalho com base na defesa de políticas públicas que possam proporcionar maior bem-estar aos trabalhadores na sociedade. Apesar disso, as iniciativas não foram suficientes para realizar uma década de conquistas de direitos e condições de trabalho, pois o contexto foi muito desfavorável aos trabalhadores. Como, por exemplo, a eliminação

[14] No segundo capítulo será mais detalhada a metodologia da negociação coletiva dessa categoria, porém adianta-se que, no período do novo sindicalismo, a negociação era feita pela Contec e acompanhada pela DNB,

de muitos postos de trabalho dos setores mais organizados. A categoria bancária diminuiu de 800 mil para 400 mil trabalhadores(as). Outro exemplo, o governo de Fernando Henrique Cardoso estabeleceu uma estratégia para fragilizar as forças que pudessem fazer qualquer resistência ao seu programa de reformas liberalizantes. Segundo Colombi (2014, p. 32), estávamos na "crise do sindicalismo, sintomaticamente identificada pela flexibilização de direitos, redução nas taxas de sindicalização, dificuldades de representação dos trabalhadores formais e informais e arrefecimento do número de greves".

Para os bancários, a unificação da negociação coletiva anual representou uma conquista, porém ela não foi completa, pois o movimento não conseguiu incluir os bancários do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, os quais foram alvo de fortes ajustes de reestruturação (com os Programas de Demissão voluntária, pressão por resultados, metas etc.) que trouxeram muitos problemas aos bancários e os colocaram em uma posição defensiva. Os ajustes tinham o objetivo de criar condições para a privatização dos bancos nos anos 1990. Diversos bancos estaduais foram privatizados, mas não os grandes nacionais.

Com esta estratégia governamental, os bancos públicos federais[15] permaneceram isolados em negociações descentralizadas por empresa, o que resultou em um processo sistemático de perda de direitos e de estímulo a demissões programadas (Colombi, 2014).

No entanto, oportuno destacar que, em um período em que as forças governistas e liberais priorizavam a descentralização de negociações, os bancários foram precursores e obtiveram muito êxito com a conquista da centralização do setor, com a consolidação das Campanhas e Negociações Nacionais Unificadas.

Os temas negociados e as respectivas conquistas no decorrer dos anos 1990 referem-se basicamente a questões salariais e de condições de trabalho. Apesar das grandes dispensas em decorrência de reestruturações e privatizações dos bancos estaduais, os bancários batalhavam anualmente por reajustes salariais – que, apesar de alguns ajustes percentuais, eram inferiores à inflação – e obtiveram algumas conquistas em benefícios sociais, tais como Cesta Alimentação (1994), auxílio alimentação durante a licença maternidade da mulher e a participação nos lucros e resultados (PLR) (1995), complementação salarial nos afastamentos por doença ou acidentes (1997), dentre outros. As conquistas já indicam uma mudança na remuneração do trabalho, em que o salário indireto começa a ter maior participação na

---

mas não existia ainda uma unificação do Contrato Coletivo de Trabalho.

[15] Durante uma década, de 1992 até 2002 as negociações dos bancos públicos federais eram realizadas pelos próprios bancos e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito (Contec).

composição da remuneração anual. As perdas e as tendências das negociações serão retomadas e analisadas no segundo capítulo.

No caso dos bancos públicos federais, a década de 1990 foi ainda pior, pois as negociações não tinham ambiente para prosperar e a tendência foi de que muitas controvérsias fossem decididas no Judiciário, em que as decisões prevalecentes eram de impor perdas de direitos, pelas quais nem o poder de compra dos salários reduzido pela inflação passada era recomposto.

Esta realidade se refletiu em greves. Durante o período, elas foram mais intensas nos bancos privados, que estavam vinculados à negociação unificada. Os bancários do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal não acompanharam as mobilizações dos trabalhadores, pois as ameaças de demissão e pressão gerava uma situação muito desfavorável à ação coletiva.

Assim, essa década representou uma fragilização no sistema sindical e a necessidade de reinventar sua atuação. Para os bancários, como nos mostra Colombi (2014, p. 33-34), foi necessário desenvolver mecanismos de reconhecimento e sobrevivência baseados no oferecimento de serviços e na ação defensiva frente a negociações coletivas, pela manutenção dos direitos já adquiridos, frente às sucessivas perdas salariais e à dificuldade nas mobilizações sindicais gerais de toda a categoria.

A unificação da negociação coletiva bancária foi plenamente concretizada em 2004, com a inclusão dos bancos públicos na negociação nacional. Este momento ocorre durante o governo Lula, quando há uma valorização das negociações coletivas como prática para conquista de direitos frente a um ambiente de autocomposição do conflito de classe, com a interferência mínima da Justiça do Trabalho.

Na perspectiva de viabilizar o papel negocial da organização nacional, em 2006, é criada a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf/CUT), em assembleia realizada na cidade de Curitiba, que elegeu como presidente da entidade Luiz Cláudio Marcolino, tendo como filiadas as seguintes federações: Fetec Centro Norte, Fetraf Minas Gerais, Fetec Nordeste, Fetec Paraná, FetraF Rio de Janeiro e Espírito Santo, Fetraf Rio Grande do Sul, Fetec São Paulo, além de filiações diretas com sindicatos de base. A criação de uma nova confederação teve como escopo a inclusão “no debate das negociações sindicais todos os trabalhadores que fazem parte da intermediação

financeira",[16] justamente pelo movimento de transformação da estrutura do setor bancário e financeiro, com a crescente externalização das atividades de intermediação financeira dos bancos, como será tratado no tópico seguinte deste capítulo.

Os períodos dos governos Lula e Dilma foram marcados por contradições. Ao mesmo tempo que há um fortalecimento da negociação coletiva – propiciada pelo próprio governo – os sindicatos não obtiveram êxito em conquistas substanciais, como, por exemplo, o combate à terceirização e uma influência na reestruturação do segmento. A categoria bancária vivenciou essa discrepância, realizando campanhas salariais com greves em todos os anos e com diversas conquistas econômicas e sociais tais como aumento salarial, ou seja, percentuais acima da inflação, extensão da licença maternidade para seis meses, isonomia de direitos para os homoafetivos, inclusão de cláusula de combate ao assédio moral, proibição do transporte de valores por bancários, proibição de exposição de *rankings* de metas.[17] Ao mesmo tempo, não conteve o avanço da terceirização e a substituição dos postos de trabalho pelas novas tecnologias.

Muito embora os governos petistas tenham obtido grande popularidade nos primeiros anos – por políticas públicas e sociais de grandes avanços –, no campo sindical, algumas práticas de relação com o governo, políticas implementadas e omissões [18] geraram descontentamento de parcela das lideranças sindicais, o que levou a um conflito interno na CUT e à criação de novas centrais sindicais.[19] A categoria bancária não foi profundamente afetada por tal conflito, sendo que sua maior parte continua sendo representada pela CUT, por meio da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf).

O descontentamento não se limitou às organizações sindicais, como bem pontua Cardoso (2015, p. 507), houve uma "perda de confiança nas instituições brasileiras em geral e

---

[16] Informação disponível na página web da Contraf: www.contrafcut.com.br/quem-somos/ . último acesso em 22/12/2022.

[17] Os benefícios conquistados serão avaliados no terceiro tópico deste capítulo.

[18] A cooptação das grandes lideranças com o consequente esvaziamento das bases (Druck, 2006), a aproximação com a Força Sindical, a ausência de regulações do trabalho, a reforma sindical, a concessão do imposto sindical às Centrais Sindicais, dentre outros.

[19] Antunes e Silva (2015, p. 524) destacam que, segundo estudo de Galvão, "Dez novas centrais sindicais surgiram a partir de 2004, somando-se às três centrais sindicais criadas nos anos de 1980 e 1990 (CUT, CGTB/Central Geral dos Trabalhadores do Brasil e Força Sindical), dentre as quais destacamos: Conlutas (Coordenação Nacional de Lutas) criada em 2004 e cuja denominação mudou para CSP-Conlutas em 2010, NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores) criada em 2005, Intersindical criada em 2006, UGT (União Geral dos Trabalhadores) e a CTB (Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil) criadas em 2007 e CSB (Central dos Sindicatos Brasileiros) em 2012. Em 2008 a Intersindical se dividiu em: intersindical – instrumento de luta e organização da classe trabalhadora e intersindical – instrumento de luta, unidade de classe e construção de uma nova central. Esta última corrente fundou a Intersindical – Central da Classe Trabalhadora, em 2014."

nos sindicatos em particular", decorrentes da crise política que envolveu o PT e vários de seus líderes em 2010/16. A desconfiança, somada à crise econômica que se intensificou em meados de 2015, expressou, a partir de então, uma forte onda conservadora que associava direitos sociais a privilégios.

Cardoso (2015, p. 508) faz um breve relato dos efeitos na sociedade após as mobilizações de junho de 2013, que, não foram alavancadas pelas instituições sindicais:

> O Brasil pós-junho de 2013 é um país no qual todas as dimensões da vida foram politizadas. Tudo é objeto de questionamento, mobilização, organização, e nem todas as instituições existentes estão conseguindo traduzir os anseios emergentes em estratégias de ação. O sindicalismo está entre elas. Colhido pela crise do projeto político que uniu PT, a CUT e parcela expressiva das outras correntes sindicais, precisaria se reinventar, mas tem escolhido se apegar aos mecanismos tradicionais de reprodução, pondo-se na defensiva. Continuará, com isso, lutando por direitos e salários nas negociações coletivas, mas terá perdido a chance de ter papel relevante na renovação do que chamei, aqui, de espírito do tempo, que, parafraseando Karl Mannheim (1928), deve ser entendido como a matriz hegemônica de interpretação do estado atual de coisas na ordem social, ou sua enteléquia.

Em 2016, em especial após o *impeachment* da Presidente Dilma, a onda conservadora se intensificou. As medidas adotadas ora pelo então Presidente Temer, ora pelo Judiciário ou até mesmo pelo Congresso tinham uma lógica de fortalecimento do poder empresarial na relação de emprego. Observa-se que, sob o pretexto da crise econômica no país, tinham por intuito conter gastos. O empenho dos governantes se destinou à flexibilização de direitos (terceirização, mudanças na previdência social, desaposentação ou até mesmo o corte de salários dos funcionários públicos que aderiram à greve), fixação de um teto para as contas públicas (PEC 241/55, voltada para as políticas públicas como educação e saúde) e a impor uma constância midiática quanto aos escândalos de corrupção relacionados ao PT, suas lideranças ou com os movimentos de esquerda. As organizações sindicais, frente às medidas acima indicadas, encontram dificuldades na capacidade de mobilização e aparentemente se comportam, como destaca Cardoso (2015), em seu velho ritmo de defensiva.

A política de desconstrução de direitos foi mantida com a eleição de 2018 e com a ascensão de Jair Bolsonaro como presidente do Brasil, que promoveu, durante seu mandato, a necropolítica, em que utiliza o "Estado para subjugar qualquer possibilidade de vida ao poder da morte" (Castilho; Lemos, 2021, p.271), impondo, assim,

> [...] um extermínio a todos/as aqueles/as que ameacem o grande capital, como é o caso das ações orquestradas contra os povos indígenas, ribeirinhos e quilombolas; contra a Amazônia e seu desmatamento criminoso; na liberação de centenas de agrotóxicos; no pacote anticrime; na contrarreforma da previdência social; na garantia de armamento aos grandes proprietários de

> terra; nas reduções orçamentárias das políticas sociais; nos sucessivos cortes nas universidades e na cultura, e, portanto, no descrédito com relação à ciência e à cultura, como campos de elevação da consciência.(Castilho; Lemos, 2021, p.272).

Em relação ao mundo do trabalho, não foi diferente, ele atuou de forma a desconstruir ou ao menos reduzir os direitos. Apenas em 2019 editou diversas medidas provisórias que tinham por propósito a flexibilização das relações, jornadas ou contratos de trabalho.[20]

Com os bancários, os primeiros sintomas da onda conservadora foram percebidos na campanha salarial de 2016, quando então, após uma greve de 31 dias, as conquistas foram irrisórias perto das realizadas desde 2004. Ademais, duas situações foram inusitadas, relembrando a década neoliberal, que foi o retorno do abono salarial e a inesperada ampliação da validade da Convenção Coletiva.

1.3 As transformações no trabalho bancário e suas influências na negociação coletiva

O setor bancário está submetido a constantes mudanças vinculadas tanto ao processo de configuração da estrutura financeira no Brasil, quanto ao processo de inovação que, com os avanços tecnológicos, tem levado à reorganização produtiva e de geração de resultados. Este tópico não tem a pretensão de esgotar o tema, mas sim de buscar elementos suficientes para apoiar a compreensão da principal fonte deste estudo, que são as negociações coletivas.

As negociações coletivas são pautadas a partir das condições da categoria – da dinâmica do trabalho bancário e dos temas de relevância do momento – e dos contextos econômico – condições macro e microeconômicas – e político.

Nessa perspectiva, antes de tratar das ondas de inovação do setor bancário, bem como das mudanças na organização de seus trabalhadores, é importante mencionar como o sistema financeiro se constituiu no Brasil, tendo por base o estudo de Cavarzan (2022), pois isso explicará a formação e a configuração do setor. O referido autor menciona cinco ciclos dessa configuração, sendo o primeiro a época da escravidão, na qual a riqueza se reconhecia pela posse de escravos. O segundo ciclo tem início com a chegada da corte portuguesa ao Brasil e dura até a primeira guerra mundial, sendo um período marcado pelo endividamento externo. O terceiro ciclo é marcado pelo processo de industrialização do Brasil, com a necessidade de

[20] Medida Provisória n° 873 de março de 2019, tratando sobre contribuição sindical; Medida Provisória n° 881 de abril de 2019, Liberdade Econômica; MP 905 de novembro de 2019 tratando do Programa Verde e Amarelo.

altos financiamentos. Nessa perspectiva, é criada a Lei Bancária de 1921, a qual tinha por objetivo "a redução de empréstimos externos ao mesmo tempo que se buscava desenvolver os mecanismos internos de financiamento da atividade econômica*"* (Cavarzan, 2022, p. 57).

O quarto ciclo é marcado pela retomada da captação externa de financiamento, tendo início por meio da reforma bancária de 1964, mas ganha força na década de 1970. O que, em um primeiro momento, tinha por propósito a criação de segmentos financeiros, tornou-se um processo de forte concentração bancária e de centralização financeira, como explica Cavarzan (2022, p.58-59):

> Havia, a partir de 1967, um diagnóstico oficial que destacava como característica do setor financeiro brasileiro uma grande ineficiência operacional decorrente da desenfreada abertura de agências com o intuito de captar depósitos em períodos de inflação elevada pré-1964. Com tal diagnóstico, inúmeras resoluções do Banco Central restringiram novas aberturas de agências, por meio de exigências de aumento de capital, índices de imobilização de capital, índices de alavancagem e até mesmo proibição de abertura de novas agências em determinados casos. Sendo assim, os grandes bancos que pretendiam ampliar sua rede de atendimento acabaram por iniciar um processo de aquisição de bancos menores. Na avaliação dos condutores da economia brasileira a promoção da concentração bancária daria como fruto o aumento da eficiência das instituições, refletida em menores custos operacionais o que permitiria uma redução das taxas de juros e, consequentemente redução na inflação. 80
>
> Além da concentração bancária, outro processo digno de nota no período foi a centralização financeira, marcada pelo avanço do capital bancário para outros segmentos da intermediação financeira, como por exemplo o crédito direto ao consumidor, antes reservado às Sociedades de Crédito, Financiamento e Investimento (financeiras) que acabaram perdendo espaço pelo próprio movimento de concentração bancária com a consequente ampliação da rede de atendimento dos bancos líderes que assim estavam melhor posicionados para atender a demanda crescente por um segmento extremamente lucrativo do crédito direto ao consumidor que surgia na esteira da retomada da indústria de bens de consumo, principalmente automobilística.

Assim, criam-se inúmeros conglomerados com viabilidade de operações de crédito ao consumidor final, mas também em processos financeiros nacionais e internacionais. Isso possibilitou a formação de empresas com elevado poderio econômico e rentabilidade. O quinto ciclo é marcado pela abertura financeira concomitante a um processo de reestruturação nos bancos com o pretexto de se adaptar às exigências internacionais.

Essas grandes potências econômicas estão inseridas em um cenário, ainda que com uma competitividade limitada, em que a concorrência é o motor para as inovações, como meio de progressão e manutenção de uma posição de referência (Schumpeter, 1984).

A busca pela manutenção de uma posição de referência, diante do campo competitivo de um setor financeiro concentrado, e as condições financeiras que o setor disponibiliza impulsionaram as ondas de inovações, que tiveram início em 1960. Acredita-se que as

mudanças promovidas por essas ondas estiveram concentradas em três etapas do serviço bancário: forma de processamento e registro contábil das transações, processo de iniciação interna das transações nos sistemas e, por fim, a etapa de repasse da transação bancária ao cliente (Cavarzan, 2022, p.60).

Segundo Cavarzan (2022) ocorreram seis ondas inovadoras no segmento bancário. A primeira onda, ocorrida nos anos 1960, registra o processo denominado automação de *back-office*, marcado pela utilização da informática em setores de processamento de dados, com a implementação de computadores de grande porte. Cabe salientar que, até então, o trabalho desempenhado pelos bancários e bancárias era feito em registros físicos, sem qualquer comunicação integrada entre agências de um mesmo banco. Com a introdução tecnológica e a existência de sistemas de processamento de dados inicia-se um período de integração de informações de forma centralizada. Assim, "o processamento do conjunto de dados das transações bancárias era realizado das agências para o sistema central dos bancos" (Quatrocchi; Cubero, 2019, p. 5).

A segunda onda tem início nos anos 1970 e inclui os clientes no uso das tecnologias, com a automação dos caixas das agências e um modelo de processamento de dados distribuídos (Cernev; Diniz, 2019, p. 7). Nesse sentido, segundo Quatrocchi e Cubero (2019, p. 5),

> os primeiros tipos de A.T.M.s (*automated teller machine*) no país foram o "Itaúchek", em 1970, e o "O Bradesco", em 1973, ambos dispensadores de dinheiro com valores fixos e que utilizavam de cartões com um PIN (identificação da conta por perfurações nos cartões). Ao longo dessa década é que se constituem as primeiras empresas nacionais de produção de A.T.M.s e demais equipamentos para a automação bancária e microcomputadores.

A década de 1980 é marcada pela 3ª Revolução Industrial, que introduz mudanças nos sistemas produtivos, novas tecnologias para economia de força de trabalho especializada e redução nos processos de produção e automação dos setores por meio das tecnologias dos *transitores e chips* (Antunes, 2011). Para o setor bancário, este período trouxe a terceira onda tecnológica com a viabilidade de o próprio cliente realizar suas transações bancárias por meio dos caixas eletrônicos.

Muito embora a abertura comercial e financeira tenha se iniciado na década de 1980, chamada por Cavarzan (2022) de ciclo de financiamento, os anos seguintes foram tomados por uma nova ordem mundial, com a adoção de um novo padrão de acumulação de riquezas, que ficou conhecido por processo de financeirização (Braga, 1997, p.197-198).

> Advêm das transformações dos sistemas monetário-financeiros relacionados às alterações da natureza do dinheiro, do crédito e do patrimônio; da gestão dos bancos centrais sobre a liquidez e as taxas de juros; da emergência das corporações produtivas com finanças que são um objetivo em si mesmo; da circulação internacional ampliada dos capitais sob o regime de taxas de câmbio flexíveis; da interação desses movimentos com as restrições impostas às finanças públicas; da desregulamentação financeira; da condução das políticas de globalização pela hegemonia dos Estados Unidos.

Tratava-se, assim, de um padrão vinculado à dominância financeira, envolvendo diversos atores sociais, como os agentes públicos, a macroestrutura financeira, que são os empresários e as instituições públicas vinculadas ao setor financeiro-monetário, que compreende os bancos e os tesouros nacionais (Colombi; Krein, 2016, p. 471).

Estas mudanças refletiram na estrutura sindical e negociações coletivas. Nesse mesmo sentido, destaca Cavarzan (2022, p. 63):

> Tal reestruturação tem como marcas o aumento da participação estrangeira no sistema financeiro nacional, o acirramento da concentração e da centralização de capitais no setor, a redução das instituições estatais, a diversificação de produtos bancários, a cobrança de tarifas por serviços antes gratuitos e a redução dos custos operacionais por meio das inovações tecnológicas e flexibilização da gestão da força de trabalho.

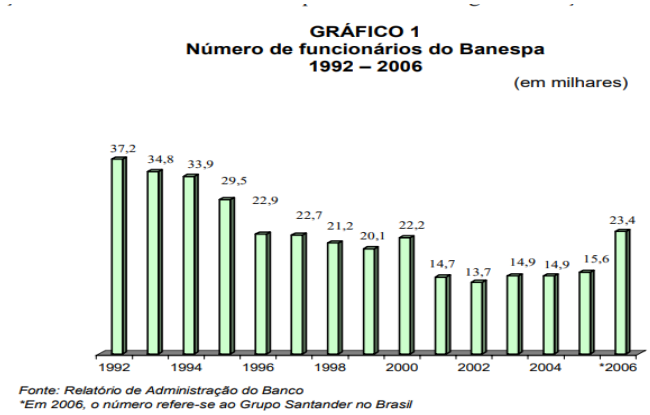
Assim, na perspectiva de redução de custos por meio das inovações e da flexibilização da gestão da força de trabalho, o setor bancário encontra um movimento de privatização bancos públicos, o início do processo de terceirização de suas atividades, desligamentos de empregados, fechamento de agências, entre outros movimentos visando à racionalização do trabalho (Santos, 2005, p. 30).

A partir da década de 1990 tem início a quarta onda tecnológica, com a utilização da *internet banking/home banking,* de correspondentes bancários, dos caixas eletrônicos e dos *call centers*. O deslocamento dos clientes da agência para as transações bancárias por meio da *internet* intensifica o movimento de redução de custos operacionais. Além desses mecanismos, a terceirização é ampliada no setor, transferindo atividades para outras empresas, como as ligadas ao setor de compensação, telefonia e vendas.

Este novo modelo acirrou a concorrência entre os bancos e provocou transformações na organização do trabalho, como a ampliação de produtos, a política de atração dos bancos e capital estrangeiros, a racionalização do trabalho e, ainda, o incentivo às privatizações dos bancos públicos. Nesse sentido, destaca-se o ocorrido com o Banco Banespa, que passou por dois processos de redução de postos de trabalho, o primeiro entre os anos de 1992 e 1999,

com a redução de 17.052 empregos e, em 2000, no processo de aquisição do banco pelo Santander, o que mobilizou a adesão ao programa de demissão voluntária de aproximadamente 8.300 funcionários.

Figura 1 - Número de funcionários do Banespa



Fonte: Dieese (2007) - Nota Técnica n° 55

Em um primeiro momento, as inovações estão vinculadas à realidade das operações internas do banco, criando mecanismos que facilitam o *back-office*, enquanto a segunda onda preocupa-se em realizar o movimento de transferência das atividades para os clientes. Já a quinta e sexta ondas de inovação farão um processo mais amplo, criando a "possibilidade de canais de distribuição de produtos financeiros, não somente em dispositivos eletrônicos do cliente, como também por meio de empresas, estabelecimentos e estruturas não bancárias como os correspondentes bancários, as *fintechs* e empresas-plataforma (Cavarzan, 2022, p. 65).

Figura 2 - Ondas de inovação bancária no Brasil

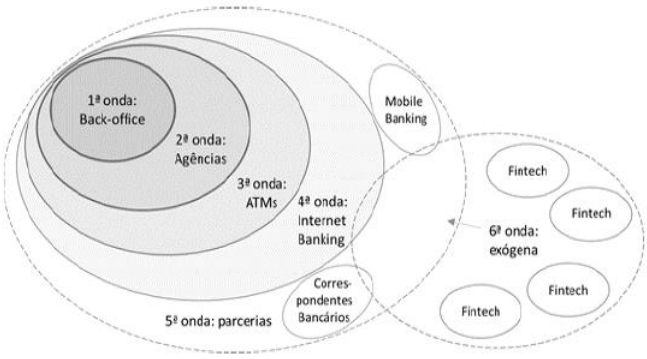


Figura 1: As seis ondas de inovação bancária no Brasil

Fonte: CERNEV, A. K.; DINIZ, E (2019)

Fonte: Cernev; Diniz (2019) *apud* Cavarzan (2022, p.65).

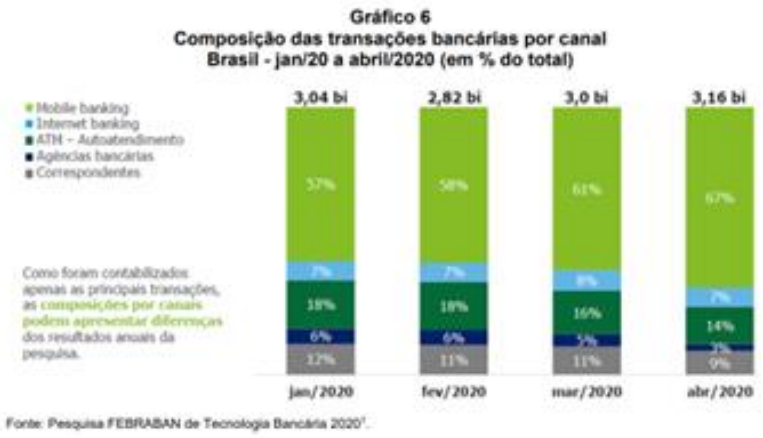
A quinta onda representa um momento do setor em que a rede de parcerias com setores externos ao sistema financeiro nacional são a grande referência, o que representa o novo modo de gerenciamento, como destacado por Chesnais (1994, p.109). A empresa-rede é a nova forma de gerenciar e organizar as hierarquias, mantendo internamente os ativos e as competências essenciais, externalizando as demais atividades, mas sem perder o controle efetivo de toda a cadeia. Dessa forma, é um movimento de se apropriar das inovações como meio de "ampliar a base de clientes dos bancos, através de canais de atendimento por meio de estruturas externas com menor custo relativo de instalação e manutenção em comparação às agências" (Cavarzan, 2022, p. 65). Logo, é um período marcado pela terceirização, correspondentes bancários e agências virtuais. É um período marcado pela "concorrência intercapitalista e com propósito de redução de custos com papéis, arquivos físicos, postagem, impressão, transporte de valores e, principalmente, força de trabalho" (Vazquez; Cavarzan; Krein, 2017, p. 63). Este movimento dialoga com as estratégias de incentivos a desligamento e de redução de agências bancárias físicas.

A sexta e mais recente onda de inovações no setor é considerada a partir da inclusão das *fintechs, "*especializadas nos mais diversos produtos e serviços oferecidos pelos bancos tradicionais: cartão de crédito, pagamentos, investimentos, recuperação de crédito, seguros etc." (Vazquez *et al*., 2017 p. 64).

Quatrocchi, Silva e Cassiolato (2021, p. 4-6) ao definirem bancos digitais e *fintechs* acabam por atribuir suas características e diferenças, quando consideram que o banco digital "capta e gerencia recursos de terceiros sem ter de incorrer a estruturas físicas e relações comerciais que são, ambas, caras, de longo prazo e que, via de regra, só são colocadas em operação por um grande contingente de trabalhadores" e que as *fintechs* são "empresas intensivas em alta tecnologia e que prestam alguns dos serviços do chamado 'ecossistema de *fintechs*': crédito, seguro, pagamentos, serviços bancários, gestão de investimentos etc.", sendo que essas estão em processo de regularização no país, razão a qual atuam, em sua maioria, na modalidade de correspondentes bancários. Entre as *fintechs*, destacamos uma das mais conhecidas, a Pic Pay, fundada em 2012, que atua no segmento de pagamentos. Já entre os bancos digitais, encontramos o NU Bank, fundado em 2013, com a base de 34 milhões de clientes e aproximadamente 2.720 funcionários, com destaque em maiores rodadas de investimento e maior taxa de crescimento entre os concorrentes (Quatrochi *et al*., 2021, p. 6-7).

Vale destacar uma terceira situação, que não decorre de nenhuma estratégia dessas grandes corporações, mas que viabilizou a intensificação do uso das tecnologias e favoreceu a redução da categoria bancária: a pandemia da Covid-19. Ficou claro que a necessidade do isolamento e distanciamento social acelerou o processo pretendido pelos bancos. Na Figura 3, referente aos primeiros meses de 2020, é possível identificar o crescimento nas transações bancárias por meio de aplicativos em *smartphones* e a redução do uso das agências físicas:

Figura 3 - Composição das transações bancárias no Brasil



Fonte: Vazquez *et al*., 2017, p.64

Nesse movimento da Revolução Industrial, no qual o sistema financeiro participa da inovação pela categoria digital, nos termos de Schwab (2016), nota-se um maior investimento por parte das instituições financeiras quanto a mecanismos de segurança e manutenção de um sistema virtual, tanto na perspectiva de acesso aos clientes, quanto na manutenção dos trabalhados internos por *home office/teletrabalho*. Assim, Cavarzan (2022, p. 67) destaca a pesquisa de Tecnologia Bancária de 2021, a qual retrata as prioridades de investimentos, conforme se observa na Figura 4.

Figura 4 - Prioridade de investimentos em tecnologia nos Bancos

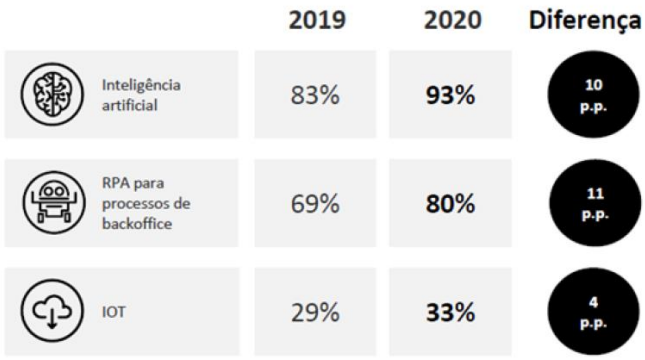


Figura 2: Prioridades para os Investimentos em Tecnologia nos bancos atuantes no Brasil – múltiplas respostas

FONTE: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021, pg. 10

Fonte: Cavarzan, 2022, p. 67

O processo de digitalização das atividades bancárias, de ampliação do uso de ferramentas virtuais, gera um movimento único de reorganização para os trabalhadores bancários a partir da ampliação das agências digitais e do trabalho em *home office* e, consequentemente, uma redução de empregados e agências. Logo, as "transações digitalizadas garantem aos bancos expressiva economia de custos operacionais com papéis, arquivos físicos, postagem, impressão, transporte de valores, segurança da agência, aluguel, água, energia, gás, manutenção e conservação de bens" (Cavarzan, 2022, p. 72). Este movimento de inflexão de empregos na categoria não é atual, vem sendo notado desde 2012.

> Após drástica redução de 46% dos postos de trabalho bancário nos anos 1990, assistiu-se, entre 2001 e 2013, a um contínuo crescimento no estoque de empregados no setor. A partir de 2012, no entanto, percebe-se nova inflexão no emprego bancário no Brasil, que começa a apresentar saldos negativos sistematicamente desde então. Naquele ano o saldo de geração de postos de trabalho no setor bancário se reduz em 85,3% quando comparado 2011 (DIEESE, 2013). A análise do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) revela que desde o início de 2012 até maio de 2016, o saldo de empregos no setor (exceto Caixa Econômica Federa) tem sido sistematicamente negativo, acumulando 33.418 postos de trabalho a menos nos bancos brasileiros neste período. (Vazquez *et al*., 2017, p.66).

Associado às inovações tecnológicas, as instituições financeiras utilizam os programas de incentivo ao desligamento como meio de ampliar a redução de postos de trabalho.

> [...] o Bradesco teve seu programa em 2019 e contou com 3,4 mil adesões; o Itaú Unibanco, a queda foi de 5,8% no período, situando-se em R$ 22,4 bilhões, em 2020. No Banco do Brasil, essas despesas caíram 4,6%, entre 2019 e 2020, totalizando R$ 21,7 bilhões e, no Santander, a redução foi de 4,9%, num total de R$ 9,0 bilhões, em 2020 (Dieese, 2020, p. 14).

Nesse sentido, conforme as tabelas abaixo (Figuras 5 e 6), extraídas do estudo desenvolvido pelo Dieese, é possível identificar a redução de número de empregados e agências bancárias, no comparativo entre os anos de 2019 e 2020 dos maiores bancos do Brasil.

Figura 5 - Número de agências bancárias

TABELA 8
Número de agências bancárias nos cinco maiores bancos
Brasil – 2019 e 2020

Bancos	Ano		Variação	
	2019	2020	%	Nominal
Itaú Unibanco – agências físicas	3.158	3.041	-3,7%	-117
Bradesco	4.478	3.395	-24,2%	-1.083
Santander	2.328	2.153	-7,5%	-175
Caixa Econômica Federal	3.373	3.372	-	-1
Banco do Brasil – agências físicas	4.356	4.368	0,3%	12
Total	**17.693**	**16.329**	**-7,7%**	**-1.364**

Fonte: Demonstrações Financeiras dos Bancos
Elaboração: DIEESE - Rede Bancários

Fonte: Dieese, 2020, p.19.

Figura 6 - Números de bancários

TABELA 9
Número de empregados(as) nos cinco maiores bancos
Brasil – 2019 e 2020

Bancos	Ano		Variação	
	2019	2020	%	Nominal
Itaú Unibanco	81.691	83.919	2,7%	2.228
Bradesco	97.329	89.575	-8,0%	-7.754
Santander	47.819	44.599	-6,7%	-3.220
Caixa Econômica Federal	84.556	81.945	-3,1%	-2.611
Banco do Brasil	93.190	91.673	-1,6%	-1.517
Total	**404.585**	**391.711**	**-3,2%**	**-12.874**

Fonte: Demonstrações Financeiras dos Bancos.
Elaboração: DIEESE - Rede Bancários.

DIEESE – REDE BANCÁRIOS

Fonte: Dieese, 2020, p.19.

Vale lembrar que um ponto de destaque de investimento das instituições financeiras é o segmento de inteligência artificial, que almeja ampliar a promoção das vendas de produtos e solução de dúvidas e questionamentos por meio do uso de algoritmos e, naturalmente, com a redução da intervenção humana e consequentemente de trabalhadores bancários.

> De acordo com a Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021, 93% dos bancos pesquisados indicaram o segmento da Inteligência Artificial como prioridade para seus investimentos presentes e futuros. Dentro das possibilidades de utilização da Inteligência Artificial, 87% dos bancos traçam como prioridade utiliza-la nos

> mecanismos de atendimento aos clientes, 80% nos processos de concessão de crédito, 57% indicaram utilização nos chamados *robôs advisors* – ou consultores robôs que prestam assessoria financeira e gestão de investimentos por meio de algoritmos sem intervenção humana -, 53% dos bancos citaram utilização de inteligência artificial em processos jurídicos com leituras automatizadas de contratos e 47% indicaram prioridade para biometria para segurança das transações financeiras.105 Alguns grupos de ocupações de trabalhadores bancários – analistas de crédito, operadores de telemarketing, gerentes de contas, advogados, etc - tendem a sofrer o impacto da aplicação por parte dos bancos de tais inovações tecnológicas, seja com redução dos postos de trabalho, seja com alteração dos conteúdos, ferramentas e rotinas de trabalho (Cavarzan, 2022, p. 81).

Por fim, merece destaque a área de investimentos nos mercados financeiros, de capitais e cambial, que ganham uma maior visibilidade neste movimento de inovações e de reorganização do trabalho, pautando-se no trabalho do agente autônomo de investimento. A regulamentação se mostra favorável à ampliação desse perfil de trabalhador, o qual pode ainda atuar por meio de sociedade ou firma individual, pelas corretoras e distribuidoras de títulos e valores imobiliários. Diferentemente dos bancos, essas plataformas de investimento têm um "modelo de negócios baseado em contas digitais e uma força de vendas com capilaridade através do agente autônomo de investimento, peça indispensável da engrenagem, por seu reduzido custo em comparação ao gerente bancário" (Cavarzan, 2022, p. 104).

É uma figura polêmica na perspectiva da tradicional figura de empregado, pois há interpretações quanto à sua constante subordinação em razão da exigência de regime de exclusividade em sua atuação. Logo o profissional que se diz autônomo deveria se vincular a apenas uma empresa de comercialização, não podendo atuar com autonomia em suas decisões, como se propõe o instituto jurídico de pessoa jurídica e autônoma.

> O artigo 13º da Instrução 497 define que este profissional autônomo deve trabalhar em regime de exclusividade, ou seja, não pode manter contrato com mais do que uma instituição integrante do sistema de valores mobiliários, o que, em si, já configura elevado grau de subordinação destes trabalhadores às empresas que os contratam como autônomos, mas além disso, diversos outros dispositivos da regulamentação reforçam o grande controle a que são submetidos estes autônomos. (Cavarzan, 2022, p. 102)

De todo modo, ainda que se debata o correto enquadramento deste trabalhador, é certo que esse movimento das corretoras de investimento está em alta e promove uma forte fragmentação da categoria bancária, na medida em que cria uma gama de trabalhadores que desempenham as atividades dos bancários, mas que não são assim considerados.

Nesse cenário proposto por ondas de inovações e da luta concorrencial, a intenção não é esgotar os processos de transformação do setor bancário, mas sim propor a estrutura da reflexão sobre o quanto o movimento sindical precisa reprogramar seus enfrentamentos, seja

pela luta diária ou no momento das datas base em que se revitalizam os processos negociais e os instrumentos coletivos que serão analisados no próximo capítulo.

Nesse contexto, os desafios postos ao movimento sindical não se resumem ao enfrentamento da mudança celetista em 2017. Eles partem também de um olhar de reorganização proposto pelas ondas de inovação e pelo potencial financeiro de aprimoramento e investimento em tecnologias que, cada vez mais, levam à redução da categoria em si e a um crescente número de trabalhadores do sistema financeiro que não são mais bancários e, portanto, não estão protegidos pela convenção coletiva nacional unificada.

CAPÍTULO 2

2 O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DOS BANCÁRIOS

O segundo capítulo será dedicado à análise das convenções e acordos coletivos, bem como do processo de negociação em si, com a intenção de concluir quais foram os efeitos da Reforma Trabalhista nas negociações coletivas bancárias. Vale salientar que, desde a vigência da Reforma, a categoria passou por três negociações coletivas: 2018, 2020 e 2022, logo, o estudo partirá da análise do conteúdo desses acordos em comparação com os firmados em 2012 e 2016. Ademais, para fins de análise utilizaremos as convenções e acordos firmados por dois bancos, considerando um banco público e outro banco privado.

De toda forma, antes de adentrarmos a análise pormenorizada dos instrumentos coletivos, faz-se necessário esclarecer qual é o processo de negociação coletiva da categoria, até porque, ele também será objeto de estudo neste capítulo. Desde os anos 1990, a negociação das Convenções Coletivas de Trabalho advém de um processo democrático complexo, bem representado nas ponderações de Leite (2021, p. 13):

> Este constante movimento do instrumento de proteção e garantia das condições de trabalho da categoria bancária só é possível graças a uma complexa construção política, que engloba diferentes tendências do movimento sindical filiadas as diferentes centrais sindicais, que expressam opiniões diversas sobre inúmeros temas, mas que tem uma premissa em comum: a defesa da classe trabalhadora e o avanço das conquistas só é possível com base na unidade. A partir dessa premissa, forma-se o Comando Nacional dos Bancários, estrutura política que representa a categoria bancária no processo de negociação coletiva com o setor patronal. O Comando Nacional dos Bancários é formado por 36 membros e representa 142 entidades sindicais de bancários e bancárias, que atuam de forma unificada na regulamentação das condições de trabalho da categoria.

A primeira etapa compreende consultas aos bancários e bancárias de cada um dos sindicatos. Após, com o levantamento das informações fornecidas através das consultas, os sindicatos realizam reuniões locais com debate sobre as reivindicações que deverão compor a minuta dos pleitos. A título exemplificativo deste passo a passo, relaciona-se algumas notícias divulgadas no *site* da Contraf sobre a última negociação, ocorrida em 2022. A negociação

coletiva de 2022 mobilizou 35 mil bancários e bancárias durante a primeira etapa do processo de negociação, que envolveu uma consulta por meio eletrônico.[21]

> Para facilitar a participação, foi disponibilizado um sistema de votação eletrônica pela internet, que estará disponível até o dia 3 de junho. Para responder, basta acessar o link https://consultacn2022-bancarios.votabem.com.br/ que será divulgado pelos sindicatos de cada base específica, uma vez que algumas entidades, como o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, utilizarão um sistema próprio de levantamento dos dados.[22]

Ainda nesse período de consulta à categoria, a Contraf divulgou diversas notícias em seu *site*, com o objetivo de esclarecer a importância do retorno da categoria para a construção da pauta de reivindicações. Assim, temos os artigos: "Consulta Nacional ajuda a definir reivindicações dos bancários"[23], "Encerrada primeira fase da campanha dos bancários"[24], "Consulta Nacional define prioridades da categoria para a Campanha Nacional 2022".[25] Em destaque, em uma das notas, a relevância da consulta e a convocação da presidente da Contraf e coordenadora da mesa de negociação (Juvandia Leite):

> Há quem pense que a Campanha Nacional dos Bancários começa apenas com a entrega da minuta com a pauta de reivindicações da categoria pelo Comando Nacional dos Bancários para a Federação Nacional dos Bancos. Mas, na verdade, ela começa muito antes, com a consulta realizada aos bancários, sindicalizados ou não, que trabalham nas agências e departamentos bancários em todo o país.
>
> [...]
>
> **Convocação**
>
> Juvandia orienta que todos os sindicatos do país mobilizem bancárias e bancários de suas bases, mesmo que não sejam filiados, a participar da consulta e apontar quais devem ser, em sua opinião, as prioridades da campanha nos aspectos sociais, de remuneração, de saúde e de condições de trabalho.
>
> Para facilitar a participação, foi disponibilizado um sistema de votação eletrônica pela internet, que estará disponível até o dia 3 de junho. Para responder, quem for da base do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região deve acessar o link https://consulta-campanha-2022.spbancarios.com.br/. Os bancários das demais bases

---

[21] Conferência Nacional dos Bancários começa nesta sexta-feira (10). Notícias. CONTRAF (*site* institucional), 10 jun. 2022. Disponível em: https://contrafcut.com.br/noticias/conferencia-nacional-dos-bancarios-comeca-nesta-sexta-feira-10/ visto em 27/06/2023.

[22] https://contrafcut.com.br/noticias/sindicatos-iniciam-consulta-nacional-a-categoria/; visto em 27/06/2023.

[23] https://contrafcut.com.br/noticias/consulta-nacional-ajuda-a-definir-reivindicacoes-dos-bancarios/; visto em 27/06/2023.

[24] https://contrafcut.com.br/noticias/encerrada-primeira-fase-da-campanha-dos-bancarios/, visto em 27/06/2023.

[25] https://contrafcut.com.br/noticias/consulta-nacional-define-prioridades-da-categoria-para-a-campanha-nacional-2022/, visto em 27/06/2023.

> devem acessar https://consultacn2022-bancarios.votabem.com.br/, ou pelo link que será divulgado pelos sindicatos de cada base específica, uma vez que cada entidade pode utilizar um sistema próprio para o levantamento dos dados.
>
> **Minuta de reivindicações**
>
> As respostas da consulta serão compiladas e se somarão às resoluções das conferências estaduais e regionais, além daquelas definidas nos encontros nacionais específicos dos trabalhadores de bancos públicos e de bancos privados, para serem debatidas na Conferência Nacional dos Bancários, que será realizada nos dias 10 a 12 de junho e terá como principal tarefa a definição da pauta de reivindicações da categoria.
>
> Logo após ser aprovada em assembleias a serem realizadas por sindicatos de bancários de todo o país, a minuta será entregue à Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) para dar início à fase de negociações da Campanha Nacional. O objetivo é negociar a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) específicos dos bancos públicos, uma vez que a vigência dos mesmos se encerra no dia 31 de agosto. A data-base da categoria é 1º de setembro.[26]

Além das consultas, realizam-se conferências estaduais e, por fim, a nacional, quando então é formulada a pauta que será debatida na mesa de negociação. Nesse sentido, vejamos o calendário destes encontros da última negociação, noticiada pela Contraf[27] e ilustrado na Figura 7.

A Conferência Nacional é a última etapa da formação da pauta de reivindicações da categoria. Assim, nesta etapa, são realizadas mesas de debates sobre os pontos trazidos a partir das consultas nacionais e das conferências estaduais, sendo que a minuta definitiva ainda será levada à aprovação por assembleia nos sindicatos, antes mesmo da apresentação à Fenaban. Apresentada a minuta, o processo seguirá o seguinte fluxo:

> A versão definitiva da minuta é produzida em uma conferência nacional da categoria bancária com participação de dirigentes sindicais de todo o país e aprovada em assembleias pelos bancários e bancárias em todo país. A partir de então, o processo de negociação com o setor patronal desenvolve-se em mesas específicas de negociação para tratar dos principais temas que afligem a categoria bancária: saúde e condições de trabalho, emprego, remuneração, igualdade de oportunidades, além de temáticas conjunturais, como foi o caso do Teletrabalho, que surgiu com o início da pandemia da Covid-19. (Leite, 2021, p.13)

[26] https://contrafcut.com.br/noticias/consulta-nacional-ajuda-a-definir-reivindicacoes-dos-bancarios/; visto em 27/06/2023.
[27] https://contrafcut.com.br/noticias/encerrada-primeira-fase-da-campanha-dos-bancarios/; visto em 27/06/2023.

Figura 7 - Calendário dos Encontros Estaduais e Regionais segundo a Contraf

Veja abaixo o calendário

ENCONTROS E CONFERÊNCIAS ESTADUAIS E REGIONAIS	
Conferência Estadual dos Bancários do Pará	13 e 14/05/2022
37º Encontro Estadual dos Bancários do Piauí	14/05/2022
24ª Conferência Estadual de Bancários(as)da Fetrafi RS	14/05/2022
FEEB Bahia e Sergipe	14/05/2022
Encontro Estadual dos Bancários de Pernambuco 2022	18/05/2022
Fetrafi Minas Gerais	20, 21 e 22/05/2022
Federa Rio de Janeiro	21/05/2022
Congresso Estadual dos Bancários de Rondônia	21/05/2022
FEEB São Paulo e Mato Grosso do Sul	26/05/2022
Fetrafi Nordeste	27, 28 e 29/05/2022
Fetec Paraná	27 e 28/05/2022
15ª Conferência Regional da Fetec Centro Norte	28/05/2022
Fetraf Rio de Janeiro e Espírito Santo	28/05/2022
Fetrafi Santa Catarina	28 e 29/05/2022
Fetec São Paulo	28/05/2022
ENCONTROS NACIONAIS DE TRABALHADORES DE BANCOS PÚBLICOS E DE BANCOS PRIVADOS	
14º CNEBASA	27 e 28/05/2022
Encontro Nacional dos Funcionários do BMB	26/05/2022
28º CNFBNB	03 e 04/06/2022
Encontro Nacional dos Funcionários do Banco Bradesco	09/06/2022
Encontro Nacional dos Funcionários do Banco Santander	09/06/2022
Encontro Nacional dos Funcionários do Itaú-Unibanco	09/06/2022
38º CONECEF	08, 09 e 10/06/2022
33º CNFBB	08, 09 e 10/06/2022
BNDES	A definir

Fonte: Contraf, Notícias, 30/05/2022.

A mesa de negociação é composta pela Fenaban e pela Comando Nacional dos Bancários, representado por dirigentes da Contraf/CUT, das federações e dos maiores sindicatos do país. Ainda nesta mesa existem comissões de empregados do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, que prestam suporte ao Comando Nacional nas negociações e pautas específicas desses bancos. A Contec ainda participa das mesas de negociação, porém o estudo se desenvolverá com a análise das convenções e acordos firmados pela Contraf, que possui maior representação na mesa negocial e em número de sindicatos filiados.

Feita a negociação, a aprovação da proposta dependerá do resultado das assembleias realizadas em cada um dos sindicatos filiados à confederação. A dinâmica pode gerar diferenças entre sindicatos, que podem querer ou não fechar um acordo, realizar ou não uma greve. As mobilizações somente se efetivam quando elas são sustentadas pelos grandes sindicatos. As mobilizações com parte dos sindicatos tendem a perder força. É uma dinâmica conduzida principalmente pelos grandes sindicatos e exige construção de unidade.

Além da Convenção Coletiva Nacional, há também a realização de acordos coletivos nacionais em que são pautadas as especificidades dos diferentes bancos, como ocorre com o Banco do Brasil, a Caixa Econômica Federal, Itaú, Bradesco etc. Por exemplo, há regras sobre o pagamento de Participação em Lucros e Resultados (PLR) na Convenção, mas é um tema que tende ter acordos específicos por bancos.

A Fenaban, em seu site, apresenta um quadro explicativo da composição da negociação coletiva e de seus atores nesse processo. O que se destaca é a força e representatividade da Contraf, como a representante do Comando Nacional.

Figura 8 - Dados da Negociação segundo a Fenaban

Fonte: Fenaban (*site* institucional). https://fenaban.org.br/#/dados-da-negociacao, visto em 14/07/2023.

Vale salientar que a categoria bancária foi precursora no procedimento de negociação nacional e o "instrumento único é o marco referência para as negociações coletivas no setor bancário e reforça a participação da entidade nacional na coordenação da campanha salarial e na mesa de negociação" (Loguercio, 2000, p. 198). Ainda nesse sentido, Leite (2021, p. 13) destaca:

> Este constante movimento do instrumento de proteção e garantia das condições de trabalho da categoria bancária só é possível graças a uma complexa construção política, que engloba diferentes tendências do movimento sindical filiadas a diferentes centrais sindicais, que expressam opiniões diversas sobre inúmeros temas,

> mas que tem uma premissa em comum: a defesa da classe trabalhadora e o avanço das conquistas só é possível com base na unidade. A partir dessa premissa, forma-se o Comando Nacional dos Bancários, estrutura política que representa a categoria bancária no processo de negociação coletiva com o setor patronal. O Comando Nacional dos Bancários é formado por 36 membros e representa 142 entidades sindicais de bancários e bancárias, que atuam de forma unificada na regulamentação das condições de trabalho da categoria.

Nos últimos anos, dois pontos relevantes no processo negocial sofreram modificações em decorrência da mudança de entendimento jurisprudencial da aplicação das normas coletivas: validade das convenções e acordos e o início do calendário negocial. A primeira mudança se deu quanto à validade das convenções. Desde a unificação em 1992, os bancos privados sempre negociaram de forma anual, ou seja, as convenções tinham validade de um ano, com data base em 1° de setembro. Em 2016, pela primeira vez, firmou-se a primeira Convenção Coletiva válida por dois anos, o que influi diretamente na reflexão de representatividade sindical. Por um lado, dá maior estabilidade ao processo e previne as instabilidades econômicas; por outro, a movimentação em torno da campanha não ocorre todo o ano, o que pode gerar desmobilização.

Nesse sentido, esclarece Cavarzan (2022, p. 181):

> Em segundo lugar diante de conjuntura econômica e política considerada mais adversa a categoria passou a aprovar, a partir das negociações levadas a cabo pelas organizações sindicais, Convenções Coletivas de Trabalho com validade de dois anos. Desde 2016 tal padrão se repetiu por quatro negociações seguidas nas quais foram firmadas as Convenções de 2016- 2017, 2018-2019, 2020-2021 e 2022-2023. Tal mudança estratégica parece estar vinculada a uma atitude defensiva do movimento sindical, principalmente diante da reforma trabalhista e suas possibilidades de acordos individuais, flexibilização de direitos, enfraquecimento sindical, não garantia de ultratividade das normas coletivas etc. Em tal contexto, a negociação das cláusulas com validade de dois anos tem sido utilizada pelo sindicalismo bancário como estratégia mais segura para a garantia de não retirada de direitos.

Já a segunda mudança envolve o início do calendário de negociações das convenções coletivas. Antes da mudança, no entendimento da ultratividade da norma coletiva, o calendário negocial ocorria em agosto de cada ano. A partir de 2018, foi antecipado para junho e com tentativa de realização de um pré-acordo, como explica Cavarzan (2022, p. 183):

> Camargos e Amorim (2019) destacam que em função da **vedação da ultratividade trazida** pela reforma trabalhista o movimento sindical demandou uma antecipação do calendário de negociações da categoria bancária em 2018 antecipando de agosto para junho o início das mesas de negociação. Além disso, a CONTRAF tentou - sem sucesso - formalizar um pré-acordo com a entidade patronal dos bancos – FENABAN – para garantir a validade da CCT até a assinatura do novo instrumento. Destaca-se também como fato novo do processo negocial pós-reforma trabalhista que após doze anos consecutivos não houve greve na categoria bancária em 2018.

> Nas palavras dos autores: “As lideranças sindicais optaram por realizar paralisações localizadas e outras formas de mobilização. Desta forma, torna-se claro que o cenário das negociações em 2018 não favoreceu ações coletivas mais ousadas por parte do movimento sindical.

Ambas as mudanças foram significativas no processo negocial, já que estavam consolidadas há mais de 15 anos. Ocorre que a mudança da aplicação da ultratividade da norma coletiva afetou diretamente as garantias de manutenção dos direitos previstos nas convenções.

Ademais, é importante destacar uma outra mudança no processo negocial, que foi quanto à composição da mesa de negociação, alterando o principal negociador e diretor de Políticas de Relações Trabalhistas e Sindicais da Fenaban, com uma estratégia agressiva de inclusão de um advogado para compor as tratativas, chamado Adauto de Oliveira Duarte, que tem um histórico visto pela categoria como “negociador duro na queda, mas fiel naquilo que acerta”.[28]

Em síntese, a existência de um histórico consolidado de negociações fez com que os bancários conseguissem, na mesa de negociação, alguma prevenção de aspectos importantes da reforma trabalho, tais como a antecipação da negociação, a tentativa de um pré-acordo para continuar em vigor a ultratividade das normas, a extensão da convenção por dois anos. Ou seja, a reforma influi na dinâmica da negociação coletiva.

Apesar de uma nova convenção ser assinada a cada dois anos, o processo de mobilização em torno da campanha se ampliou. Também facilitadas pelas novas tecnologias, que passam a ser utilizadas no período do isolamento social da pandemia da Covid-19, os mecanismos de consulta conseguiram envolver um número muito expressivo de bancárias e bancários, chegando a 35 mil em 2022. Um número bem maior do que as assembleias tradicionais conseguem mobilizar. Ou seja, permanece um processo negocial muito complexo e dinâmico.

2.1 O conteúdo das convenções coletivas de trabalho unificada da categoria bancária

O presente estudo envolve as negociações tratadas de forma nacional, tendo sido escolhidas para análise as Convenções Coletivas Nacionais assinadas pela Contraf/CUT, por

[28] https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/bancarios-aguardam-proposta-final-para-1o-de-agosto/; visto por último em 17/07/2023.

ser esta a confederação com maior representação sindical, e os Acordos Coletivos do Banco do Brasil, também com abrangência nacional, por se tratar de um banco público de relevância. É oportuno salientar que a categoria bancária é extensa e abrange bancos regionais – que não envolvem as negociações nacionais – logo, há diversos outros acordos e convenções específicas que não serão tratadas neste estudo.

A análise comparativa das cláusulas coletivas inclui as dos anos de 2012 e 2016 (antes da reforma) e 2018, 2020 e 2022 (pós-reforma), tendo por critério de comparação as de maior relevância econômica e social nas seguintes categorias de análise: **remuneração** (piso salarial, evolução de reajustes salariais, gratificações de função e caixa e PLR); **direitos e benefícios** (vale alimentação, refeição, auxílio creche, entre outros); **jornada de trabalho** (horas extras, intervalo intrajornada, teletrabalho, entre outros); **diversidade** (mulheres, LGBTQIAPN+ e PCD)**; saúde e segurança do trabalho** e, por fim, **relações sindicais** (financiamento sindical, homologações, solução de conflitos, acordo mútuo, liberação de dirigentes, entre outros).

Com as cláusulas e categorias de análise definidas e com base na metodologia utilizada por Carlos Henrique Horn (2006), foram sistematizadas as informações sobre as normas substantivas e as procedimentais, nos seguintes cenários: **(i)** identificar o beneficiário da Cláusula; **(ii)** verificar a existência de regra sobre idêntico tópico temático em acordos de anos diferentes e; **(iii)** caracterizar as mudanças nos conteúdos normativos das cláusulas substantivas com idêntico tópico temático entre acordos em anos sucessivos. Assim, pretendeu-se extrair conclusões quanto aos efeitos da Reforma Trabalhista nos instrumentos coletivos dos bancários, a partir dos seguintes critérios: **(i)** se houve manutenção das cláusulas/benefícios estabelecidos nos instrumentos normativos antes da vigência da Lei 13.467; **(ii)** em quais aspectos a flexibilidade já estava presente antes mesmo da Reforma; **(iii)** conteúdo referente à reforma em comparativo à legislação existente.

Antes de adentrar à análise normativa, vale ressaltar alguns conceitos importantes na metodologia de Horn (2006): as normas substantivas são aquelas que fixam os direitos e obrigações, enquanto as normas de procedimento visam formular, revisar e acompanhar o cumprimento das normas em si. Assim, com base neste estudo, foi criado um quadro para mensurar a mudança do conteúdo, o qual traz um breve resumo das cláusulas, antes e após a reforma trabalhista, e as possíveis conclusões, no seguinte modelo:

Quadro Modelo - Síntese de análise

Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Categoria Bancária
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Cláusula analisada	breve resumo do conteúdo das Cláusulas antes da reforma	breve resumo do conteúdo das Cláusulas após a reforma	Resultados a partir da comparação t1 e t2 - concluindo pela supressão, ampliação ou manutenção da cláusula.
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre acordos	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Indicativo se houve supressão de cláusulas.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		Indicativo das principais mudanças ou manutenção das cláusulas.
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		Indicativo dos valores monetários.

Fonte: Elaboração própria a partir do método proposto por Horn (2006).

2.1.1 Remuneração

A remuneração é o assunto predominante nas negociações coletivas e nas campanhas salariais da categoria bancária, pois apresenta relação direta com a capacidade de consumo e o bem-estar dos representados, além de ser um mecanismo eficiente para redistribuição da riqueza gerada pelo trabalho (Krein; Oliveira, 2001). É a dimensão que tende a ser o ponto mais nevrálgico para fechar a negociação nacional.

Os conteúdos que serão analisados se referem às cláusulas relacionadas ao salário de ingresso, o reajuste salarial, as gratificações de função e caixa, a remuneração variável da categoria por meio da participação nos lucros e resultados (PLR). Na perspectiva de limpar o texto, foram colocados em apêndices os quadros com o conteúdo das cláusulas de cada tema abordado (ver o Apêndice I, sobre remuneração).

A partir da análise comparativa dos quadros existentes no Apêndice I (remuneração), chama a atenção, utilizando a metodologia desenvolvida por Horn (2016), que as cláusulas da Convenção Coletiva Nacional (CCT-Nacional) praticamente se mantêm inalteradas, com exceção da cláusula de Gratificação de Função. Ela se tornou mais restritiva a partir de 2018,

quando passa a incluir a previsão de compensação da verba com as horas extras, como será desenvolvido adiante.

Ainda merece ser ressaltado que elementos de flexibilização da remuneração variável já era uma prática plenamente presente nos instrumentos normativos desde 1995 (Cavarzan, 2022; Colombi, 2018). A análise parte de um quadro geral, utilizando a metodologia de Horn (2016), e depois são analisados os tópicos/categorias selecionadas para, por último, indicar que mudanças ocorreram ou não na remuneração do trabalho a partir da reforma trabalhista.

O Quadro 1 ilustra a situação de cada categoria selecionada nas Convenções Coletivas Nacionais, a partir do resumo das cláusulas em uma perspectiva anterior à reforma trabalhista (t_1) e pós-reforma trabalhista (t_2) e o estudo dos pontos que foram impactados ou não pela reforma.

Assim, no Quadro 1, realiza-se um balanço geral da análise sobre remuneração, no qual se constata que a maior parte das cláusulas analisadas a partir da Convenção Coletiva Nacional foi mantida, não sofrendo impactos da reforma. Os três conteúdos que sofrem mudanças são: gratificação de funções; reajuste menor do que inflação em 2020; e a exclusão do jovem aprendiz na referência de piso da categoria. Eles são influenciados pelo contexto político, econômico, da pandemia e da reforma. Ou seja, não são resultados diretos das mudanças formais no conteúdo da relação de emprego, mas, antes, do contexto desfavorável a que os trabalhadores foram submetidos, como poderá ser observado a seguir.

2.1.1.1 Reajuste Salarial e do Piso Salarial

As cláusulas de piso e reajuste salarial presentes nas convenções e acordos analisados apresentam variadas diferenciações de acordo com a base salarial e função. O presente tópico não tem por objetivo a comparação no tempo, mas sim identificar se os percentuais ajustados podem ter sofrido influência da reforma trabalhista.

Os valores percentuais de reajustes valem para todas as cláusulas econômicas: salário, vale refeição, alimentação, piso salarial, auxílio creche e funeral, além das cláusulas que envolvem a remuneração indireta.

Quadro 1 – Remuneração do trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma

Quadro 1 – Remuneração do Trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma			
Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Categoria Bancária
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Reajuste Salarial	Reajustes nos percentuais de 7,5% em 2012 e de 8% em 2016.	Idem. Alteração no percentual dos reajustes: 5% em 2018, 1,5% em 2020 e de 8% em 2022.	Cláusula mantida. Comparando à inflação, apenas o ano de 2020 esteve abaixo do índice: 2012 7,5% x 5,84% de inflação; 2016 8% de reajuste x 6,29% de inflação; 2018 um reajuste de 5% x 3,75% de inflação; 2020 1,5% de reajuste x 4,52% de inflação.
Piso Salarial/Salário de Ingresso	Piso salarial para: a.portaria, contínuos e serventes; b. escritório e c. tesoureiros, caixas e outros empregados de tesouraria.	Idem. Alterações: exclusão do jovem aprendiz desta previsão.	Cláusula mantida. Alteração para excluir jovem aprendiz do piso.
Gratificação de Caixa	Gratificação de Caixa no valor nominal de R$ 365,20 em 2012 e R$ 508,41 em 2016.	Idem. Alteração quanto aos valores nominais: R$548,51 em 2018, R$580,73 em 2020 e R$ 696,00 em 2022.	Cláusula mantida. Valores reajustados conforme negociação coletiva, estando acima da inflação na maior parte do tempo, como evidenciado acima.
Gratificação de Função	Pagamento de gratificação de função não inferir a 55% do salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço.	Idem. Alteração: autorização para compensação da gratificação com horas extras decorrentes da 07ª e 08ª hora diária.	Cláusula mantida. Inclusão de previsão autorizando a compensação da verba com as horas extras decorresntes de 07ª e 08ª, logo, após a reforma se tornou mais restritiva quanto aos direitos dos bancários(as).
PLR	Pagamento de participação nos lucros, aos bancários ativos (ainda que tenham sofrido algum afastamento por acidente de trabalho, licença maternidade ou doença) e pagamento proporcional aos desligados sem justa causa entre 02 de agosto e dezembro do ano corrente. Estabelce regra básica e a regra de adicional.	Idem. Alteração: cláusula que exclui empregados desligados fora do período fixado ou àqueles que pediram desligamentos; inclusão de contribuição negocial.	Cláusula mantida. Alteração restritiva para excluir ao empregado(a) que tenha solicitado seu desligamento ou que tenha sido desligado em data diferente à prevista na CCT e alteração para incluir a contribuição negocial.
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre acordos	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Não há supressão.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		Praticamente inalterados os direitos previstos, com exceção à cláusula de Gratificação de função, que se tornou mais restritiva e a cláusula de salário de ingresso, que se tornou mais restritiva quanto ao empregado jovem aprendiz.
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		Gratificação de Caixa e Piso Salarial registram aumento monetário. Demais não se aplica.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados de pesquisa, com base em Horn (2006).

(*) t_1 é antes da reforma; t_2 é pós-reforma trabalhista de 2017.

Quadro 2 – Remuneração do trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil, antes e depois da reforma

Quadro 2 – Remuneração do Trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma			
Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Bancários (as) do Banco do Brasil
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Reajuste Salarial	Reajustes nos percentuais de 7,5% em 2012 e de 8% em 2016.	Idem. Alteração no percentual dos reajustes: 5% em 2018, 1,5% em 2020 e de 8% em 2022.	Cláusula mantida. Comparando à inflação, apenas o ano de 2020 esteve abaixo do índice: 2012 7,5% x 5,84% de inflação; 2016 8% de reajuste x 6,29% de inflação; 2018 um reajuste de 5% x 3,75% de inflação; 2020 1,5% de reajuste x 4,52% de inflação.
Piso Salarial/Salário de Ingresso	Previsão existente apenas no ano de 2012. No Acordo de 2016 consta ressalva no acordo de não aplicação da previsão da CCT aos bancários do Banco do Brasil.	Não há previsão existente e constam ressalvas nos acordos de 2018, 2020 e 2022 de não aplicação da previsão da CCT aos bancários do Banco do Brasil.	A cláusula suprimida em 2016.
Gratificação de Caixa	Gratificação de Caixa no valor nominal de R$1.234,99 em 2016. O ACT de 2012 não fixa valores, será nos termos do regulamento do Banco.	Cláusula existente, com os seguintes valores nominais: R$1.332,40 em 2018, R$ 1.410,68 em 2020 e R$ 1.690,66 em 2022.	Cláusula mantida. Valores reajustados conforme negociação coletiva, estando acima da inflação na maior parte do tempo, como evidenciado acima.
Gratificação de Função	Pagamento de gratificação de função não inferir a 55% do valor do VP do A1 + anuênios do funcionário (VCP do ATS). Para os ocupantes de comissões em extinção da carreira de Serviços Auxiliares será observado o VP inicial daquela carreira.	Idem. Alteração: autorização para compensação da gratificação com horas extras decorrentes da 07ª e 08ª hora diária.	Cláusula mantida. Inclusão de previsão autorizando a compensação da verba com as horas extras decorresntes de 07ª e 08ª, logo, após a reforma se tornou mais restritiva quanto aos direitos dos bancários(as).
PLR	Pagamento de participação com as regras básicas e definições como os parâmetros da base de cálculo o "salário paradigma"; "módulo BB de 45% do salário paradigma", "adicionais de parcelas fixas a serem estabelecidos pelo banco". Regra aplicável aos bancários ativos (ainda que tenham sofrido algum afastamento por acidente de trabalho, licença maternidade ou doença) e pagamento proporcional inclusive nos casos de aposentadoria antecipada da PREVI, por interesse próprio (a pedido) e sem justa causa fora dos prazos fixados.	Idem.	Cláusula mantida.
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre acordos	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Há supressão apenas quanto a cláusula de piso salarial/salário de ingresso.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		Cláusulas mantidas com a inclusão restritiva quanto a compensação da gratificação de função com a 07ª e 08ª hora.
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		Gratificação de Caixa registra aumento monetário. Demais não se aplica.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados de pesquisa, com base em Horn (2006).

(*) t_1 é antes da reforma; t_2 é pós-reforma trabalhista de 2017.

Conforme os Quadros 1 e 2, os reajustes, com exceção da convenção de 2020, continuam apresentando um índice acima da inflação. Sobre essa dinâmica, Colombi e Krein (2016, p. 483) destacam que *"*desde 2004 [até 2014], os sindicatos vêm melhorando o poder de compra dos bancários, o que se expressa nos sucessivos aumentos reais de salário e no avanço da remuneração variável*"*, frisando ainda, que *"*a parte variável na composição da remuneração total do trabalhador é crescente em detrimento da remuneração fixa direta e indireta, apesar de a categoria ter obtido aumento real de salário durante a década."

Ao analisar as convenções e acordos, comparando os percentuais de reajustes e os percentuais da inflação, é possível concluir que a categoria bancária vem obtendo ganhos reais, sendo observado um índice abaixo da inflação apenas no ano de 2020, com um reajuste de 1,5%, enquanto a inflação chegou à 4,5%. Contudo, não há como apontar que o ocorrido em 2020 foi decorrente da reforma, mas sim de um período de instabilidade econômica somado à eclosão da crise pandêmica da Covid-19. Também pode apresentar relação com as políticas adotadas pelo governo de Jair Bolsonaro de ajuste fiscal e isolamento dos sindicatos (Oliveira; Amorim, 2022, p.9).

Apesar do ano de 2020, os ganhos da categoria ficaram acima da inflação, como destaca Cavarzan (2022, p.180):

> Do ponto de vista das cláusulas de natureza econômica, é possível dizer que o processo de recuperação real salarial iniciado em 2004 – após perdas salariais reais nos anos 1990 e início dos anos 2000 – se manteve a partir de 2012. Entre 2012 e 2022 os ganhos reais acumulados na categoria bancária foram de 6,2% e de 8,2% no piso salarial, além de ganhos ainda maiores em outras verbas como vale refeição/alimentação e participação nos lucros e resultados.

A conquista de aumento real mostra alguma capacidade de resistência da categoria contra a tendência de desvalorização do trabalho que prevaleceu no período, com a ressalva de que os bancos continuaram apresentando lucros substantivos. O piso salarial, segundo Cavarzan (2022) teve um reajuste real maior do que a categoria em geral (8,2 contra 6,2 entre 2012 e 2022). Na convenção salarial, há o piso de ingresso na carreira, que se expressa em três grupos ocupacionais: 1) portaria, contínuos e serventes; 2) o "pessoal de escritório" e; 3) o grupo de tesoureiros, caixas e outros empregados de tesouraria.

A lei somente estabelece um piso único, que se reflete no salário-mínimo, que deixou de ter aumento real no período do presidente Bolsonaro, o que torna a conquista ainda mais importante. No entanto, o número de pessoas nas ocupações perdeu importância nos anos recentes, com a substituição dos empregados por terceirizados na portaria. O "pessoal de

escritório" não se identifica mais com o trabalhador bancário típico. Para o terceiro agrupamento o piso continua sendo importante.

É uma cláusula que manteve sua estrutura quanto ao conteúdo, sofrendo alterações tão somente quanto aos valores, na perspectiva dos ganhos percentuais das cláusulas econômicas, acima mencionadas. Trata-se de uma evolução frente à legislação brasileira (salário-mínimo), porém, na prática, pode não ter tanta efetividade frente à reorganização do trabalho enfrentada pelo sistema financeiro. Em relação à reforma trabalhista, talvez o impacto seja mais indireto, pois ela promoveu um enfraquecimento dos sindicatos, mas a categoria bancária continua sendo uma das mais organizadas do país.

Por fim, no caso dos acordos coletivos do Banco do Brasil, é importante salientar que o piso salarial geral dos bancários não se aplica a seus funcionários, pois o instrumento coletivo estabelece cláusulas que retiram o tema presente nas convenções nacionais dos bancários, entre os quais se incluem os pisos. É uma regra que prevalece desde 2016.

2.1.1.2 Da Gratificação de Caixa e Gratificação de Função

As gratificações de Caixa e de Função estão prescritas em cláusulas econômicas que têm por intuito fixar um valor adicional ao salário dos bancários ou bancárias que atuam em determinadas funções. Assim, os empregados que atuam na atividade de caixa ou tesouraria recebem um valor a título de gratificação. Nas normas, as gratificações não têm efeito cumulativo.

Ao analisar as convenções e os acordos coletivos do Banco do Brasil, a gratificação de caixa está presente, com o conteúdo praticamente inalterado, tendo apenas a alteração sobre os valores, conforme os reajustes a cada negociação. Esta gratificação não está prevista na lei, portanto é uma garantia conquistada pela luta coletiva, que amplia direitos e não foi debelada com a reforma trabalhista.

Nos acordos do Banco do Brasil, há previsão de um pagamento proporcional aos dias trabalhados nas funções gratificadas, conforme ressalva do Acordo de 2016 (parágrafo segundo): "Ao escriturário que atuar como Caixa Executivo, o valor da gratificação será pago proporcionalmente aos dias de atuação como Caixa Executivo."

A gratificação na função foi a cláusula analisada na categoria remuneração que mais sofreu modificações após a Reforma Trabalhista. Nos primeiros dois instrumentos normativos, que ocorreram antes da mudança legislativa, é possível identificar um padrão

estabelecido no conteúdo, fixando o percentual mínimo de 55% sobre o salário acrescido do adicional do tempo de serviço (ATS).

A gratificação de função para os bancários está prevista na CLT (§2° do artigo 224).[29] Foi incluída para possibilitar uma mudança real na jornada de seis horas diárias. Ou seja, para os com função gratificada, a jornada poderia ser de oito horas, desde que ganhasse uma gratificação de pelo menos 1/3 (um terço) do salário. Regra que fez crescer imensamente os empregados com gratificação, segundo Cavarzan (2022), chegando a 50% em certos bancos.

Antes mesmo da Reforma Trabalhista, a negociação coletiva garantia um percentual maior ao fixado em lei e considerava como base de cálculo não apenas o salário, como também o adicional do tempo de serviço. Com a reforma trabalhista, a partir de 2018, nota-se a manutenção da gratificação, do percentual (55%) e da base antes estabelecidos; porém, observa-se a inclusão de parágrafos na cláusula que estabelecem a compensação da gratificação com horas extras, vejamos:

> **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.

A partir de 2020, além dos dois parágrafos acima, são incluídos mais outros dois com o seguinte conteúdo:

> **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

[29] Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. (Redação dada pela Lei nº 7.430, de 17.12.1985).
§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 754, de 1969) (grifo adicionado).

> 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.[30]

Para avaliar o impacto das inclusões na cláusula após a reforma, é importante compreender a jornada e o que trata a legislação sobre a compensação das horas extras com a gratificação de função. A categoria tem por premissa uma jornada contratual de seis horas diárias, nos termos do *caput* do artigo 224, transcrito acima. A jornada de oito horas diárias está prevista como exceção, sendo destinada para os cargos de gerência, gestão, direção, chefia e fiscalização, mas, para esta situação, exige-se o pagamento da gratificação de função.

Assim, a jornada de oito horas diárias do bancário observa as reais atribuições do cargo de confiança, não bastando a mera nomenclatura do cargo, dependendo ainda de prova das reais atribuições da função, entendimento este consolidado no verbete I da Súmula n°102 do Tribunal Superior do Trabalho.[31] Ademais, temos a Súmula n°109 do TST, já destacada acima, que estabelece a não compensação da gratificação de função com as horas extras decorrentes da descaracterização do cargo de confiança.

Na prática, a discussão sobre a compensação da gratificação com horas extras existe, pois é comum no judiciário a existência de reclamações trabalhistas nas quais os empregados de banco questionam que não desempenhavam as atribuições de "gerência, gestão, direção, chefia e fiscalização", o que ensejaria uma jornada de seis horas diárias e não oito como realizam. Dessa forma, pleiteiam o pagamento de duas horas extras diárias, o que ficou conhecido como descaracterização do cargo de confiança e o pagamento da 7ª e 8ª hora do dia como extras.

A previsão legal não autoriza a compensação da gratificação de função paga com eventuais horas extras a que o bancário tenha direito. Assim, mantém-se o pagamento ao trabalhador da gratificação e da 7ª e 8ª horas. A convenção coletiva não poderia estabelecer algo contrário à lei até a reforma trabalhista. Com a mudança legislativa, tornou-se possível a

---

[30] Súmula 109. TST. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.

[31] Súmula 102. TST. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA.

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

negociação, ainda que com retirada de algum direito, por meio do instituto da prevalência do negociado sobre o legislado (artigo 611-A CLT).

Assim, com a viabilidade da negociação sobre jornada de trabalho e remuneração, a convenção coletiva inovou com os parágrafos na Cláusula da Gratificação de Função, estabelecendo os seguintes pontos:

- a viabilidade da compensação entre a gratificação de função e horas extras decorrente da descaracterização do cargo de confiança;
- a compensação ocorrerá para as ações ajuizadas a partir de 1º.12.2018;
- para que não haja discussões sobre a aplicação da Súmula 109 do TST, a partir de 2020, insere-se o parágrafo declarando que a gratificação e as horas extras decorrentes de discussões sobre a função terão a mesma natureza salarial.

Quando da primeira negociação coletiva após a reforma, muito se falou sobre a alteração textual na convenção, com argumentos de que não seria mais possível pleitear judicialmente a descaracterização do cargo de confiança, o que não é uma verdade. A previsão não traz qualquer inviabilidade nesse sentido, autorizando apenas a compensação da gratificação com as horas extras decorrentes da descaracterização do cargo de confiança e da existência da 7ª e 8ª horas como extras.

A Contraf se manifestou, em nota,[32] sobre a mudança da cláusula e a conjuntura da negociação, que até então era pela extinção completa da gratificação de função em percentual de 55%, enquanto a CLT estabelece percentual menor. A nota ainda esclarece, que se tratava da primeira negociação realizada após a reforma trabalhista, em um ambiente instável de fragilidades dado o cenário político. Vejamos trechos da divulgação:

> Os bancos queriam a extinção da gratificação de função e bem que tentaram. O objetivo deles era economizar esse montante. Mas nossa estratégia de campanha, com a unidade nacional e a força e a representatividade que a categoria dá como respaldo ao movimento sindical, com mais de 50% de sindicalizados em nível nacional, garantiram a manutenção do direito dos bancários à gratificação de função com o pagamento do adicional equivalente a 55% da remuneração. A lei determina apenas o pagamento de 33%.
> A manutenção dessa cláusula é uma conquista muito importante para a categoria, que garante um ganho monetário expressivo. A cada ano, essa conquista corresponde a um acréscimo de R$ 4,9 bilhões nos salários dos que trabalham 40 horas semanais, que vai dos bancos para os bancários.
>
> **Pressão na mesa de negociação garantiu a conquista**

[32] Texto na íntegra em Anexo. Nota extraída de https://contrafcut.com.br/noticias/entenda-como-ficou-a-gratificacao-de-funcao-dos-bancarios-365c/; visto em 16/07/2023.

> A Campanha Nacional Unificada 2018 ocorreu numa conjuntura extremamente desfavorável aos trabalhadores. Foi a primeira campanha da categoria após as mudanças promovidas pela reforma trabalhista do pós-golpe. Em 2016, o acordo assinado garantiu os direitos até este ano.
> O Comando Nacional dos Bancários tinha como estratégia principal, apontada pelos bancários na consulta e nas assembleias, a manutenção de toda a CCT para toda a categoria, como forma de neutralizar os impactos nefastos do desmonte da legislação trabalhista que poderia afetar 61% das cláusulas da nossa Convenção Coletiva.
> Do outro lado da mesa de negociação, a Federação Nacional dos Bancos, por sua vez, indicava a retirada de direitos, inclusive com o fim da jornada de seis horas dos bancários, o fim do salário substituto, do adicional de insalubridade, da complementação salarial por dois anos durante o afastamento por doença, da PLR na licença-maternidade e dos licenciados por saúde. Os representantes dos bancos repetiram, da primeira à última negociação, que não encerrariam o processo sem que "houvesse segurança jurídica em todas as cláusulas". Frisaram que, em hipótese alguma, haveria pagamento de dias parados em caso de greve e que toda e qualquer proposta teria validade somente na mesa de negociação, além de cogitarem a hipótese de instaurar dissídio, acabar com a Convenção Coletiva de Trabalho, fazendo política própria ou acordos por banco, por estado, colocando em risco a mesa única de negociação e a unidade nacional da categoria.

Em consonância, Cavarzan (2022, p. 184) esclarece o momento de instabilidade em que estavam inseridas as entidades sindicais com a mudança legislativa drástica que foi a reforma trabalhista, bem como o momento econômico e político de difícil acesso e debate:

> O processo negocial deixou claro que a FENABAN buscou se aproveitar do ambiente de fragilidade do movimento sindical trazido pelo cenário econômico e político do país somado a entrada em vigor da reforma trabalhista para fazer valer pautas patronais dos bancos, notadamente a possibilidade de reduzir seus passivos trabalhistas e sua principal causa, a saber, disputas judiciais em torno da jornada de trabalho de seis horas da categoria bancária. É bastante comum que os bancos aloquem trabalhadores em cargos de chefia para driblar a jornada diferenciada da categoria bancária, ocasião em que os bancos pagam a esses trabalhadores uma gratificação de função. Também é recorrente que os bancários, após serem desligados do banco, recorram à justiça do trabalho para mostrar que na prática não exerciam cargo de chefia e que, portanto, deveriam receber hora extra pelas duas horas a mais por dia que trabalharam enquanto estavam enquadrados em tal cargo. A justiça costuma dar ganho de causa aos trabalhadores em tal situação e determinar o pagamento das horas-extras pelo banco, independentemente de o banco ter feito pagamento de gratificação de função no período.
> Diante desse cenário a principal modificação ocorrida na CCT dos bancários pós-reforma trabalhista e que atende uma reivindicação patronal foi a inclusão de parágrafos na cláusula sobre gratificação de função prevendo que caso o banco perca na justiça ação referente às sétima e oitava horas ele poderá descontar do valor devido ao bancário como hora-extra o que já foi pago como gratificação de função, reduzindo assim o passivo trabalhista.

As notas e a análise de Carvazan (2022) mostram que a avaliação da Contraf foi de que a negociação significou a preservação da função gratificada e a não extensão da jornada para oito horas, em contexto muito desfavorável.

Ambas as cláusulas analisadas neste tópico são substanciais e estabelecem direitos econômicas, que acompanham as atualizações e reajustes a cada negociação coletiva da categoria. Com a reforma trabalhista, pode-se observar a inclusão de previsões quanto à gratificação de função que flexibiliza direitos dos bancários quanto ao recebimento da verba em caso de envolvimento da discussão sobre atribuições e jornada de trabalho. De toda forma, a manutenção das gratificações mostra a resistência da categoria, inclusive, com um percentual da gratificação de função superior ao da CLT; mas, ao mesmo tempo, mostra uma situação de adaptação ao contexto e ao movimento de maior flexibilização das relações de trabalho.

2.1.1.3 Da Participação nos Lucros e Resultados

A participação nos lucros e resultados compõe o instituto de remunerações variáveis, ideia flexibilizante que, embora em um primeiro momento tenha por intuito aumentar a composição salarial do trabalhador, tende a reduzir a remuneração fixa e tornar cada vez mais variável o que se paga à força de trabalho. Isso porque a remuneração variável reduz os gastos do empregador, ao isentar de impostos e reflexos salariais, e impulsiona um ambiente competitivo entre os trabalhadores, considerando que o recebimento da verba depende do resultado econômico das empresas. É uma verba que compõe ideologias e metodologias de gestão em um ambiente com contradições, como destacam Colombi e Krein (2016, p. 484).

> Esta forma de gestão do trabalho nos bancos guarda algumas contradições. Primeiramente, a busca pelo atendimento das metas pode criar um ambiente de "cooperação" entre os trabalhadores, pois elas interferem no valor recebido em forma de remuneração variável. Entretanto, a busca da PLR também facilita a incorporação dos objetivos da empresa pelos trabalhadores em detrimento da consolidação dos laços de solidariedade, uma vez que tal prática reafirma a intensificação do trabalho, a competitividade entre os bancários e a ideologização do trabalhador. Outra questão é que, nesse ambiente, o esforço sindical em torno do combate às metas abusivas e da melhora das condições de trabalho torna-se mais complexo.

Outro efeito devastador do aumento do pagamento de verbas não salariais é o comprometimento "das fontes de financiamento das políticas sociais, especialmente da seguridade, visto que além de não haver incidência de encargos sociais sobre tais remunerações, há ainda isenção fiscal (o IRPF somente incide sobre valores superiores a R$ 6.000,00, por exemplo)" (Krein; Oliveira, 2019).

A categoria bancária teve sua primeira negociação coletiva relacionada à PLR em 1995 e, desde então, o instrumento se renova a cada negociação, sempre com percentuais

interessantes à categoria. Assim, a remuneração variável ganha relevância na composição salarial da categoria, com a consequente redução da remuneração fixa direta das pessoas empregadas (Krein; Oliveira, 2019, p. 133-134).

No mesmo sentido quanto à perspectiva de aumento de remuneração variável, destaca Cavarzan (2022, p.161) que,

> [d]esde 1995, quando foi regulamentada, a Participação nos lucros e resultados (PLR) ganhou grande importância entre as reivindicações da categoria bancária e, nesse sentido, há que se ressaltar suas contradições. Ainda que represente elevação de renda imediata para os trabalhadores, essa forma de remuneração flexível interessa também ao setor patronal na medida em que representa redução de custos em comparação ao salário fixo, além de estimular o ambiente de competição entre os trabalhadores, o que tende a dificultar a ação sindical pautada em valores como solidariedade e luta coletiva.

A implementação da PLR na categoria bancária ocorreu antes da Reforma Trabalhista. De toda forma, o objetivo do instituto de remunerações variáveis se assemelha ao da reforma legislativa de 2017: flexibilizar as relações de trabalho e suas remunerações. Assim, a "flexibilização da remuneração se dá pelo aumento da parcela variável do salário, paga em forma de abono, comparativamente à parcela fixa, garantida e incorporada nos rendimentos" (Tuma, 1999, p.154).

A participação nos lucros e resultados está prevista na Constituição Federal do Brasil, sendo que, em seu art. 7º, inciso XI, destaca o direito dos trabalhadores urbanos e rurais ao recebimento de participação nos lucros ou resultados, desvinculada da remuneração, porém não estabelece quais seriam os critérios para tal pagamento. As disposições sobre a verba em si foram parcialmente regulamentadas pela Lei n° 10.101 de 2000, a qual define que o instrumento para estabelecer os critérios se daria por meio de negociação entre a empresa e seus empregados, ou seja, por comum acordo em comissão paritária com representação sindical ou pelos instrumentos de convenção ou acordo coletivo.

Com a reforma trabalhista, a lei 10.101 se manteve inalterada. Porém, na CLT incluiu-se o inciso XV no artigo 611-A, o qual estabelece que o acordo ou convenção coletiva terá prevalência sobre a lei quando se tratar de participação nos lucros ou resultados. Dessa forma, a partir de novembro de 2017, qualquer negociação poderia se contrapor à lei de 2000.

A categoria bancária realiza a negociação coletiva da PLR para os bancos privados por meio de convenção coletiva geral e, para os bancos públicos, em acordos coletivos específicos. De toda forma, ambas as tratativas estabelecem as regras para apuração e pagamento dos valores decorrentes dessa verba.

A convenção coletiva de trabalho estabelece uma regra que vigora há anos e está presente nos instrumentos aqui analisados: regra básica e a de antecipação, o que, na prática, representa dois pagamentos, sendo o primeiro no segundo semestre com base no fechamento do lucro do primeiro semestre do banco e o segundo pagamento no ano seguinte, referente à diferença final dos valores.

> Cláusula 1ª - Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) - Exercício 2022
>
> Ao empregado admitido até 31.12.2021 e em efetivo exercício em 31.12.2022, convenciona-se o pagamento pelo banco, até 01.03.2023, a título de "PLR", de até 15% (quinze por cento) do lucro líquido do exercício de 2022, a qual será composta de duas parcelas, uma denominada Regra Básica e outra de Parcela Adicional, mediante a aplicação das regras estabelecidas nesta cláusula:
>
> a) Regra Básica
>
> Esta parcela corresponderá a 90% (noventa por cento) do salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, vigentes em 1º.09.2022 mais o valor fixo de R$ 2.807,03 (dois mil, oitocentos e sete reais e três centavos), referente a 31.08.2022, que será reajustado em 1º.09.2022, pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2021 a agosto de 2022, limitada ao valor individual de R$ 15.058,34 (quinze mil e cinquenta e oito reais e trinta e quatro centavos), referente a 31.08.2022, que será reajustado em 1º.09.2022, pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2021 a agosto de 2022. O percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados na "Regra Básica" observarão, em face do exercício de 2022, como teto, o percentual de 12,8% (doze inteiros e oito décimos por cento) e, como mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco. Se o valor total da "Regra Básica" da PLR for inferior a 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco, no exercício de 2022, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2,2 (dois inteiros e dois décimos) salários do empregado e limitado ao valor de R$ 33.128,31 (trinta e três mil, cento e vinte e oito reais e trinta e um centavos) referente a 31.08.2022, que será reajustado em 1º.09.2022, pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2021 a agosto de 2022, ou até que o valor total da "Regra Básica" da PLR atinja 5% (cinco por cento) do lucro líquido, o que ocorrer primeiro.
>
> b) Parcela Adicional
>
> O valor desta parcela será determinado pela divisão linear da importância equivalente a 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento) do lucro líquido do exercício de 2022, pelo número total de empregados elegíveis de acordo com as regras desta convenção, em partes iguais, até o limite individual de R$ 5.614,06 (cinco mil, seiscentos e quatorze reais e seis centavos), referente a 31.08.2022, que será reajustado em 1º.09.2022, pelo percentual fixo de 13,0% (treze vírgula zero por cento), passando a ser de R$ 6.343,89 (seis mil, trezentos e quarenta e três reais e oitenta e nove centavos).
>
> b.1) A "parcela adicional" não será compensável com valores devidos em razão de planos próprios.

As convenções firmadas após a reforma trabalhista não apresentam qualquer alteração quanto às regras básicas de cálculo, pagamentos e beneficiários da verba. As cláusulas incluídas no instrumento normativo correspondem à contribuição negocial sobre o valor

devido e à segurança jurídica da verba em possível discussão judicial, bem como o compromisso em realizar negociação prévia à ação judicial.

Ainda, foi incluído um parágrafo destinado aos empregados que se encontram em situações diversas da prevista na cláusula 1ª, acima transcrita, estabelecendo:

> Parágrafo quarto - Os empregados que não se enquadrarem nas condições previstas no *caput* e parágrafos primeiro, segundo e terceiro desta cláusula, não terão direito à PLR, integral ou proporcional, com base na legislação vigente e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

O acordo coletivo do Banco do Brasil possui suas regras próprias de distribuição de lucros aos empregados, com destaques aos parâmetros de base de cálculo e aos empregados abrangidos pela previsão. Apresenta objetivos do programa da remuneração variável, os recursos para pagamento da verba e o formato da distribuição, quanto ao tempo/momento.

Ainda sobre o acordo, os beneficiários estão estipulados de forma detalhada, não apenas quanto ao tempo de casa, mas também no que se refere à definição da extensão do acordo aos empregados cedidos às empresas do conglomerado Banco do Brasil. O acordo estabelece o pagamento ao empregado, ainda que tenha se afastado por acidente de trabalho, licença maternidade, licença de adoção ou doença e mais, diferentemente da CCT. O acordo proporciona o pagamento, ainda que proporcional, aos empregados que tenham pedido desligamento, se aposentado de forma antecipada pela PREVI ou que tenham sido desligados fora do período fixado em acordo. Estas previsões se mantêm em todos os anos analisados, não apresentando qualquer mudança em decorrência da reforma.

As principais mudanças encontradas neste tópico estão presentes na Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que o Acordo se manteve em suas previsões. Tais mudanças aparecem nos instrumentos após a reforma trabalhista e, embora não confrontem a legislação propriamente dita, sim o fazem em relação a um entendimento jurisprudencial,[33] consolidado na Justiça do Trabalho, que entendia pela viabilidade do pagamento proporcional aos meses trabalhados pelo empregado, não fazendo qualquer diferenciação ao modo ou momento em que se encerrou seu contrato de trabalho ou à forma com que se deu. Assim, ainda que a

[33] Súmula 451 do Tribunal Superior do Trabalho. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014 –Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

norma negocial estabeleça o não pagamento aos empregados de forma proporcional, contrariando o entendimento jurisprudencial, sua aplicabilidade será válida, em razão do art. 611-A, inciso XV, que fixa a prevalência do negociado sobre o legislado.

Estudando as convenções e acordos no que concerne à PLR, na perspectiva da metodologia Horn (2016) é possível concluir que, independentemente de a negociação ocorrer antes ou após a reforma trabalhista, as regras básicas de pagamento e beneficiários praticamente se mantiveram inalteradas, tendo inclusive os reajustes a cada negociação. A incidência de contribuição negocial na verba decorrente da PLR foi incluída após a reforma trabalhista, mas não será tratada neste tópico e sim no tópico de relações sindicais, pois esta verba tem relação direta com as mudanças decorrentes da contribuição sindical obrigatória e as restrições de cobrar qualquer taxa de quem não é associado.

As inclusões ou modificações textuais que estão diretamente vinculadas à alteração legislativa de 2017 e os impactos no processo negocial traduziram-se no reforço da importância de negociar antes de ingressar com demandas judiciais discutindo a verba da PLR, bem como na perspectiva da discussão da Súmula 451 do TST e do pleito de pagamento proporcional ao funcionário que não se encontra mais ativo no banco quando do pagamento da(s) parcela(s).

A tabela reproduzida na Figura 9 deixa muito claro que a participação da remuneração variável cresceu fortemente entre 1995 e 2012 (depois se estabilizou), pulando de 5,4% para 16,7%, no período. Ao mesmo tempo, caiu a participação dos salários. Olhando a tabela, percebe-se que não há inflexão com a reforma trabalhista nos percentuais.

Figura 9 - Remunerações direta, indireta e variável da categoria bancária

Remuneração	1995	2001	2006	2012	2014	2018	2023
Remuneração fixa direta	67,7%	64,5%	60,8%	60,3%	60,1%	59,0%	59,2%
Remuneração fixa indireta	26,9%	25,8%	24,5%	23,0%	23,2%	24,5%	23,9%
Remuneração variável	5,4%	9,7%	14,7%	16,7%	16,7%	16,4%	16,9%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Fonte: Cavarzan (2023) com base em Subseção Bancários, Dieese.

BALANÇO FINAL - CATEGORIA REMUNERAÇÃO

Os conteúdos referentes à remuneração sofreram poucas mudanças antes e depois da reforma trabalhista. Uma parte dos elementos da reforma já estava consolidada, como a crescente participação da remuneração variável na composição dos ganhos totais de um

bancário. Outros, como será mais bem visto no tópico seguinte (benefícios sociais), vão na perspectiva de retirar a natureza salarial de certas remunerações, o que barateia os custos de contratação. As grandes mudanças ocorrem em relação ao pagamento proporcional da PLR e a compensação das gratificações de função com as horas extras.

Quanto à gratificação de função, ponto mais polêmico das negociações pós-reforma mostrou sinais contraditórios. Por um lado, notou-se um pequeno avanço na perspectiva de flexibilizar as relações, ao viabilizar a compensação da gratificação de função com as horas extras decorrentes da descaracterização do cargo de confiança. Por outro lado, dado o contexto, a jornada de oito horas não foi estendida a todos os bancários e foi mantido o percentual de 55% da gratificação.

Em relação à PLR, que já era expressiva e o principal ponto de interesse dos bancários nas negociações, continua sendo negociada nas mesmas bases anteriores da reforma. A restrição, viabilizada pela prevalência do negociado sobre o legislado, foi de inviabilizar o valor proporcional aos que se afastaram do trabalho no decorrer do ano.

Salienta-se que, quanto aos reajustes, o percentual abaixo da inflação no ano de 2020 foi uma situação isolada, diante de uma categoria que vêm obtendo ganhos reais acumulados nos últimos anos. Situação esta não decorrente do processo de negociação em si ou mesmo da reforma trabalhista, mas sim, de um momento de inflexão econômica em decorrência da crise sanitária da Covid-19 e de instabilidades políticas ocasionadas pelo governo de Jair Bolsonaro.

O que se pode concluir deste primeiro tópico é que, ainda que tenham ocorrido pequenas alterações normativas, os instrumentos se mantiveram praticamente inalterados, mesmo com a Reforma Trabalhista e todas as instabilidades ocorridas depois de 2017.

2.1.2 Dos Direitos e Benefícios

O Quadro 3 apresenta um resumo das cláusulas constantes na Convenção Coletiva, que tratam sobre auxílio refeição, auxílio cesta alimentação, auxílio creche/babá, indenização do aviso prévio proporcional e, por fim, vale transporte.[34]

[34] Conferir no Apêndice 2, as cláusulas sobre os benefícios.

Quadro 3 – Direitos e Benefícios do Trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma

Quadro 3 – Direitos e Benefícios do Trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma			
Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Categoria Bancária
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Auxílio Refeição	Pagamento de Auxílio Refeição, nos valores nominais de R$ 21,46 em 2012 e R$ 32,60 em 2016.	Idem. Alteração: valores, natureza indenizatória do auxílio refeição e o compromisso de defesa desta natureza perante os órgãos públicos. Valores nominais de R$ 35,18 em 2018, R$ 36,70 em 2020 e R$46,11 em 2022.	Cláusula mantida. Os valores nominais são reajustados conforme as negociações, representando aumento da remuneração indireta. Inclusão de duas cláusulas restritivas, fixando a natureza indenizatória e o compromisso em defender a natureza não salarial perante os órgãos públicos.
Auxílio Cesta Alimentação	Pagamento de Cesta Alimentação no valor nominal de R$ 367,92 para 2012 e R$ 565,28 para 2016. Os(as) bacários(as) afastados por acidente do trabalho ou doença receberão por até 180 dias.	Idem. Alterações: valores e inclusão da 14ª cesta alimentação em parcela única de R$ 1.000,00. Valores nominais de R$ 609,88 em 2018, R$ 636,17 em 2020 e R$ 799,38 em 2022.	Cláusula mantida. Os valores nominais são reajustados conforme as negociações, representando aumento da remuneração indireta. Inclusão de cláusula ampliativa para pagamento de valor adicional em parcela, a 14ª cesta alimentação.
Auxílio Creche/Auxílio Babá	Pagamento de auxílio creche/Babá no valor mensal nominal de R$ 306,21 para 2012 e R$ 434,17 para 2016. As verbas não serão cumulativas, sendo necessário a opção por uma delas.	Idem. Alterações: valores mensais nominal de R$468,42 em 2018, R$ 488,61 em 2020 e R$ 602,81 em 2022.	Cláusula mantida. Os valores nominais são reajustados conforme as negociações, representando aumento da remuneração indireta.
Indenização Adicional - Aviso Prévio	Pagamento de aviso prévio proporcional, considerando o mínimo de 30 dias somando ao período correspondente ao tempo de vínculo: Vínculos até 5 anos = 30 dias Vínculos com mais de 5 anos até 10 anos = 45 dias Vínculo com mais de 10 anos até 20 anos = 60 dias Vínculo com mais de 20 anos = 90 dias	Idem. Alterações: inclusão definindo o encerramento do contrato de trabalho estará rescindido nos termos da Lei 12.506/2011 e que não há incidência da contribuição previdenciária sobre o período indenizado.	Cláusula mantido na CCT. Inclusão de duas previsões com propósito mais restritivo quanto aos reflexos da verba no aviso prévio indenizado e quanto a data de encerramento do contrato de trabalho.
Vale Transporte	Vale-transporte, ou o seu valor correspondente. Contribuição do banco equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do salário- básico.	Idem.	Mantida a previsão independente da reforma trabalhista.
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre acordos	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Não há supressão de nenhuma das cláusulas analisadas neste item.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		Inclusão da natureza indenizatória do auxílio refeição (***restritivo***); Inclusão do pagamento adicional da 14ª Cesta Alimentação (***ampliativo***); Inclusões quanto aos reflexos do aviso prévio proporcional (***restritivo***)
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		1. Aumento nos valores monetários dos auxílios refeição, alimentação, creche/babá. 2. Demais não se aplica.

Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados de pesquisa, com base em Horn (2006).
(*) t_1 é antes da reforma. t_2. pós-reforma trabalhista de 2017.

Em síntese, é possível identificar a manutenção dos benefícios previstos antes da reforma, com alterações pontuais. A maior influência da reforma foi de consolidar a tendência de as empresas poderem pagar pelo trabalho com o caráter indenizatório do valor dos benefícios, portanto, não salarial. Na perspectiva de ampliar direitos, foi introduzido como novidade a 14ª cesta do auxílio alimentação, a partir da CCT de 2022, como será detalhado nos tópicos a seguir.

Quadro 4 - Direitos e Benefícios do Trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma

Quadro 4 – Direitos e Benefícios do Trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma			
Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Bancários (as) do Banco do Brasil
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Auxílio Refeição	Não consta.	Não consta.	Acordos ressalvam a aplicação da CCT Nacional para esta verba.
Auxílio Cesta Alimentação	Não consta.	Não consta.	Acordos ressalvam a aplicação da CCT Nacional para esta verba.
Auxílio Creche/Auxílio Babá	Não consta.	Não consta.	Acordos ressalvam a aplicação da CCT Nacional para esta verba.
Indenização Adicional - Aviso Prévio	Não consta.	Não consta.	Acordos ressalvam a não aplicação do pactuado em CCT Nacional.
Vale Transporte	Vale-transporte, ou o seu valor correspondente. Contribuição do banco equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do salário- básico. Fixa a base de cálculo do salário básico.	Idem. Alteração: inclusão de parágrafo, destacando que a diferença de 2% entre o percentual legalmente previsto (6%) e o pactuado (4%) não integra salário.	Cláusula mantida.
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Não há supressão.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		Inalterados, com exceção ao parágrafo terceiro do benefício de Vale Transporte, mas que não retira direitos.
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		Não se aplica.

Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados de pesquisa, com base em Horn (2006).
(*) t_1 é antes da reforma; t_2 é pós-reforma trabalhista de 2017.

O Acordo Coletivo do Banco do Brasil não estipula auxílio alimentação, refeição, auxílio creche/babá. No entanto, há ressalva quanto à aplicabilidade das cláusulas previstas na Convenção Coletiva Nacional que tratam desses benefícios. Quanto à indenização adicional decorrente de aviso prévio, há ressalva específica, em todos os instrumentos analisados, de que não serão aplicadas as previsões da Convenção Coletiva Nacional. Por fim, o acordo trata do vale transporte, com previsão próxima à CCT, alterando apenas o esclarecimento da base de cálculos, quanto ao "salário base". Nesse sentido, o Quadro 4 retrata o resumo das cláusulas.

A reforma trabalhista não tratou diretamente dos benefícios sociais. Somente facultou às partes a possibilidade de o negociado prevalecer sobre o legislado. É uma dimensão muito importante, que faz muita diferença na vida dos(as) bancários(as), pois é um componente importante da remuneração do trabalho.

No benefício do Auxílio Refeição, há um impacto bem nítido da reforma trabalhista de explicitar o caráter de natureza não salarial, o que significa que o seu valor não tem incidência de encargos sociais e demais direitos trabalhistas. Na perspectiva de assegurar a natureza

indenizatória do valor, foi incluída uma cláusula que compromete as partes a defender tal posição em todas as esferas públicas, inclusive perante o judiciário.

> **Cláusula 14 - Auxílio Refeição**
>
> **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 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.
>
> **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.** (grifos adicionados)

Os vales refeição e alimentação estão previstos desde as primeiras Convenções Coletivas firmadas de forma nacional e são verbas previstas de acordo com a regulamentação da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, feita pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991. Ocorre que, comumente, os bancos e demais empregadores realizavam o pagamento de um auxílio refeição junto com o salário do trabalhador, caracterizando assim este benefício como verba de natureza salarial, o que implica na incidência sobre direitos e encargos previdenciários e trabalhistas.

A regulamentação de 1991 viabilizou a inclusão do benefício na Convenção Coletiva de forma e atribuir uma natureza indenizatória à verba em conjunto à concessão de incentivo fiscal. A regulamentação visava a inclusão dessas verbas alimentares para os trabalhadores de forma geral, porém, para a categoria bancária, ela possibilitou uma redução de custos, dados os incentivos fiscais e a não incidência nos direitos trabalhistas. Por isso, tornou-se uma parcela não desprezível (um pouco mais de 20%) da remuneração total.

Atualmente, é comum no judiciário trabalhista a discussão sobre a natureza salarial da verba em razão do seu recebimento em holerite antes da adesão ao PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador) pelos bancos. Dessa forma, as alterações normativas acima citadas são reflexo da preocupação dos bancos com estas demandas.

Para Cavarzan (2022, p.184) é a intenção do banco em reduzir o passivo trabalhista.

> O intento de reduzir o passivo trabalhista trazido para a mesa de negociação pela bancada patronal dos bancos aparece ainda em várias outras cláusulas econômicas como auxílio refeição/alimentação, por exemplo, nas quais incluiu-se o seguinte texto: "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". O objetivo dos bancos é evitar que sindicatos entrem na justiça reivindicando que partes da remuneração indireta ou variável dos bancários seja reconhecida como tendo natureza salarial.

Quanto à cesta alimentação e ao auxílio creche/babá, as convenções e acordos avaliados garantem a concessão do benefício pelo tempo da idade do bebê/criança. A legislação trabalhista não regulamenta essas verbas, sendo benefícios garantidos pela negociação coletiva à categoria bancária, que perdurou no tempo avaliado, assegurando ainda reajustes a cada nova negociação dos valores de seu benefício. A cesta alimentação, na Convenção Coletiva de Trabalho de 2022, apresentou duas conquistas, o reajuste diferenciado de 10% e o acréscimo de um pagamento único de R$ 1.000,00 aos beneficiários da cláusula, o que representa a 14ª cesta alimentação.[35]

É salutar o destaque de que as verbas auxílios alimentação, refeição e creche/babá, embora sejam consideradas benefícios neste estudo, constituem valores econômicos e foram sendo atualizadas a cada ano de negociação, de acordo com os reajustes negociados. Estes três benefícios possuem relevância na composição da remuneração da categoria.

> A CCT da categoria referente a data base de 1º de setembro de 2021 garante piso de R$ 2.705,22 para escriturários e R$ 3.654,39 para os caixas, ambas ocupações com jornada de 30 horas semanais. Ainda no que diz respeito a remuneração, a categoria bancária tem direito mensalmente aos valores cumulativos de R$ 922,34 de ticket refeição e R$ 726,71 de ticket alimentação, este último pago 13 vezes no ano. O auxílio creche-babá pago até que o filho complete 71 meses é de R$ 558,16 e a Participação nos Lucros e Resultados chega a mais de cinco salários para os cargos da base da pirâmide (Cavarzan, 2022, p.111).

Ainda que relevantes, com reajustes acima da inflação, essas verbas, com o tempo foram reduzidas na composição total, em contrapartida ao aumento expressivo das remunerações variáveis, como demonstra a tabela da Figura 9, sobre remunerações diretas, indiretas e variáveis, tratada no item sobre remuneração. É certo que o aumento expressivo da remuneração variável evidencia o nítido interesse em redução de passivos trabalhistas e custos fixos pelos bancos.

---

[35] https://contrafcut.com.br/noticias/aumento-diferenciado-em-va-e-vr-foi-conquista-importante/, visto por último em: 17/11/2023.

O vale-transporte é uma verba regulamentada pela Lei 7.418 de 16 de dezembro de 1985, a qual o instituiu e estabeleceu as providências para sua concessão. A convenção coletiva não inovou quanto à concessão do benefício, porém ampliou direitos: o crédito será por tickets ou dinheiro e a participação dos bancos será maior. Enquanto a legislação aponta o pagamento no que exceder 6% do salário básico, a convenção coletiva prevê a contribuição do banco à parcela que exceder a 4% do salário básico.

O tema, no contexto do Acordo Coletivo do Banco do Brasil, apresenta percentuais diferenciados aos da Convenção, mas o texto permanece inalterado, antes e depois da Reforma Trabalhista.

Por fim, neste tópico, analisamos também o benefício da indenização adicional (Aviso Prévio Proporcional), presente em todas as Convenções Coletivas, sendo aplicada aos bancários e bancárias dispensadas sem justa causa, com um valor adicional de acordo com o tempo de vínculo com o banco. Em 2011, a lei n° 12.506 trouxe uma inovação ao aviso prévio já previsto na CLT. A partir da alteração legislativa, não seriam apenas 30 dias de aviso, mas além deles haveria o acréscimo de três dias por ano trabalhado, limitado todo o período a 90 dias, nestes termos:

> Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.
>
> Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

A mudança na lei, em 2011, apesar de ser benéfica ao trabalhador, ficou mais restritiva do que a que já havia na convenção dos bancários. Por isso, foi mantida a cláusula normativa, pois faz uma projeção de dias indenizados superior ao limite da lei (90 dias). Nota-se que a cláusula, dependendo do tempo de emprego pode chegar a 120 dias indenizados, conforme ilustra o Quadro 5.

Quadro 5 - Aviso Prévio Proporcional conforme tempo de serviço

Tempo Efetivo de Serviço no mesmo Banco	**Aviso Prévio Proporcional (indenizado).**
Até 5 (cinco) anos	60 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
Mais de 5(cinco) até 10 (dez) anos	75 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
Mais de 10(dez) até 20 (vinte) anos	90 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
Mais de 20 (vinte) anos	120 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados de pesquisa.

Importante salientar que, nesta cláusula, foram inseridos dois parágrafos que impactam negativamente eventuais discussões judiciais em prol dos(as) empregados(as). Assim, as mudanças são expressas quanto à não incidência de contribuição previdenciária e ao encerramento do contrato de trabalho conforme a previsão da Lei 12.506/2011 e não se aplicando os períodos superiores dados pela convenção. Neste último, a intenção é para eventuais discussões sobre estabilidades, como, por exemplo, no caso das garantias de empregada gestante.

Apesar de a reforma trabalhista não ter alterado o aviso prévio, ela trouxe novas modalidades de rescisão de contrato, o que impacta a forma do pagamento rescisório, como ocorre na possibilidade de rescisão por mútuo acordo, quando os valores podem ser reduzidos pela metade. As normas coletivas analisadas não tratam dessa nova modalidade rescisória, nem mesmo sobre redução de valores rescisórios. Como é um tema omisso nos instrumentos normativos, prevalece o que diz a reforma.

BALANÇO FINAL - CATEGORIA DIREITO E BENEFÍCIOS

Dentre os tópicos até aqui analisados, é possível constatar que este é o que menos sofreu alterações ou inclusões textuais, sendo relevante esta observação, pois são verbas em sua maioria não previstas em lei, como o auxílio alimentação, refeição e o auxílio creche/babá, mas que possuem relevância financeira para a categoria e que foram mantidas inalteradas, mesmo com um movimento de flexibilização das relações e de redução de custos para o empregador.

Dessa forma, é possível concluir que, mesmo diante do momento instável para os movimentos sindicais, a categoria bancária conseguiu manter os benefícios. No entanto, a reforma influenciou mudanças no sentido de assegurar que os valores pagos não tenham

natureza salarial, o que implica perdas por não incidir sobre os direitos trabalhistas e os benefícios previdenciários. Além de fragilizar as fontes de financiamento da seguridade social por estarem isentos dos encargos sociais. Portanto, em parte, a lógica da reforma, de possibilitar o pagamento de remuneração de caráter indenizatório e não salarial, ganhou concretude nas negociações dos bancários neste item.

2.1.3. Da Jornada de Trabalho

A análise do uso do tempo de trabalho, conforme Quadros 5 e 6, concentra-se nos seguintes tópicos: o adicional de horas extras, previsão específica de intervalo intrajornada para os(as) bancários(as) com jornadas de seis horas diárias e o teletrabalho ou trabalho remoto. Será destacada na regulamentação do uso do tempo de trabalho a inclusão de duas cláusulas novas na convenção, sendo uma mais restritiva de direitos e outra que os amplia: intrajornada e teletrabalho. O adicional de horas extras se manteve inalterado, até porque está em consonância com a previsão constitucional. A seguir iremos tratar sobre os novos temas e as reflexões sobre a perspectiva de flexibilização ou não de direitos, como se propõe a reforma trabalhista.

O Acordo Coletivo do Banco do Brasil prevê adicional de horas extras, banco de horas, intervalo para as jornadas de seis ou oito horas e o teletrabalho. Em situação semelhante à Convenção, traz flexibilizações na questão dos intervalos intrajornadas, mas amplia os direitos quando trata do trabalho em *home office.* Para expor as diferenças, os quadros 6 e 7 apresentam o comparativo entre os acordos.

Quadro 6 – Jornada de Trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma

Quadro 6 – Jornada de Trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma			
Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Categoria Bancária
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Adicional de Horas Extras	Percentual de 50% com reflexos em todas as verbas salariais fixas	Idem. Alteração: obrigatoriedade do envio das informações ao E-social.	Cláusula reproduz o que está no marco legal.
Jornada de 6h - Intervalo de Repouso	Não consta.	Possibilidade de aumentar o intervalo de 15 para 30 minutos, somente que os 15 minutos adicionais não serão computados como jornada.	É uma cláusula que adapta a mudança da reforma, pois, apesar de aumentar o tempo de intervalo, descaracteriza como jornada.
Teletrabalho	Não consta.	Consta a partir de 2022, previsão ampla sobre o conceito, controle de jornada de trabalho, o direito ao intervalo de almoço e descanso, direito à desconexão, fornecimento de materiais, ajuda de custo e previsões sobre saúde.	A inclusão da regulamentação do teletrabalho considera-se como uma ampliação de direitos, pois é mais abrangente do que previsto na reforma, pois fixa controles de frequência, direito a desconexão e outras previsões benéficas ao bancário(a)
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre acordos	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Não há supressão de nenhuma das cláusulas analisadas neste item.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		O item sobre o adicional de horas extras foi inalterado. Já os demais, foram incluídos após a reforma, sendo o intervalo com viés restritivo e o teletrabalho com viés ampliativo de direitos.
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		Não se aplica.

Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados de pesquisa, com base em Horn (2006).
(*) t_1 é antes da reforma, t_2, pós-reforma trabalhista de 2017.

Quadro 7 - Jornada de Trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma

Quadro 7 – Jornada de Trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma			
Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Bancários (as) do Banco do Brasil
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Adicional de Horas Extras	Adicional de 50% de horas extras e a base de cálculos, considerando o somatório de todas as verbas salariais fixas, entre outras, ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação de caixa e gratificação de compensador.	Idem. Alteração: obrigatoriedade do envio das informações ao E-social.	Cláusula reproduz o que esta no marco legal.
Banco de Horas	Compensação de horas **não trabalhadas,** com exceção à greve**,** e **horas adicionais à jornada,** sem reflexos. O tempo para compensação seria à escolha do empregado, mas dando preferência ao mês corrente ou até o mês subsequente.	Idem. Alterações: possibilidade de adesão ou desvinculação. O tempo para compensação será até 6 meses contados da prestação das horas extras ou da hora não trabalhada. O saldo de horas será pago ou debitado, nos mesmos prazos.	Cláusula mantida, mas que adapata a reforma ao ampliar o do tempo de compensação para 06 meses.
Jornada de 8h - Intervalo de Repouso	Não consta.	Previsão contém a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos. A previsão é facultativa e dependerá da manifestação expressa do(a) empregado(a) e autorização do gestor. O intervalo previsto, não será computado como jornada de trabalho.	A cláusula adapta a mudança da reforma quanto a natureza do intervalo e na redução do intervalo para 30 minutos, enquanto a legislação trata de 1 hora de intervalo para àqueles que possuem jornada contratual de 08 horas.
Jornada de 6h - Intervalo de Repouso	Não consta.	ACT de 2018, aplica a previsão do CCT Nacional. A partir de 2020 há previsão específica, possibilitando a ampliação do intervalo para 1 hora, desde que solicitado e autorizado pelo gestor. Quando da ampliação para 1 hora, caso não seja usufruído, não haverá remuneração do tempo, em razão da natureza indenizatória.	A cláusula adapta a mudança da reforma, pois, embora amplie o intervalo para 1 hora, enquanto a legislação trata de 15 minutos, descaracteriza como jornada.
Teletrabalho	Não consta.	Consta a partir de 2022, previsão ampla sobre o conceito, controle de jornada de trabalho (inclusive sobre o sobreaviso e prontidão; trata do sistema de controle de ponto), o direito ao intervalo de almoço e descanso, direito à desconexão, fornecimento de materiais, ajuda de custo e previsões sobre saúde.	Ainda que a natureza do Teletrabalho tenha sido incorporada na Reforma Trabalhista, avalio a inclusão do tema na CCT da categoria como ampliativa de direitos, pois é mais abrangente do que a CLT e fixa controles de frequência, direito a desconexão e outras previsões benéficas ao bancário(a). Cláusula amplia os direitos quando comparada à legislação.
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre acordos	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Não há supressão.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		Cláusula de adicional horas extras mantida. Incluidos os intervalos e o teletrabalho, sendo, os dois primeiros com viés restritivo e o teletrabalho ampliando direitos quando comparados à legislação.
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		Não se aplica.

Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados de pesquisa, com base em Horn (2006).
(*) t_1 é antes da reforma, t2, pós-reforma trabalhista de 2017.

2.1.3.1. Do Adicional de Horas Extras e do Banco de Horas/Compensação

A Convenção Coletiva estabelece o que está previsto na Constituição, que já fixa, em seu artigo 7º, inciso XVI, o percentual de adicional de horas extras em 50% superior ao da hora normal. É uma cláusula que não sofreu alteração antes nem depois da reforma, pois repete o que estabelece o marco legal. A inclusão da cláusula que prevê a declaração das horas extras no E-social também atende as exigências desse novo instituto. É uma novidade que acrescenta informações para o conhecimento da realidade do trabalho e dá melhores condições de estabelecer políticas públicas sobre o tema.

Os diversos meios de modulação de jornada e compensações foram implementados em maior parte do mercado na década de 1990, em razão da instabilidade econômica e da queda de empregos na época, motivos suficientes para a lógica da flexibilização promover meios de redução de custos ao empregador e "maior" liberdade aos empregados. Nessa lógica, destacam Krein e Alves (2021, p. 730):

> Na prática, parte do movimento sindical aceitou a introdução de mecanismos de modulação com redução de jornada. Ao mesmo tempo, as empresas enxergaram no banco de horas uma forma de reduzir custos (não pagamento das horas extras e racionalização do uso do tempo com a eliminação dos tempos mortos) e maior liberdade para ajustar a jornada de acordo com suas conveniências econômicas, da existência de sazonalidades anuais e recorrentes crises econômicas. A evolução da modulação da jornada foi objeto de negociação, mas sendo um tema muito mais pautado por iniciativa empresarial do que dos trabalhadores, a redução da jornada semanal saiu das negociações, ficando o tema restrito à distribuição do tempo de trabalho.

Embora a Constituição Federal trate, em seu artigo 7º, inciso XIII, da previsão da compensação de horas e redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva, a previsão legal sobre o sistema compensatório no perfil de banco de horas aconteceu após a sua efetiva implementação. Com a constante utilização desse mecanismo na década de 1990, em 1998 a Lei 9.601 alterou o art. 59 da CLT, incluindo a previsão do sistema de compensação das horas extraordinárias, observando o limite máximo de 120 dias. A Medida Provisória 2.164-41, de 2001, trouxe nova alteração ao artigo, com a finalidade de aumentar o prazo de compensação em até um ano.

A Reforma Trabalhista trouxe uma alteração mais profunda ao regime compensatório, com destaque para o tempo de compensação e a viabilidade de se ter a compensação com apenas a autorização individual do trabalhador. Assim, com a reforma trabalhista, passam a existir 3 (três) formatos de banco de horas e compensação: acordo de compensação mensal

por meio de acordo individual tácito ou expresso ou por negociação coletiva; acordo de compensação mensal; acordo de compensação semestral por meio de acordo individual expresso e escrito ou por negociação coletiva; e, por fim, o acordo de compensação anual por meio, exclusivamente, de negociação coletiva. Os dois primeiros modelos estão previstos no art. 59 da CLT, parágrafos 6º e 5º e a modalidade anual encontra respaldo no art. 611-A, II da CLT.

A ampliação dos tempos de compensação e a viabilidade de acordar o banco de horas de forma individual pelo trabalhador formaliza a real intenção da Reforma Trabalhista, que era a de flexibilizar relações de trabalho, distanciando as entidades sindicais da negociação de direitos e trazendo uma falaciosa impressão aos trabalhadores de liberdade. Nesses termos, a ampliação do banco de horas viabiliza uma maior desnaturação das horas extraordinárias, prorrogando o recebimento muito posterior à sua realização; também representa uma maior realização de horas extras sem prévio aviso, além de muitas compensações ocorrerem em datas que nem sempre convêm aos trabalhadores, dentre outros modos que "fazem o tempo de trabalho avançar sobre o tempo de não trabalho" (Krein *et al*., 2018, p.111-113).

As convenções coletivas da categoria bancária não possuem cláusulas que regulamentem o banco de horas. A ausência de previsão não significa a inexistência de seu uso pelos bancos. Ou seja, ele de fato existe na categoria, como mostra o Acordo do Banco do Brasil (conferir Quadro 6). É um tema presente antes e depois da reforma. Antes, constava que a compensação das horas em crédito ou débito ocorreria no mês subsequente. Após 2018, adapta-se ao conteúdo da reforma, em que o prazo passa a ser de seis meses para a compensação. Ou seja, possibilitou maior liberdade para o BB utilizar o tempo de trabalho/vida de bancários(as) de acordo com as suas necessidades. O prazo maior tende a dificultar, por parte do trabalhador(a), o controle das horas em débito ou crédito e os deixa em condição mais vulnerável para poder organizar sua vida. Ainda se faz necessário mencionar a possibilidade proporcionada pela reforma de acordos individuais sobre compensação da hora, o que retira o poder do sindicato de estabelecer limites ao uso do tempo de trabalho, como pode ser observado na denúncia do Sindicato dos Bancários de BH e Região (Seeb/BH) da sua adoção pelo Banco Mercantil.[36]

> **Mercantil impõe acordo individual de banco de horas**
>
> A prática de flexibilização de direitos trabalhistas é amparada pela legislação desde

[36] https://bancariosbh.org.br/conteudo/7628/mercantil-impoe-acordo-individual-de-banco-de-horas, visto por último em: 26/11/2023.

> a reforma trabalhista
>
> Funcionárias e funcionários do Banco Mercantil foram surpreendidos, na manhã de quinta-feira (31), com propostas de acordos individuais de compensação mensal de jornada de trabalho, o banco de horas. A prática de flexibilização de direitos trabalhistas é amparada pela legislação desde a reforma trabalhista, que passou a permitir este tipo de acordo sem a participação dos sindicatos.
>
> "Infelizmente, o Mercantil está amparado pela reforma trabalhista, contra a qual o movimento sindical realizou ampla mobilização. Em muitos casos, o banco de horas é uma facilidade para que não sejam pagas horas extras. Valorizamos a negociação coletiva para assegurar um acordo com garantias para os trabalhadores, mas não foi isso o que verificamos na proposta apresentada pelo banco", afirmou Marco Aurélio Alves, funcionário do Mercantil, coordenador da Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Mercantil.
>
> No início de 2023, o Mercantil protocolou uma proposta de acordo coletivo sobre o tema, mas o movimento sindical considerou que não houve avanços para os trabalhadores.
>
> Para Vanderci Antônio, funcionário do Mercantil e diretor do Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte, a desvantagem é que, pela pressão do banco e sem obrigatoriedade da participação dos sindicatos, funcionários estão sendo coagidos a assinar o acordo individual. "Sem contar que, se não houver um bom planejamento do saldo das horas, o funcionário é obrigado a folgar em datas que não lhe convém. E é nessa hora que o banco de horas acaba sendo prejudicial para os trabalhadores, ao invés de ajudar", explicou.

Ou seja, na prática, a reforma trabalhista tem incidência no uso do tempo de trabalho, ao permitir que as empresas, como foi o caso do Banco Mercantil, adotem a modulação da jornada sem negociação com os sindicatos. Cavarzan (2022) mostra que o Banco Santander também adotou a mesma prática.

Assim, nos dois casos analisados, pode-se destacar que: 1) a não proibição em convenção coletiva permite que a compensação individual seja implantada em alguns bancos, já que ela é permitida pela reforma, apesar da denúncia e resistência realizada por sindicatos de bancários, como fica evidente na notícia citada acima. Por isso, destaca-se que essa é uma das principais novidades da reforma de 2017, pois retira o poder do sindicato de estabelecer limites para adoção da modulação da jornada. 2) No caso do BB, o banco de horas está institucionalizado e o que houve foi uma adaptação para o prazo de compensação das horas em débito e crédito de um para seis meses. Assim, segue uma mesma tendência identificada por Krein e Alves (2021) de ser um tema que ganhou grande expressão nas negociações coletivas. No referido estudo, também aparece a tendência de extensão do prazo de compensação das horas.

Ainda no estudo realizado por Krein e Alves (2021) é possível identificar critérios analisados para uma perspectiva comparativa ao setor bancário, o que trará maior

verossimilhança ao olhar os efeitos da reforma trabalhista no negociado sobre banco de horas. Os autores apontam que um critério divergente nas negociações analisadas se dava quanto à composição do banco de horas, ou seja, sobre se poderiam ser realizadas apenas a partir de horas extras ou se poderiam ser consideradas também faltas não justificadas, saídas antecipadas e atrasos. Enquanto, no estudo, os casos em que consta a possibilidade mais ampla na composição do banco de horas dependem da autorização do empregador, no caso dos bancários, o Acordo Coletivo do Banco do Brasil foi expresso em autorizar a composição mais ampla, não colocando nenhuma imposição de autorização do banco; vejamos:

> **Parágrafo Terceiro –** As horas não trabalhadas também poderão integrar o banco de horas e deverão ser compensadas em até 6 meses contados da data da hora não trabalhada. Este parágrafo não se aplica às horas não trabalhadas em decorrência de greve.

Outro critério encontrado no ACT do Banco do Brasil, observado pelo estudo de Krein e Alves (2021) refere-se à forma de pagamento em caso de horas não compensadas dentro do prazo. Para os bancários e bancárias do Banco do Brasil, a regra é clara em determinar o pagamento no mês subsequente, nos termos da cláusula 4ª do mesmo ACT, que trata de horas extraordinárias. Por fim, o estudo (Krein; Alves, 2021) traz outros critérios que não foram identificados nos acordos aqui analisados: prazo para convocação dos funcionários à compensação das horas, proporção de horas do saldo com banco de horas para compensação, formas de compensação, entre outros.

Um ponto em destaque para o Acordo Coletivo do Banco do Brasil é que ele traz a possibilidade de o funcionário, a qualquer tempo, alterar a opção do banco de horas, voltando a perceber o pagamento de horas extras quando da sua realização. Este ponto é de suma importância e relevância para o trabalhador, que tem a liberdade e não depende de anuência do empregador para aderir ou não ao sistema de banco de horas.

Por todo o exposto, é possível concluir que o acordo coletivo analisado incorporou parte da mudança legislativa; ao mesmo tempo, o conteúdo das previsões normativas assegura aos trabalhadores a possibilidade de aderir ou não ao regime de compensação – inclusive após o aceite, é possível retornar à situação anterior –, bem como observa um tempo menor de compensação (seis meses). A compensação coletiva ainda é mais vantajosa do que a individual.

Assim, a reforma tem incidência concreta no uso do tempo de trabalho. Ela “foi um instrumento para legalizar práticas já em curso e amarrar as instituições públicas (fiscalização e judiciário) para não colocarem empecilhos às empresas ampliarem o seu poder de

determinar, de preferência com anuência sindical, o uso do tempo de vida dos trabalhadores" (Krein; Alves, 2021, p. 732).

2.1.3.2. Do Intervalo Intrajornada

O instituto do intervalo intrajornada, dedicado para refeição e descanso do trabalhador, passou por três grandes mudanças com a Reforma Trabalhista firmada em 2017. As duas primeiras mudanças decorrem de um aspecto essencial: a natureza da verba. Após a reforma, o intervalo intrajornada passa a ter caráter indenizatório, o que implica o "afastamento de todos os reflexos e integração destas horas nas demais verbas salariais do trabalhador, como férias acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso-prévio, recolhimento do FGTS e ainda a incidência da contribuição previdenciária" (Alves, 2021, p. 713) e na forma de remuneração do período não usufruído.

A segunda mudança é quanto à remuneração do intervalo quando não usufruído em sua integralidade. Antes da reforma, a natureza era salarial e havia a incidência dos reflexos acima mencionados e o pagamento integral da hora do intervalo com o adicional de 50% (§4° do artigo 71 da CLT).[37] A nova regra passa a determinar o pagamento somente do tempo não usufruído pelo trabalhador com o adicional de 50%. Assim como em outras situações, a mudança legislativa é oposta ao entendimento jurisprudencial consolidado até então, estabelecido na Súmula 437 do TST.[38]

A terceira alteração diz respeito à previsão normativa com a finalidade de reduzir o tempo de descanso. Antes da reforma, o entendimento consolidado no verbete II da Súmula 437 era pela invalidade de cláusula de acordo ou convenção que estipulasse a supressão ou redução do intervalo, por se tratar de saúde, higiene e segurança do trabalhador. Eventual redução de intervalo era tratado como excepcional.

---

[37] Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.
§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994) (revogado)

[38] SÚMULA N.º 437. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**. APLICAÇÃO** DO ART. 71 DA CLT: I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

> A discussão sobre a possibilidade da redução do intervalo intrajornada com a redução da jornada diária ou com a redução do trabalho realizado aos sábados atendia em parte à demanda dos trabalhadores, o que passou a ser permitido com a edição da Portaria 42/2007, do Ministério do Trabalho e Emprego, que previa a redução do intervalo para repouso e alimentação por meio de convenção ou acordo coletivo devidamente aprovado em assembleia, desde que observados os requisitos constantes da portaria.
>
> Posteriormente, a Portaria 1.095/2010, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), revogou a Portaria 42/2007, estabelecendo que a redução do intervalo intrajornada poderia ser deferido pelo MTE, quando previsto em convenção ou acordo coletivo e ainda atendendo outras exigências constantes na referida portaria. Desta forma, mesmo que aprovada por assembleia, a redução do intervalo intrajornada somente poderia ser efetivada se autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. (Alves, 2021, p. 702-703)

A Reforma Trabalhista introduziu o art. 611-A na CLT, o qual autoriza a alteração do intervalo, para jornadas de mais de seis horas diárias, para no mínimo de 30 minutos por meio de negociação coletiva.[39]

As convenções e acordos coletivos analisadas demonstram que a alteração legislativa impactou as negociações da categoria, incluindo previsões que flexibilizam a jornada antes prevista. Nesse sentido, as convenções coletivas fixam o intervalo de 30 minutos para os bancários e bancárias que realizem uma jornada contratual entre quatro e seis horas diárias, mesmo que realizem horas extras. Os 15 minutos adicionais de descanso, constantes nas convenções, após reforma, para além da previsão legal, quando usufruídos, não serão incluídos na jornada de trabalho, ou seja, o trabalhador ficará mais tempo no banco.

No Acordo Coletivo do Banco do Brasil, a partir da reforma trabalhista, passam a constar duas cláusulas, uma direcionada ao intervalo para os funcionários com jornada contratual de oito horas e outra para os que possuem jornada diária de seis horas. A cláusula referente à jornada de oito horas estabelece que o intervalo de refeição e descanso poderá ser de 30 minutos, desde que o empregado faça a adesão e que haja autorização do gestor, logo, que não haja prejuízo ao trabalho nas dependências. Ainda nesta cláusula, não há qualquer menção quanto à forma de pagamento caso não se usufrua do intervalo, nem mesmo quanto à natureza do instituto. Assim como na Convenção Coletiva, aplicar-se-á o entendimento legal.

Na cláusula para aqueles com jornada de seis horas diárias, a previsão normativa autoriza a ampliação do intervalo para uma hora, desde que o trabalhador faça a adesão, o gestor autorize e que não haja prejuízo ao trabalho nas dependências do banco. Quanto à

---

[39] Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

forma, define o registro no ponto eletrônico e fixa que a natureza da verba não sofrerá alterações, logo, será mantido o entendimento de natureza indenizatória, nos termos da nova legislação.

Neste tópico, houve cláusulas adaptativas que deram concretude aos termos da reforma, tais como a modulação da jornada, como mostra o Acordo do Banco do Brasil (compensação foi ampliada de um para seis meses), a não capacidade de proibir, apesar de contestar, mecanismos de compensação individual da jornada e ampliar as possibilidades de flexibilização do intrajornada, sem que ela cause passivos trabalhistas. Também é fato, que a extensão da jornada legal e de abertura dos bancos nos finais de semana foram contidos pela ação coletiva dos sindicatos.

2.1.3.3. Do Teletrabalho/Trabalho Remoto

O teletrabalho, também conhecido por *home office* e trabalho remoto, é uma forma de contratação que tem por "critério básico a realização do trabalho fora da empresa e mediados pelas tecnologias de informação e comunicação" (Bridi, 2020, p. 176). Esta modalidade não surgiu na Reforma Trabalhista, ela tem ingresso no mundo do trabalho a partir do avanço das tecnologias e de sua utilização nos ambientes de trabalho.

Como bem salienta Bridi (2020), é uma modalidade inserida na economia flexibilizante, tanto para as relações de trabalho, quanto produção e processos, visando maior êxito financeiro para os empregadores. Na perspectiva do trabalhador, o teletrabalho é marcado por controvérsia, pois alguns o defendem e outra parte o rejeita, como mostrou a pesquisa realizada pela Contraf, em 2021. No entanto, ele coloca novos desafios que vão desde o ambiente de trabalho (saudável e ergonômico), o controle da jornada, a separação entre o trabalho econômico e de cuidados, os novos gastos para viabilizar a atividade, a sociabilidade etc.

Em 2011, houve alteração na CLT, em que o artigo 6º, passou a incluir, em seu parágrafo único, a equiparação dos direitos do trabalho presencial e do teletrabalho, constando os meios telemáticos e informatizados para fins de subordinação jurídica. De toda forma, ainda que houvesse previsão legal, o judiciário apresentava entendimentos contrários, conforme destaca Bezerra (2021, p. 616),

> [a]pesar da regulamentação pela lei de 2011, havia diversas disputas acerca do tema, com destaque para as demandas judiciais que questionavam se o teletrabalho é compatível ou não com a limitação da jornada de trabalho. Parte da jurisprudência dos Tribunais, ao entenderem pela incompatibilidade, consideram que o teletrabalho

> é uma das modalidades de trabalho externo (artigo 62, I, CLT5), e assim excluem-no do controle da jornada de trabalho e, consequentemente, dos direitos às horas extras, garantias de descansos e intervalos intra e interjornadas. Opostamente, outra parte da jurisprudência aduz que o teletrabalho e a limitação de jornada são compatíveis desde que exista meio disponível para o controle da jornada de trabalho.

A Reforma Trabalhista trouxe corpo ao teletrabalho na legislação, dedicando um capítulo completo para essa forma de contratação, com especificações sobre a conceituação em si, o regime de jornada, gastos do trabalhador e o fornecimento dos materiais de trabalho. Em 2022, a Lei 14.442 trouxe alterações a esse capítulo, sendo uma das mais relevantes a inclusão do artigo 75-F, que estabelece a preferência do teletrabalho para a pessoa com deficiência e para os empregados com filhos em guarda judicial.[40]

---

[40] Vejamos a atual redação completa e atualizada do capítulo II-A do teletrabalho:
Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.
Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)
§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)
§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.
§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.
§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento
§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.
§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.
§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.
§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.
Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.
§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.
§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

O conceito de teletrabalho se manteve, constando apenas a observação do §1° do artigo 75-B, quanto à não descaracterização dessa modalidade, caso o empregado compareça, ainda que de modo habitual, às dependências da empresa. Este primeiro ponto parte mais de um esclarecimento, em que a empresa fica dispensada de qualquer controle de jornada, mesmo que haja meios telemáticos ou até mesmo a contratação por tarefas ou produção. Ademais, o §5° estipula que as atividades realizadas com o uso de equipamentos fornecidos pelo empregador, fora da jornada pré-estabelecida não representará tempo à disposição ou regime de prontidão ou sobreaviso, salvo se acordado por meio negocial.

Além dos artigos acima mencionados, a mudança na CLT incluiu o inciso III no art.62 deixando expresso que os trabalhadores em regime de teletrabalho não estão abrangidos pelo regime de jornada de trabalho. Logo, a proposta da alteração legislativa para esta modalidade retira do trabalhador o direito às horas extras, adicionais noturnos, intervalos intrajornada e interjornada, dentre outros componentes da duração da jornada.

Há previsão também sobre aplicabilidade da legislação aos empregados que trabalhem fora do território brasileiro, quando contratados no Brasil e a possibilidade de adesão e reversão à modalidade de teletrabalho. Nota-se que a adesão deve ser por mútuo acordo, mas o retorno do trabalhador às atividades presenciais poderá ser feito de forma unilateral pelo empregador. Todos os atos serão feitos por contrato individual ou aditivo. E mais, há previsão de fornecimento e manutenção de equipamentos e infraestrutura, não fixando os termos das responsabilidades, mas indica que isso deverá ser feito em contrato escrito e ressalva desde logo que essas utilidades não serão incorporadas à remuneração do trabalhador.

Por fim, destaca a previsão sobre saúde do trabalhador, constando a observação de que o empregador deve instruir os empregados de maneira a prevenir e tomar as devidas precauções para doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções. Neste ponto, nota-se a completa

---

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.
Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.
Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.
Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.
Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

transferência de responsabilidade do empregador aos trabalhadores que aderirem a essa modalidade, considerando que, certamente, os empregados não terão condições de saber se estão ou não executando adequadamente a atividade, nem mesmo em uma rotina acelerada de entrega.

A partir de 2020, com a pandemia decorrente do Covid-19, a orientação sanitária foi de distanciamento social, além da intensificação da higiene e uso de máscaras. Não apenas a categoria bancária, mas muitas outras passaram a aderir com mais ênfase ao trabalho em *home office* como meio de manter as atividades e, ao mesmo tempo, reduzir a transmissão do vírus. Nesse caso, houve a Medida Provisória 927, de 2020, que estabelecia:

> Desta forma, dada a emergência da situação, passou a viger em 22 de março a MP 927 de 20209 (e que caducou em julho de 2020), que dispôs sobre o teletrabalho, a qual resumidamente permitia às empresas negociarem diretamente com os trabalhadores, autorizava o empregador alterar unilateralmente o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, bem como determinar a volta (com notificação ao empregado com antecedência de no mínimo 48 horas). (Bezerra, 2021, p.625).

Foi criado um comitê de crise nacional entre o Comando Nacional dos Bancários e a Fenaban, o qual se propôs a discutir a situação da categoria frente à crise sanitária imposta pela Covid-19. Nessa situação, o movimento sindical optou por contratar uma pesquisa junto ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), para compreender as condições em que a categoria estava inserida em meio a uma rotina diferente à que estavam acostumados e que foi absorvida de forma abrupta. As informações obtidas nessa primeira pesquisa foram relevantes para as tratativas de negociação.

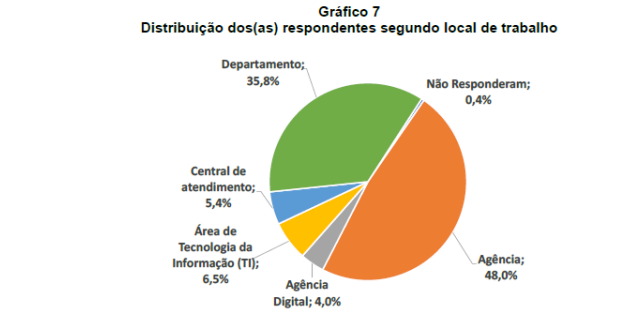
> A pesquisa mostrou, em julho de 2020, que as principais reivindicações dos bancários, num universo de 10.939 respondentes, eram: fornecimento, pelo banco, de equipamentos e infraestrutura (considerado “importante” ou “muito importante” por quase 88,7% dos respondentes); ações para minimizar os impactos na saúde em função do trabalho em home office (“importantes” ou “muitos importantes” para mais de 88% dos respondentes); e garantia do cumprimento da jornada (“importante ou “muito importante” para 87,5% dos respondentes) (Uehara *et al*., p. 3, 2023)

Em julho de 2021, com a permanência da questão pandêmica, foi aplicada uma segunda pesquisa[41] e, nesta ocasião, contaram com um total de 12.979 respondentes. Desses respondentes, a maior parte atua em agências físicas (48,0%) e departamentos (35,8%) e em sua maioria ocupam os cargos de gerente ou analista/assistente, conforme gráficos elaborados pelo DIEESE e Contraf-CUT, ilustrados na Figura 10.

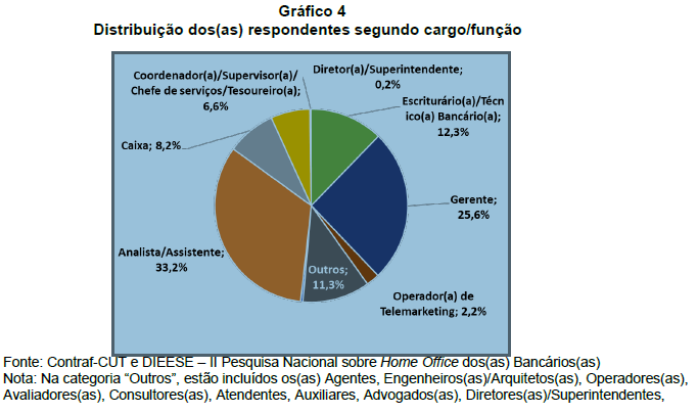
---

[41] II Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) bancários(as). Estudos & Pesquisas n °105 – 15 de março de 2023. https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq105HomeOfficeBancarios.html, visto por último em 24/10/2023.

Figura 10 – Distribuição de bancários por tipo de dependência e por cargo, pesquisa DIEESE



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)
Nota: Na categoria "Outros", estão incluídos os(as) Agentes, Engenheiros(as)/Arquitetos(as), Operadores(as), Avaliadores(as), Consultores(as), Atendentes, Auxiliares, Advogados(as), Diretores(as)/Superintendentes,

Fonte: Dieese. II Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) bancários(as). Estudos & Pesquisas n° 105/2023.

Nesta segunda pesquisa constam as principais reivindicações da categoria para aquele momento.

> As principais reivindicações classificadas como "muito importante" e "importante" na visão dos bancários, em julho de 2021, foram: o fornecimento pelo banco de equipamentos e infraestrutura (90% dos respondentes); as ações para minimizar os impactos na saúde em função do trabalho em home office (88%); a garantia do cumprimento da jornada (88%); o pagamento de um "auxílio home office" (85%); a mesma proporção (85%) para aqueles que querem garantir o pagamento das horas extras; e o pagamento de auxílio alimentação adicional (56%), demonstrando que as dificuldades financeiras vêm sendo, cada vez mais, uma séria preocupação para esses bancários e bancárias.
>
> Finalmente, a reivindicação de garantir, ao menos, um dia de trabalho presencial no banco por semana foi considerada (importante" ou "muito importante" por 36% dos respondentes. Tal pleito está relacionado, principalmente, ao medo de ser esquecido e, com isso, perder oportunidades ou ser desligado pelo banco, o que foi mencionado como um problema que vem afetando a saúde de grande parte desses trabalhadores. (Uehara *et al*., 2023, p. 5-6).

Por fim, nesta segunda pesquisa, dos 12.979 respondentes, apenas 1,2% já atuava em *home office*, sendo que 98,8% passaram a essa nova modalidade de trabalho em razão da

pandemia. Logo, pela pesquisa realizada, é possível identificar que a categoria bancária, assim como a maior parte dos demais segmentos, incluiu em suas rotinas o teletrabalho em razão do necessário isolamento social na crise sanitária.

Dessa forma, em 2020, ainda que na Convenção Coletiva não conste uma cláusula ou capítulo dedicado ao tema, foram firmados acordos coletivos com os bancos, "como o Bradesco (em setembro de 2020), o Itaú Unibanco (em dezembro de 2020) e o Banco do Brasil (em dezembro de 2020)" (Uehara *et al*., 2023, p. 4) Na previsão desses acordos constavam questões de jornada de trabalho e seu controle, ajuda de custo, fornecimento de materiais e estrutura de trabalho, entre outros pontos.

Para Cavarzan (2022, p. 191), o movimento sindical viu a oportunidade de regulamentar a modalidade incluída pela Reforma com maior amplitude para a categoria, em um primeiro momento de forma individualizada com os bancos, em razão do caráter emergencial, e, em um segundo momento, com a criação de cláusulas dentro da Convenção Coletiva dos bancários com 12 novas cláusulas tratando do tema.

> São 12 cláusulas novas na CCT que regulamentam as condições do Teletrabalho em patamares acima do previsto na legislação trabalhista brasileira, a partir do que já havia sido negociado em acordos de trabalho específicos em alguns bancos: conceituação de Teletrabalho, possibilitando inclusive o trabalho híbrido; previsão de treinamento aos gestores dos empregados em Teletrabalho para evitar abusos de cobranças e assédio; pagamento de vale transporte proporcional em caso de regime de trabalho híbrido; previsão de que os acordos específicos por banco regulando o Teletrabalho em patamares superiores aos da CCT serão válidos; registro e controle da jornada de trabalho; direito a desconexão com respeito aos intervalos para refeição e os demais períodos de descanso; pagamento de ajuda de custo; previsão da possibilidade de fornecimento e manutenção por parte do banco de equipamentos necessários ao teletrabalho; promoção da saúde e segurança do trabalho no regime de Teletrabalho, garantia dos mesmos direitos da CCT para o empregado em teletrabalho e empregado em regime presencial, inclusive direito de participar dos processos eletivos dos órgãos de representação da categoria profissional, podendo votar e ser votado; criação por parte do banco de canal de acesso específico para demandas dos empregados em Teletrabalho; proteção à empregada vítima de violência doméstica, com relação a sua vontade de permanecer ou não em regime de teletrabalho; criação de Grupo de Trabalho Bipartite com participação das entidades sindicais sobre Teletrabalho para acompanhar a aplicação dos direitos destes trabalhadores (Cavarzan, 2022, p. 191).

Assim, desde logo, observa-se que os instrumentos normativos da categoria passaram a incorporar a nova modalidade em seus conteúdos após a alteração legislativa de 2017, mas, pelas circunstâncias em que o mundo estava inserido, a promoção dessas inclusões se deu com maior ênfase em razão da emergência sanitária. De toda forma, é certo que a inclusão do

teletrabalho na CLT e o movimento de relativização das relações contratuais e modalidades de jornadas viabilizaram sua inclusão no mundo bancário com maior facilidade.

Partindo dessa premissa, passemos a analisar o conteúdo da Convenção Nacional e do Acordo Coletivo para estimar o quanto as cláusulas de teletrabalho incluídas para a categoria promovem a aceitação dos termos da Reforma Trabalhista e o quanto resistiram ao movimento de flexibilização das relações. Analisando a previsão normativa sobre o trabalho remoto para a categoria, tanto na Convenção Coletiva, quanto no Acordo Coletivo, encontramos pontos que sustentam as regras previstas na CLT. Já outras inovam, com o propósito de garantir proteção às condições de trabalho, bem como à saúde da categoria.

No aspecto de jornada de trabalho, enquanto a CLT traduz a inexistência de controle de jornada ao teletrabalho, as normas coletivas analisadas incluem cláusulas expressas pelo controle da jornada pelos equipamentos/programas de computadores ou, até mesmo, o registro de ponto. A Convenção ainda assegura o intervalo intrajornada, constando o direito de não atender ao banco quando a pessoa estiver neste intervalo de descanso. Para trabalhadores nessa modalidade, a cláusula assegura que eventual convocação para reuniões e eventos presenciais no banco deverão ser notificadas com um prazo mínimo de 24 horas.

Quanto à ajuda de custos, ao passo que a CLT determina que se negocie por contrato com o trabalhador, a convenção coletiva assegura um valor fixo (R$ 1.036,80, em 2022) para bancários que trabalharem mais de 50% da duração do trabalho mensal fora das dependências do banco. Seguindo a previsão celetista, a convenção esclarece que estes valores não integram remuneração, nem mesmo incorporam contrato ou outros encargos trabalhistas. Por fim, observa-se que, considerando o ajuste bienal das negociações, há cláusula específica dedicada aos reajustes desse valor em 0,5% para a data base de 1°.09.2023. A cláusula normativa traz previsão sobre o fornecimento dos equipamentos, bem como a responsabilidade do banco em realizar a manutenção quando previamente autorizada. Neste ponto, destaco a referência da convenção de que a manutenção ocorrerá durante a jornada normal de trabalho.

No mais, fica expressa a manutenção dos direitos e de representatividade dos trabalhadores em *home office* quando comparados aos que atuam de forma presencial. É certo que, ao comparar as previsões normativas com a CLT, as convenções e acordos coletivos são mais completos, na perspectiva de garantir direitos e proteção aos trabalhadores. Ademais, realizando as negociações de forma nacional, evita-se o trato individual e situações diferentes e desproporcionais, além de promover a unidade da categoria.

Por fim, embora haja tópico específico dedicado ao estudo das cláusulas que tratam de saúde e segurança do trabalho, no que tange às previsões normativas do teletrabalho, elas serão tratadas neste tópico, por configurar uma questão lógica ao comparativo da lei, aqui tratado. O art.75-E da CLT dispõe que o empregador deverá instruir os funcionários a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo a pessoa assinar termo de responsabilidade. A Convenção Coletiva coleciona tópicos de orientações ao ambiente de trabalho, orientações para uma rotina diária saudável e para o equilíbrio pessoal e profissional, sobre ergonomia, inclusive com um desenho ilustrativo da Resolução Administrativa do TST n° 1970 de 2018, com a estrutura do local de trabalho. Há previsão normativa quanto à responsabilidade da pessoa empregada em observar essas orientações e em comunicar imediatamente o gestor sobre eventual problema de saúde.

Uma cláusula importante, que se encontra no tópico de jornada de trabalho, mas que traz uma forte relação com a questão de saúde é a regra garantindo o direito de desconexão, constante no parágrafo terceiro da Cláusula 70:

> **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.

Ainda na análise da Convenção Coletiva, ela estabelece a igualdade de tratamento aos bancários e bancárias que estão em teletrabalho, em relação aos direitos previstos em norma coletiva quanto ao direito de representatividade em eleições de órgão de representação da categoria. Também, consta previsão para um canal direto, indicado pelo banco, e a possibilidade de análise de alteração de regime para as bancárias vítimas de violência doméstica. Por fim, destacamos a previsão para um grupo de trabalho bipartite que acompanhará o assunto na categoria.

O último Acordo Coletivo do Banco do Brasil apresenta um anexo (II) que regulamenta o teletrabalho, sendo, em sua maior parte, a reprodução das previsões contidas na Convenção Coletiva, mas trazendo alguns pontos diferentes, que merecem destaque:

- O ACT possibilita o retorno ao regime presencial por duas formas: decisão do banco ou pedido da pessoa empregada. A previsão da CCT é exclusiva quanto à decisão do empregador, não possibilidades de solicitação do empregado.
- O ACT fixa expressamente que o controle de jornada será feito por sistema de ponto eletrônico.

- O acordo estabelece que o uso de equipamentos e ferramentas digitas não caracteriza regime de prontidão, sobreaviso ou tempo à disposição do banco.
- E, por fim, trata sobre a compensação de jornada em caso de impossibilidade de prestação de serviços por razões tecnológicas, internet, energia elétrica e outras situações equiparadas, estabelecendo a necessidade de comunicação imediata ao banco.

Os demais pontos se assemelham aos tratados pela Convenção Coletiva e, em um comparativo com a CLT, estabelecem cláusulas mais ampliativas de direitos. Logo, é possível identificar que, embora em alguns pontos as normas coletivas repliquem as previsões legais, há pontos de inovação e de ampliação dos direitos de bancários que estão trabalhando em regime de teletrabalho. Nota-se, ainda, que as ampliações de direitos são de extrema relevância, como a fixação de jornada de trabalho, de um intervalo intrajornada, do direito à desconexão, dentre outros.

BALANÇO FINAL - CATEGORIA JORNADA DE TRABALHO

Este segundo tópico foi dedicado à análise das previsões normativas sobre o uso do tempo de trabalho, com destaque para os seguintes tópicos: intervalo intrajornada, banco de horas e compensação de jornada, adicional de horas extras e teletrabalho. Com exceção do teletrabalho, todas os outros conteúdos já constavam nas convenções nacionais dos bancários antes da reforma trabalhista. Por um lado, a manutenção das regulamentações já existentes, tais como a jornada de seis horas, a não abertura dos bancos no final de semana etc., significou um certo poder dos sindicatos. Também reafirmou aspectos flexíveis já vigentes, especialmente o banco de horas. Por outro lado, as novidades foram na direção de adaptar ou mostrar incapacidade de barrar conteúdo da reforma, tal como aconteceu com as novas regras sobre intrajornada e a ausência de cláusulas sobre compensação individual na Convenção Coletiva, o que permitiu que ela avançasse em bancos privados. Ao mesmo tempo, avançou na perspectiva de ampliar a proteção na forma como regulamentou o teletrabalho. No acordo do Banco do Brasil, o adicional importante a ser destacado foi a adaptação do banco de horas, às novas regras trazidas pela reforma e, ainda, em aspectos em que a convenção replica o que está na lei, como o adicional de horas extras de 50%.

Na perspectiva de compensação de jornada e banco de horas, a Convenção Coletiva não possui previsão em nenhum dos anos analisados, o que pode representar uma estratégia para não legalizar a prática para toda a categoria, mas que, ao mesmo tempo, abre espaço para

a compensação pelo banco de forma individual, como de fato correu. No caso do Acordo Coletivo de Trabalho do BB, o banco de horas já estava consolidado e a alteração, seguindo as diretrizes da reforma, foi na perspectiva de ampliar o prazo de compensação das horas de crédito e débito de um para seis meses. Ademais, o acordo garantiu alguns pontos menos invasivos à categoria do que a lei, como a possibilidade de bancários aderirem ou não ao regime de compensação, inclusive com a possibilidade de poder sair do sistema de banco de horas, mesmo que tenha aderido. A situação mais prejudicial foi a que viabilizou as compensações individuais por banco.

O tópico tratou das alterações nos intervalos intrajornadas, que sofreram três grandes mudanças na CLT: natureza indenizatória, possibilidade de redução por meio de acordo e convenção coletiva e, por fim, em caso de não gozo integral do intervalo, o pagamento abrangendo apenas o tempo não usufruído. As normas coletivas analisadas incorporaram as mudanças legislativas, na perspectiva de manter cláusulas que replicam a lei.

O grande avanço no pós-reforma foi a forma como foi regulamentado o teletrabalho, tanto na Convenção quanto no Acordo Coletivo, o que significou avanços no intuito de preservar direitos. Assim, é possível constatar uma riqueza de detalhes nas normas coletivas, tais como: manutenção de uma jornada de trabalho, um controle da jornada, manutenção de direitos ao intervalo de descanso, à desconexão, valor de ajuda de custo, prazo para convocação presencial do bancário, entre outros.

Destaca-se, ainda, que, por se tratar de convenção e acordo coletivo nacionais, eles levam sua aplicação ao teletrabalho de maneira uniforme para toda a categoria, evitando descompassos e injustiças em acordos individuais pelo Brasil.

Neste tópico, uma breve análise dos acordos coletivos firmados permite afirmar que a Reforma trabalhista impactou diretamente a negociação no que tange ao intervalo intrajornada, sendo que, nos demais pontos, embora tenham absorvido parte dos institutos previstos na CLT a partir de 2017, como o banco de horas e o teletrabalho, há um esforço e uma resistência do movimento sindical em incluir as previsões, com o propósito de preservar direitos.

2.1.4. Diversidade

O Apêndice V contém as cláusulas sobre diversidade na Convenção Coletiva e no Acordo Coletivo do Banco do Brasil, com destaque para os seguintes temas: LGBTQIAPN+, mulheres e pessoas com deficiência. Para melhor compreender as cláusulas da Convenção Coletiva, o Quadro 8 destaca os principais pontos do conteúdo sobre a previsão de extensão de vantagens em relações homoafetivas, igualdade de oportunidades, mecanismos de prevenção de conflitos no ambiente de trabalho, auxílio filhos com deficiência, ampliação da licença maternidade, ampliação de licença paternidade, prevenção à violência contra a mulher e iniciativas de prevenção à violência contra a mulher.

É possível observar que todos os direitos foram mantidos, com exceção da cláusula de igualdade de oportunidades, embora esta tenha sido excluída antes da vigência da reforma trabalhista. Ademais, a Convenção Coletiva possui outros protocolos inseridos em seu conteúdo que envolvem o tema em foco.

Quanto à inclusão de cláusulas novas, há duas que envolvem a prevenção da violência contra a mulher e outra sobre iniciativas de prevenção à violência contra a mulher. Duas previsões que ampliam os direitos das bancárias da base e que validam o movimento de luta criado pelo movimento sindical, com ênfase desde 2019, a partir do Projeto “Basta! Não irão nos calar!”, conforme será tratado em tópico adiante.

O Acordo Coletivo de Trabalho do Banco do Brasil apresenta cláusulas sobre auxílio a filhos com deficiência, acesso e locomoção de pessoas com deficiência, horário para amamentação e equidade de gênero. Todas as cláusulas foram mantidas, sendo que o Apêndice IV apresenta o conteúdo em sua íntegra e, o Quadro 9, os apontamentos principais das respectivas previsões.

Quadro 8 – Diversidade no trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma

Quadro 8 – Diversidade no Trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma			
Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Categoria Bancária
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Extensão de Vantagens - Relação Homoafetiva.	Cláusula amplicando os direitos previstos na CCT aos cônjuges dos empregados, decorrentes de união estável.	Idem.	Cláusula mantida.
Igualdade de Oportunidades.	Criação de Comissão Bipartite para campanhas de conscientização e orientação visando evitar posturas discriminatórias no ambiente de trabalho e na sociedade em geral. A cláusula foi suprimida em 2016/18.	Cláusula suprimida.	Cláusula suprimida em 2016.
Mecanismos de Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho (respeito a diversidade)	Protocolo para prevenção de conflitos no ambiente de trabalho, com possibilidade de adesão aos bancos por acordo coletivo específico.	Idem.	Cláusula mantida.
Auxílio Filhos com Deficiência.	Aplicabilidade do Auxílio Creche ou Babá aos empregados(as) que tenham filho(a) com deficiência e que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade.	Idem.	Cláusula mantida.
Ampliação da Licença Maternidade	Prorrogação por 60 dias da licença maternidade, em decorrência de Adesão do Banco ao Programa Empresa Cidadã. Exige-se a solicitação da empregada, para obter o benefício. É válido para casos de adoção.	Idem.	Cláusula mantida.
Prevenção à Violência contra a Mulher.	Não consta.	A partir da CCT de 2020, cláusula de protocolo para comunicação interna e medidas de apoio às mulheres vítimas de violência, como realocação do local de trabalho e concessão de crédito/financiamento com condições especiais	A inclusão da Cláusula após a Reforma, retrata a força do movimento sindical para ampliar seu instrumento coletivo, garantindo direitos relevantes. ***Cláusula ampliativa de direitos.***
Iniciativas de Prevenção à Violência contra a Mulher.	Não consta.	A partir da CCT de 2022, cláusula visando a conscientização a respeito da prevenção à violência contra a mulher a partir de três frentes: sociedade civil, entidades sindicais e grupos técnicos de diversidade.	A inclusão da Cláusula após a Reforma, retrata a força do movimento sindical para ampliar seu instrumento coletivo, garantindo direitos relevantes. ***Cláusula ampliativa de direitos.***
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre acordos	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Suprimida a cláusula de "igualdade de oportunidades" em 2016.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		As alterações ocorridas foram para beneficiar a categoria, em especial o grupo Mulheres. Demais cláusulas mantidas.
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		1. Aumento monetário no Auxílio Filho Deficiente. 2. Demais não se aplica.

Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados de pesquisa, com base em Horn (2006)
(*) t_1 é antes da reforma, t_2, pós-reforma trabalhista de 2017.

Quadro 9 - Diversidade no trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma

Quadro 9 – Diversidade no Trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma			
Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Bancários (as) do Banco do Brasil
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Auxílio Filhos com Deficiência.	Aplicabilidade do Auxílio Creche ou Babá aos empregados(as) que tenham filho(a) com deficiência e que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade. Valores nominais de R$ 306,21 em 2012 e R$ 473,63 em 2016.	Idem. Alterações nos valores nominais: R$ 510,99 em 2018; R$533,01 em 2020 e R$ 657,58 em 2022.	Cláusula mantida.
Acesso a Locomoção de Pessoas com Deficiência.	Cláusula estabelece a que, quando de construção ou reforma de dependências, seja facilitado o acesso aos empregados(as) que se locomovam em cadeira de rodas.	Idem.	Cláusula mantida.
Horário para Amamentação.	Cláusula garante intervalos para amamentação de filho(a) até 12 meses, podendo optar por 2 descansos de meia hora cada ou pelo descanso único de 1 hora. A partir de 2016 a cláusula é extensiva aos pais de família monoparental e ao empregado(a) com união estável homoafetiva.	Idem.	Cláusula mantida, mais benéfica do que a legislação, que estabelece os intervalos para amamentação até 06 meses de idades.
Equidade de Gênero.	Cláusula que prevê adesão ao Programa Proequidade de Gênero da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM com propósito de promover oporuntidades iguais e respeito às diferenças.	Idem.	Cláusula mantida.
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre acordos	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Não há supressão.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		Cláusulas mantidas.
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		1. Aumento monetário no Auxílio Filho Deficiente. 2. Demais não se aplica.

Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados de pesquisa, com base em Horn (2006)
(*) t_1 é antes da reforma, t_2, pós-reforma trabalhista de 2017.

Antes de adentrarmos nos tópicos selecionadas para análise, importante salientar que todas as cláusulas do Acordo Coletivo do Banco do Brasil se mantêm no tempo, não havendo nenhuma alteração textual. Na Convenção Nacional foram ampliados direitos. O que se destaca é a existência de uma pauta ampla de temas relacionados com a diversidade e com a proteção de segmentos historicamente mais discriminados no mercado de trabalho.

2.1.4.1. Das Mulheres

Em relação ao tema das mulheres, há cláusulas que tratam da igualdade de oportunidades, da ampliação da licença maternidade e prevenção à violência contra a mulher e iniciativas de prevenção à violência contra a mulher. O Acordo Coletivo do Banco do Brasil apresenta uma cláusula voltada para horário de amamentação e outra sobre equidade de gênero. Todas, com exceção das voltadas para o combate à violência contra a mulher, já constavam das normas coletivas antes da reforma. A novidade dentre elas é a exclusão da cláusula igualdade de oportunidades na Convenção a partir de 2016, ou seja, antes mesmo da reforma trabalhista e a inclusão das cláusulas de combate à violência contra a mulher a partir de 2020.

A reforma trabalhista alterou o artigo 396, que trata do direito a amamentar o filho(a) até seis meses de idade, tendo direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos de meia hora cada. Com a reforma, foi incluído no §2°, a regra que estabelece a realização de acordos individuais entre as mulheres e o empregador para definir a amamentação. A convenção coletiva não aborda o tema, mas o Acordo Coletivo do Banco do Brasil possui cláusula sobre o horário para amamentação, já existente desde 2012. A previsão se manteve em todos os documentos subsequentes. A previsão não amplia o tempo do descanso para a amamentação que, pela lei, é de 30 minutos, mas possibilita a opção pelo descanso único de uma hora. Na cláusula da CLT que trata do descanso voltado para as mulheres, a previsão normativa é mais ampla, garantindo o direito também às adotantes e, desde 2016, inclui o pai de família monoparental e o funcionário com união homoafetiva. Ainda, o acordo coletivo garante uma proteção mais ampla, pois prevê o direito de amamentação por um ano, enquanto a CLT garante seis meses.

Outras alterações na CLT foram a revogação do art. 384, que previa um intervalo de 15 minutos de descanso antes da prorrogação de jornada diária, e a mudança da exposição da gestante em ambiente insalubre; ambos os temas não encontram qualquer referência nas normas coletivas estudadas. Ademais, a reforma incluiu o artigo 611-B, o qual estabelece a inviabilidade de se negociar por convenção ou acordo coletivo supressão ou redução de direitos vinculados à licença-maternidade e à proteção do mercado de trabalho da mulher com incentivos específicos. As nomas coletivas analisadas em nada tratam de redução de direitos, sendo mais ampla, no caso da licença maternidade, conforme passa a ser exposto.

A CLT, mesmo com a reforma trabalhista, manteve o período de licença maternidade em 120 dias, nos termos do artigo 392. Em 2008, o governo lançou o Programa Empresa

Cidadã instituído pela Lei nº 11.770, a qual possibilita a prorrogação da licença maternidade por até 60 dias adicionais, desde que a empresa faça sua adesão ao programa. Trata-se de um programa facultativo de incentivo fiscal, proporcionando assim a prorrogação da permanência da mãe com o recém-nascido ou adotado.

Os bancos aderiram ao programa e tal situação passou a ser incorporada nas Convenções Coletivas da categoria, o que se reflete nos documentos analisados. A mudança verificada nas convenções entre 2012 e 2022 diz respeito à ampliação do direito à empregada adotante de realizar o exame de retorno ao trabalho após as férias, caso ocorra a junção de férias com a licença.

> **CLÁUSULA 25 – AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE**
>
> A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7° 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 5° 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.

A cláusula de ampliação da licença maternidade incorporou a legislação, mas seu ingresso na Convenção representou a aceitação pelas instituições financeiras do programa e a ampliação da licença para 180 dias e estendendo o direito à empregada adotante. O Acordo Coletivo do Banco do Brasil contém uma cláusula sobre equidade de gênero desde o primeiro documento analisado, ou seja, 2012, mantendo-se inalterado desde então. A mudança legislativa de 2017 em nada trata sobre este tópico, não interferindo diretamente no seu conteúdo. De toda forma, é importante salientar que a cláusula reconhece o Banco do Brasil como aderente ao Programa Proequidade de Gênero, comprometendo-se em ampliar políticas que visem a promover oportunidades iguais e de respeito às diferenças.

Por fim, tratemos das duas cláusulas que versam sobre o combate à violência doméstica e asseguram mecanismos de proteção às mulheres. Estas cláusulas foram incluídas nas últimas duas negociações, ou seja, a partir de 2020 e foram construídas pelo movimento sindical, que abriu o debate sobre o assunto e sobre a urgência em buscar meios de apoiar às bancárias vítimas. Desde logo, vale esclarecer que a Reforma Trabalhista não tratou desses pontos, não tendo qualquer influência na inclusão de cláusulas sobre um tema de tamanha relevância.

O Sindicato dos Bancários de São Paulo iniciou um projeto chamado "Basta! Não irão nos calar!", em dezembro de 2019, visando o acolhimento das mulheres vítimas de violência doméstica, com encaminhamento aos órgãos relevantes, buscando auxílio e medidas protetivas, responsabilização penal e, até mesmo, mudanças de local de trabalho.[42] Este movimento foi acolhido pela Contraf[43] que organizou uma cartilha e incentivou a adesão ao programa pelos sindicatos filiados.

Assim, em 2020, em um movimento pela defesa das mulheres vítimas de violência doméstica, foram incluídas cláusulas na Convenção Coletiva que fixam comunicação interna sobre o tema e as previsões da norma coletiva, um canal para acolhimento da bancária vítima de violência, possibilidade de realocação de agência/dependência, apoio de linha de crédito/financiamento, ajustes em horário de entrada e saída do local de trabalho para evitar uma rotina habitual. Em 2022, além das previsões anteriores, foi incluída cláusula que promove iniciativas de prevenção à violência contra a mulher, a partir da contratação de um instituto, pensando três eixos: promoção dessas medidas com viés social, treinamento de representantes sindicais e, por fim, aconselhamento sobre o tema.

Embora as cláusulas tenham sido encontradas apenas nas convenções a partir da data base de 2020, o Comando Nacional assinou aditivo no início de 2020, o qual já estabelecia[44] o programa de prevenção e apoio às mulheres bancárias vítimas de violência doméstica.

O tema da violência doméstica sempre foi uma questão relevante, mas ganhou força após a pandemia, durante a qual houve aumento do registro de vítimas e tornou-se ainda mais visível a violência. Dados apontam aumento quando analisado qualquer tipo de violência, mas

---

[42] Entrevista de Phamela Godoy, advogada e coordenadora do Projeto. https://spbancarios.com.br/03/2023/projeto-basta-nao-irao-nos-calar-ja-atendeu-360-mulheres-vitimas-de-violencia, último acesso em 28/10/2023.

[43] https://contrafcut.com.br/publicacoes/cartilha-projeto-basta-nao-irao-nos-calar/, último acesso em 28/10/2023.

[44] https://contrafcut.com.br/noticias/bancarias-terao-apoio-contra-violencia-domestica/. Último acesso em 28/10/2023.

há destaque para alguns tipos específicos como ameaças, perseguição, empurrões/chutes, ameaça com faca ou arma de fogo e estrangulamento.

Figura 11 - Dados de Vítimas de Violência Doméstica ou Agressão

Tabela 7: Vitimização nos últimos 12 meses - Série histórica (2017 - 2023).

	PESQUISA 2017	PESQUISA 2019	PESQUISA 2021	PESQUISA 2023
SOFREU ALGUM TIPO DE VIOLÊNCIA OU AGRESSÃO	28,6	27,4	24,4	28,9
Insulto, humilhação ou xingamento (Ofensa verbal)	22,2	21,8	18,6	23,1
Ameaça de apanhar, empurrar ou chutar	10,0	9,5	8,5	12,4
Amedrontamento ou perseguição	9,3	9,1	7,9	13,5
Batida, empurrão ou chute	8,9	9,0	6,3	11,6
Ofensa sexual (algumas vezes as pessoas agarram, tocam ou agridem fisicamente e verbalmente outras pessoas por motivos sexuais)	8,1	8,9	5,4	9,0
Ameaça com faca ou arma de fogo	4,3	3,9	3,1	5,1
Lesão provocada por algum objeto que lhe foi atirado	4,0	3,9	2,6	4,2
Espancamento ou tentativa de estrangulamento	3,4	3,6	2,4	5,4
Tiro ou esfaqueamento	1,9	1,7	1,5	1,6
Outras respostas	0,1	0,7	1,5	0,5

Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Instituto Datafolha. Pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, edições 1, 2, 3 e 4; 2017, 2019, 2021 e 2023. Só mulheres, resposta estimulada e única, em %.

Fonte: Bueno *et al*. Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil. FBSP, 2023.[45]

Assim, no que tange às mulheres, a convenção coletiva ampliou a proteção social, com novas cláusulas que visam a garantir direitos e resguardar a trabalhadora bancária. Dos pontos alterados pela reforma, não se nota impacto direto nas convenções e acordos firmados. Por fim, a categoria inovou com a inclusão das cláusulas contra a violência da mulher.

2.1.4.2 LGBTQIAPN+

As normas coletivas selecionadas apresentam poucas cláusulas específicas destinadas ao público LGBTQIAPN+, sendo que há, em outras cláusulas, a inclusão dessa minoria, ampliando alguns direitos. Assim, as cláusulas voltadas a esse público dizem respeito à extensão de vantagens em relações homoafetivas, mecanismos de prevenção de conflitos no ambiente de trabalho, ampliação de licença maternidade e ao horário para amamentação.

A cláusula de extensão de vantagens para relação homoafetiva está presente em todas as convenções analisadas, com os direitos preservados em todas, sendo expressa quanto a aplicação das vantagens previstas na convenção coletiva aos cônjuges dos empregados, desde que comprovada a relação homoafetiva estável. A CLT, seja antes ou após a reforma, nada aborda sobre o tema, sendo que a convenção coletiva acompanha o entendimento firmado

[45] https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf, último acesso em: 28/10/2023.

desde 2013 pelo Supremo Tribunal Federal, reconhecendo a união estável para as relações homoafetivas. No mesmo período, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou uma resolução obrigando os cartórios de todo o país a converterem uniões estáveis homoafetivas em casamentos civis. Como se nota, a previsão pela categoria existe desde 2012; as decisões judiciais ocorreram apenas um ano após, o que evidencia a inovação e o protagonismo do movimento sindical bancário.

Outras previsões também tratam da aplicação de direitos para as relações homoafetivas, como a cláusula do direito à amamentação do Acordo Coletivo do Banco do Brasil, estabelecendo os direitos já tratados no item anterior. Há também a cláusula sobre mecanismos de prevenção de conflitos no ambiente de trabalho, a qual estabelece o padrão do instrumento de Acordo Coletivo a ser assinado pelos bancos que aderirem voluntariamente. Neste acordo, a intenção é promover um ambiente sadio com o respeito à diversidade, com canais de denúncia e apoio.

Estudo recente do Dieese[46] revela um aumento de 4% em negociações coletivas, em 2022, envolvendo o tema. Embora seja um percentual baixo, evidencia uma incorporação do tema aos poucos, pois em 2019 eram apenas 2,5%. Interessante destacar o conteúdo das cláusulas, pois evidencia que grande parte das previsões estão destinadas a companheiro(a) e dependentes (53,4%) e retrata que as cláusulas destinadas aos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+ são voltadas ao combate do preconceito ou discriminação e à promoção da diversidade nas empresas, como encontramos no caso da categoria bancária.

2.1.4.3 Das Pessoas com Deficiência

A reforma trabalhista não trouxe qualquer mudança legislativa para as pessoas com deficiência, sendo que as previsões legais para o processo de inclusão e da manutenção de direitos desse público está assegurado na Lei n° 13.146/2015, chamada Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência. No entanto, a prevalência do negociado sobre o legislado abriu a possibilidade, via instrumentos normativos, de burlar a referida lei das cotas (Benevides; Alencar, 2021).

As normas coletivas analisadas apresentam uma cláusula específica na Convenção Coletiva voltada para o auxílio a filhos com deficiência, que estipula um sistema de auxílio e reembolsos semelhante ao da cláusula auxílio creche/babá. Neste caso, a cláusula conta com

um limite de idade diferente, autorizando o pagamento sem qualquer limitação de idade, desde que haja a necessidade de cuidados permanentes e que a situação seja laudada por médico do convênio ou órgão autorizado. O acordo coletivo do Banco do Brasil possui duas cláusulas relativas a pessoas com deficiência, uma que prevê o auxílio apresenta-se idêntica à mencionada na convenção; a outra cláusula é voltada à acessibilidade nas dependências do banco, observando que, por ocasião de construção ou reforma dos prédios, devem ser feitos os acessos, pensando na locomoção em cadeiras de rodas, de acordo com legislação própria.

Todas as cláusulas já constavam nos instrumentos normativos antes da reforma trabalhista e se mantiveram inalteradas, com exceção dos valores do auxílio, que foram reajustados a cada negociação. Muito embora a previsão não conste na CLT e não tenha sofrido impacto direto, Benevides e Alencar (2021, p. 769) acreditam que a reforma criou um "ambiente laboral propício para o aumento de instabilidade e desigualdade nas condições de trabalho". Logo, o impacto existirá para as minorias e as pessoas mais vulneráveis. O ponto da reforma que mais favorece qualquer flexibilização das relações para esse segmento de trabalhadores e trabalhadoras será o negociado sobre o legislado.

Não é possível perceber qualquer impacto na negociação da categoria bancária após as mudanças legislativas, pois as cláusulas analisadas se mantiveram inalteradas.

BALANÇO FINAL - CATEGORIA DIVERSIDADE

As cláusulas analisadas neste tópico sofreram poucas mudanças textuais, mas sempre mantendo os direitos adquiridos pela categoria. São destaques neste campo da diversidade os LGBTQIAPN+, as pessoas com deficiência e as mulheres. Com relação aos dois primeiros segmentos populacionais, encontramos cláusulas mais relacionadas aos dependentes e companheiros(as), sendo que as cláusulas voltadas para as mulheres estão mais direcionadas à bancária. O grande destaque deste tópico foi a inclusão de novas cláusulas voltadas ao combate e apoio às vítimas de violência doméstica, o que gerou um movimento nacional nos sindicatos vinculados à Contraf, para criação de canais institucionais de apoio ao Projeto "Basta! Não irão nos calar!".

Embora a reforma trabalhista não tenha alterado diretamente a legislação para este público, é certo que a promoção do negociado sobre o legislado pode impactar as tratativas

---

[46] https://www.dieese.org.br/pesquisaDIEESE/2023/negociacaoColetivaLGBT.html, último acesso em 28/10/2023.

negociais, o que não se notou na convenção coletiva nacional e nem no acordo do Banco do Brasil.

2.1.5. Da Saúde e Segurança do Trabalho

O presente tópico tratará das cláusulas normativas sobre a saúde e a segurança dos bancários e bancárias. Elas estão na íntegra no Apêndice VI "Saúde e segurança do trabalho". Nos quadros abaixo (10 e 11) constam os seguintes temas: complementação do auxílio-doença previdenciário e do acidentário, do programa de retorno ao trabalho, indenização por morte ou incapacidade decorrente de assalto, CIPA - Comissão Interna de Prevenção a Acidentes, assistência médica após desligamento, acidente de trabalho, adiantamento emergencial para afastamento previdenciário, Assédio Sexual, Saúde No Teletrabalho e, por fim, Covid-19.

As que já existiam antes da reforma trabalhista foram mantidas na íntegra e as incluídas após 2017 não possuem relação direta com a mudança legislativa e apresentam conteúdo de ampliação da proteção. Nesse sentido, observemos o Quadro 10 com o resumo das cláusulas e do comparativo antes e depois da reforma.

As cláusulas sobre assédio sexual e Covid-19 foram inseridas após a reforma trabalhista de 2017, sendo a segunda intimamente relacionada à questão da calamidade pública decorrente da pandemia, a partir de 2020. As demais cláusulas constam em todos os instrumentos de negociação analisados, desde 2012. Não há evidência de mudanças, o que, de pronto, permite constatar que não houve supressão ou redução de direitos formais em relação ao tema.

O Acordo Coletivo do Banco do Brasil trata de indenização por morte ou invalidez decorrente de assalto, complemento do auxílio-doença previdenciário e acidentário, licença para acompanhamento de pessoa enferma e, por fim, há um tópico dedicado à saúde no teletrabalho. De todos esses, apenas a questão de saúde no teletrabalho foi uma cláusula nova, inserida na última negociação (2022); as demais se mantiveram no tempo, sofrendo alterações apenas quanto aos valores indenizatórios, que foram majorados nos mesmos patamares dos reajustes salariais. Assim, o Quadro 11 traz um breve resumo comparativo dessas cláusulas.

Quadro 10 – Saúde e Segurança do Trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma

Quadro 10 – Saúde e Segurança do Trabalho na Convenção Nacional antes e depois da reforma			
Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Categoria Bancária
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Complementação de Auxílio-Doença Previdenciário e Auxílio-Doença Acidentário.	Complementação aos auxílios-doença previdenciário ou acidentário,em valor equivalente à diferença entre a remuneração e a importância recebida pelo INSS, por até 24 meses.	Idem.	Cláusula mantida.
Programa de Retorno ao Trabalho.	Programa de Retorno ao Trabalho, com uma equipe multiprofissional, assegurando a reinserção do(a) empregados(a).	Idem.	Cláusula mantida.
Indenização por morte ou Incapacidade decorrente de Assalto	Indenização decorrente de assalto ou ataque à dependências, empregados(as) ou veículos transportando numerários, no valor nominal de: R$ 104.770,61 em 2012 e de R$ 145.851,00 em 2016. Cabível ao empregado(a) ou dependentes.	Idem. Alterações nos valores nominais: R$ 157.355,00 em 2018; R$ 166.599,05 em 2020 e R$ 199.664,97 em 2022.	Cláusula mantida.
CIPA	Informar sindicatos e empregados(as) de ato convocatório de eleições da CIPA.	Idem. Alteração: notificar também o SIPAT sobre as datas.	Cláusula mantida.
Assistência Médica e Hospitalar – Empregado Despedido.	Concessão de plano de saúde aos empregados desligados sem justa causa, por período de acordo com o tempo de vínculo: Vínculos até 5 anos = 60 dias Vínculos com mais de 5 anos até 10 anos = 90 dias Vínculo com mais de 10 anos até 20 anos =180 dias Vínculo com mais de 20 anos = 270 dias.	Idem.	Cláusula mantida.
Acidente de Trabalho	O banco notificará mensalmente o sindicato sobre CATs abertas, mensalmente.	Idem.	Cláusula mantida.
Do adiantamento Emergencial de salário nos períodos transitórios especiais de afastamento por doença.	Adiantamento salarial, pelo período máximo de 120 dias, enquanto não concedido o benefício requerido junto ao INSS.	Idem.	Cláusula mantida.
Assédio Sexual	Não consta.	A partir da Convenção de 2022, cláusula declarando repúdio a qualquer ato de assédio sexual e promove diversos procolos para comunicação interna e prevenção, além de canal de apoio às vítimas.	Inclusão da Cláusula nova que amplia direitos à categoria e evidencia o protagonismo do movimento sindical para incluir tema relevante. ***Cláusula ampliativa de direitos.***
Saúde e Teletrabalho ou Trabalho Remoto.	Não consta.	Consta a partir de 2022, previsão ampla sobre o conceito e elementos importantes para a relação do contrato, tendo previsão dedicada à saúde do trabalhador, apontando o direito de desconexão, a concessão de equipamentos para um ambiente de trabalho saudável e ainda, destaque de postura para o trabalho no dia a dia.	A inclusão da regulamentação do teletrabalho é uma ampliação de direitos, pois é mais abrangente do que previsto na reforma, pois fixa controles de frequência, direito a desconexão e outras previsões benéficas ao bancário(a).
COVID	Não consta.	Cláusula mantendo constante diálogo sobre temas que envolvem a COVID19, como fornecimento de equipamentos aos empregados(as), procedimentos com relação aos suspeitos confirmados, implementação de medidas de proteção e prevenção, proteção ao grupo de risco e outros.	A inclusão da Cláusula não diz respeito à reforma trabalhista, mas sim a condição da pandemia ocasionada pelo COVID19. .
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre acordos	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Não há supressão.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		Alterações quanto ao teletrabalho, assédio sexual e COVID, sendo previsões que ampliam direitos. As demais cláusulas foram mantidas.
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		1. Aumento nos valores indenizatórios em caso de morte ou incapacidade decorrente de assalto. 2. Demais não se aplica.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados de pesquisa, com base em Horn (2006).
(*) t_1 é antes da reforma, t_2, pós-reforma trabalhista de 2017.

Quadro 11 - Saúde e Segurança do Trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma

Quadro 11 – Saúde e Segurança do Trabalho no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma			
Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Bancários (as) do Banco do Brasil
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Complementação de Auxílio-Doença Previdenciário e Auxílio-Doença Acidentário.	Complementação aos auxílios-doença previdenciário ou acidentário,em valor equivalente à diferença entre a remuneração e a importância recebida pelo INSS, de acordo com normativos do banco.	Idem.	Cláusula mantida.
Licença para Acompanhar Pessoa Enferma da Família – LAPEF.	Licença para Acompanhar Pessoa Enferma da Família, conforme regulamentação.	Idem.	Cláusula mantida.
Indenização por morte ou Incapacidade decorrente de Assalto	Indenização decorrente de assalto ou ataque à dependências, empregados(as) ou veículos transportando numerários, no valor nominal de R$ 127.551,68 em 2012 e de R$ 200.000,00 em 2016. Assistência médica psicológica por até 1 ano (ou tempo superior, desde que haja parecer de junta médica do Banco) para o empregado(a) ou dependente.	Idem. Alterações nos valores nominais para: R$ 215.775,00 em 2018; R$ 228.451,02 em 2020 e R$ 273.793,07 em 2022.	Cláusula mantida.
Saúde e Teletrabalho ou Trabalho Remoto.	Não consta.	Consta a partir de 2022, previsão ampla sobre o conceito e elementos importantes para a relação do contrato, tendo previsão dedicada à saúde do trabalhador, apontando o direito de desconexão, a concessão de equipamentos para um ambiente de trabalho saudável e ainda, destaque de postura para o trabalho no dia a dia.	A inclusão da regulamentação do teletrabalho é uma ampliação de direitos, pois é mais abrangente do que previsto na reforma, pois fixa controles de frequência, direito a desconexão e outras previsões benéficas ao bancário(a).
COVID	Não consta.	Cláusula mantendo constante diálogo sobre temas que envolvem a COVID19, como fornecimento de equipamentos aos empregados(as), procedimentos com relação aos suspeitos confirmados, implementação de medidas de proteção e prevenção, proteção ao grupo de risco e outros.	A inclusão da Cláusula não diz respeito à reforma trabalhista, mas sim a condição da pandemia ocasionada pelo COVID19. .
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre acordos	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Não há supressão.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		Alterações quanto ao teletrabalho e COVID, as demais cláusulas foram mantidas.
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		1. Aumento nos valores indenizatórios em caso de morte ou incapacidade decorrente de assalto. 2. Demais não se aplica.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados de pesquisa, com base em Horn (2006).

(*) t_1 é antes da reforma, t_2, pós-reforma trabalhista de 2017.

Primeiramente, cabe esclarecer que muitas das previsões legais que dizem respeito à saúde do trabalhador não estão diretamente vinculadas à CLT, encontrando amparo em leis previdenciárias, nas normas regulamentadoras que são disposições complementares à CLT e na própria legislação civil. Das cláusulas que analisaremos neste tópico, apenas uma delas poderia ter alguma interferência da mudança celetista, que é a indenização por morte ou incapacidade do trabalhador vítima de assalto. Isso porque a CLT alterou a interpretação do dano extrapatrimonial, bem como os critérios para apuração do valor.

Considerando que o direito à saúde do trabalhador se alimenta constantemente de outras legislações, observa-se que a Reforma Trabalhista trouxe mudanças ao artigo 8º da CLT, que trata sobre as principais técnicas de interpretação e integração da legislação trabalhista. Dessa forma, houve alteração nos parágrafos do artigo que passaram a constar.

> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
>
> § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.
>
> § 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.
>
> § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

O parágrafo 1º, antes da reforma, previa a aplicação do direito comum àquilo que não fosse incompatível com a CLT. A aplicação era direta, não existindo mais contestação ao uso. Os parágrafos 2° e 3° foram incluídos pela reforma, o primeiro direciona que as súmulas servirão para interpretar a lei e não criar ou restringir obrigações não postas pela legislação, e o segundo, em síntese, destaca a importância do olhar sobre as normas coletivas na perspectiva de requisitos formais, não aplicando juízo de valor. Assim, desses pontos, o que se torna importante ao presente tópico é que a previsão contida no Código Civil sobre responsabilidade civil, dever de indenizar e da indenização se aplica diretamente ao trabalhador e trabalhadora.

Ainda que o Código Civil trate, a partir do artigo 944, sobre a indenização, a reforma trabalhista trouxe novos artigos à CLT (artigos do 223-A ao 223-G) tratando expressamente

do dano extrapatrimonial, dos bens tutelados, das responsabilidades, da possibilidade de cumulação com o dano moral e material e, por fim, dos critérios a serem apurados para mensurar o valor indenizatório. Independentemente do estabelecido pelo Código Civil ou pela CLT, as convenções e o acordos coletivos estudados apresentavam cláusula para indenização por morte ou incapacidade em razão de assalto. O primeiro requisito da cláusula é que a morte ou a invalidez sejam "consequência de assalto intentado, consumado ou não, contra o BANCO ou contra empregado conduzindo valores a serviço do BANCO". O segundo ponto é que o valor será direcionado ao próprio empregado(a) ou aos dependentes legais.

A indenização em questão poderá ser substituída por seguro, ficando a critério do banco esta avaliação e decisão. O acordo coletivo, embora preveja cláusula semelhante, esclarece que o valor será o mesmo correspondente na cláusula e que não haverá ônus ao empregado. Além do mais, ambas as normas coletivas incluem a obrigação do banco de manter a complementação do auxílio-doença durante o período da invalidez.

O acordo coletivo do Banco do Brasil é mais completo e traz previsões não vistas na CCT, como a responsabilidade do banco quanto aos prejuízos materiais e pessoais sofridos por funcionários ou dependentes em consequência de assalto ou sequestro que vise atingir o patrimônio da empresa. Estabelece o dever do banco de fornecer assistência médica psicológica por até um ano, podendo ser estendido, desde que haja pedido médico, a cada seis meses. A presente norma se estende aos dependentes, caso estejam envolvidos no assalto.

Essas normas constam nos instrumentos coletivos desde 2012, primeiro ano de análise, e se mantiveram intactas mesmo após a reforma trabalhista. Os valores determinados pelas cláusulas foram sendo reajustados conforme as negociações, não havendo qualquer influência da reforma na CLT que trouxe o artigo 223-G.[47]

---

[47] Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
I - a natureza do bem jurídico tutelado;
II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
VII - o grau de dolo ou culpa;
VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
X - o perdão, tácito ou expresso;
XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
XII - o grau de publicidade da ofensa.
§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

Assim, as cláusulas ficaram inalteradas mesmo com a mudança na CLT e novos critérios de apuração de valor indenizatório. Quando o bancário se afasta por doença, seja ela ocupacional ou não, as normas coletivas preveem direitos à complementação ao auxílio-doença (previdenciário ou acidentário) pelo período de até 24 meses, sendo possível ao empregador solicitar uma avaliação médica a cada seis meses. Caso a pessoa não tenha a carência exigida pelo INSS, será feita a complementação da mesma forma, desde que constatada por médico indicado pelo banco. O acordo coletivo ainda estipula que, no caso de a pessoa não ter tempo de carência suficiente para se afastar pelo INSS, será resguardado o pagamento da remuneração, desde que haja a confirmação da necessidade pelo médico da Cassi ou credenciado. Ainda, para bancários que ficaram afastados e retornaram às atividades em quadro suplementar, ou seja, não mais em cargo comissionado como estabelece regimento interno do banco, a pessoa terá o direito à remuneração da gratificação de função por até 360 dias (12 meses).

Outro benefício garantido pela convenção coletiva é a possibilidade de antecipação emergencial da remuneração para os casos que demandem um afastamento superior a 15 dias. A situação decorre, muitas vezes, pelo aguardo da realização da perícia médica no INSS e, visando a manter as condições financeiras da pessoa, o banco antecipa a remuneração e fará o desconto após o acerto financeiro do órgão previdenciário. A cláusula é composta por algumas regras de reconhecimento da incapacidade/inaptidão pelo médico do trabalho, a realização de recurso junto ao INSS e pelo tempo limite de 120 dias de remuneração. A cláusula aparece desde a primeira convenção analisada (2012) e se mantém até a última (2022), com pequenas alterações quanto às regras de concessão e restituição, mas com a manutenção do benefício fim.

Frisa-se que estas previsões de apoio às pessoas trabalhadoras bancárias com problemas de saúde e que demandem afastamento previdenciário não constam em nenhuma regra legal, sendo as normas coletivas da categoria inovadoras e potentes na manutenção desses resguardos financeiros. A preocupação abrange não apenas quando do afastamento

---

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.
§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.
§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

como também no retorno ao trabalho. Para tanto, há previsões nas convenções coletivas, desde 2012, promovendo a ideia de criar um Programa de Retorno ao trabalho com intuito de manter e reinserir no trabalho a pessoa que esteja com a capacidade laborativa comprometida.

Assim como a cláusula do programa de retorno ao trabalho, a previsão da Cipa-Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, também é um instituto visto em todas as convenções analisadas e que teve mantidos os conteúdos. No caso da Cipa, a cláusula prevê que os bancos notificarão os sindicatos quando da convocação das eleições, bem como do conteúdo e datas da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat).

Quando um(a) bancário(a) é desligada sem justa causa pelo banco, receberá as verbas rescisórias previstas em lei e alguns valores decorrentes da negociação coletiva. A primeira delas já foi analisada no tópico de benefícios, que é o valor de aviso prévio indenizado mais benéfico que a lei. Outra vantagem pela norma coletiva é a manutenção do plano de saúde a empregados e dependentes nas mesmas condições de quando estava ativo o contrato. A CLT não trata desta demanda, mas há lei específica, Lei n° 9656 de 1998, que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde, viabilizando a manutenção do plano aos desligados sem justa causa, por um período equivalente a 1/3 do tempo de permanência com o mínimo de seis meses e máximo de 24 meses.[48] O artigo 31 da mesma lei é dedicado ao empregado aposentado, que poderá se manter de forma vitalícia no plano de saúde, desde que tenha contribuído pelo tempo mínimo de 10 anos e assuma, de forma integral. o pagamento do plano.

A convenção coletiva, por sua vez, estabelece um período de manutenção do plano de saúde de acordo com o tempo de vínculo com o banco, sendo certo que este período é somado ao que estabelece o artigo 30 da lei, nos termos do §4°. A Figura 12 apresenta os prazos de manutenção dos planos conforme a Convenção Coletiva Nacional.

---

[48] Art. 30. Ao consumidor que contribuir para produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do art. 1º desta Lei, em decorrência de vínculo empregatício, no caso de rescisão ou exoneração do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral.
§ 1º O período de manutenção da condição de beneficiário a que se refere o caput será de um terço do tempo de permanência nos produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do art. 1º, ou sucessores, com um mínimo assegurado de seis meses e um máximo de vinte e quatro meses.
§ 4º O direito assegurado neste artigo não exclui vantagens obtidas pelos empregados decorrentes de negociações coletivas de trabalho.

Figura 12 – Prazos por tempo de vínculo para manutenção dos planos de saúde

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

Fonte: extraído da Convenção Coletiva Nacional dos bancários.

A cláusula em questão consta em todas as convenções analisadas e se manteve inalterada mesmo após a reforma trabalhista. Por fim, há um direito resguardado a bancários(as) do Banco do Brasil para acompanhamento de familiares adoentados. A previsão está na cláusula "licença para acompanhar pessoa enferma da família – LAPEF", garantindo o período de licença de acordo com regulamento próprio da instituição.

A partir da negociação coletiva de 2020/2022, passou a constar cláusula específica que envolve o assunto da Covid-19. A cláusula estabelece a manutenção de uma mesa permanente de negociação envolvendo não apenas a Confederação como a Federação e mais de 100 sindicatos, tratando temas como medidas de proteção e prevenção nos ambientes de trabalho, procedimentos em relação a casos suspeitos e confirmados, distanciamento social, limpeza e higiene, além da proteção do grupo de risco e os equipamentos de proteção.

A previsão normativa sobre "assédio sexual" passa a constar a partir da negociação base de 2022/2024, com várias cláusulas que dizem respeito à criação de um canal de denúncia, formas de comunicação interna para funcionários sobre o assunto, medidas de apoio a vítimas de assédio, inclusive com a possibilidade de realocação para outras dependências. Ainda, há o direcionamento da Comissão Bipartite de Diversidade para acompanhamento de eventuais denúncias e aperfeiçoamento de mecanismos para a prevenção do assédio e por fim, incentivo à criação de canais específicos pelos sindicatos para recebimento de denúncias e apoio as vítimas.

O tema assédio não é novo para a categoria, em 2016 a Contraf divulgou cartilha de combate ao assédio sexual, conforme destaque em notícia no site a da confederação:[49]

> O assédio sexual no trabalho não é uma novidade e apesar das constantes campanhas de prevenção e combate ao tema, ainda vem sendo muito praticado nos locais de

[49] https://contrafcut.com.br/noticias/contraf-cut-lanca-cartilha-de-combate-ao-assedio-sexual-no-trabalho-337e/, último acesso em 31/10/2023.

> trabalho. Por isso, a Contraf-CUT, assessorada pelo Coletivo Nacional de Mulheres da Confederação, lançou a terceira edição da cartilha "Campanha de Prevenção de Combate ao Assédio Sexual no Trabalho".
>
> O assédio sexual no trabalho é sempre um ato de poder, sendo o assediador um superior hierárquico da pessoa assediada. A cartilha define assédio sexual de uma maneira bem clara. Podendo, o eleitor entender o que é, onde buscar ajuda, como prevenir e combater o assunto dentro do local de trabalho.

Contudo, o tema ganhou força após inúmeras denúncias de assédio sexual por funcionárias da Caixa Econômica Federal, contra o então presidente Pedro Duarte Guimarães. A partir das denúncias, o movimento sindical intensificou as cobranças pelo afastamento do assediador, medidas de apuração e punição, bem como a criação de mecanismos que evitem novos casos e que tragam apoio as vítimas. Com isso, esteve na pauta das negociações de 2022 a inclusão da cláusula abordando o tema assédio, conforme destaca parte da reportagem divulgada pela Contraf/CUT:[50]

> O Comando Nacional dos Bancários se reuniu nesta quarta-feira (6) com a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), na terceira rodada de negociação da Campanha Nacional 2022 da categoria após a entrega da minuta de reivindicações. O tema da mesa foi Igualdade de Oportunidades, com o foco no combate ao assédio sexual.
>
> "Os recentes casos de assédio sexual no sistema financeiro demonstraram a necessidade urgente de avançarmos nesta pauta, do combate ao assédio sexual e moral", avaliou a presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), Juvandia Moreira. "A série de denúncias divulgadas pela imprensa, de assédios promovidos pelo alto escalão da Caixa, determinou o afastamento de Pedro Guimarães da gestão do banco e está dando força às vítimas, para não se calarem. Inclusive, estamos recebendo mais relatos, que estão sendo apurados", explicou Juvandia que também é uma das coordenadoras do Comando Nacional.

Para Cavarzan (2022, p. 188) a inclusão desta cláusula evidencia um processo de revitalização do movimento sindical bancário, com perspectiva de ampliação da agenda e diálogo com temas importantes para sociedade.

> Em 2022, a CCT incorporou um novo capítulo sobre assédio sexual, com seis cláusulas que passam pelo repúdio da prática de assédio, treinamento de gestores e empregados, canal de denúncia específico sobre o tema, medidas de apoio e participação do sindicato nas dinâmicas originadas a partir das denúncias. O tema do assédio sexual está presente há muitos anos na minuta de reivindicações da categoria bancária, no entanto, até 2022, não havia sido convencionado, na medida em que o setor patronal sempre ofereceu muita resistência ao tema. Na última CCT, no entanto, o movimento sindical bancário foi capaz de agir estrategicamente para

[50] Texto na íntegra em Anexo. https://contrafcut.com.br/noticias/campanha-nacional-negociacao-conquista-avancos-no-combate-ao-assedio-sexual/, último acesso em 31/10/2023.

> garantir a inclusão da regulação deste tema, ao enfatizar a relevância de debater o assédio sexual na categoria em contexto em que o tema se evidenciava em função de denúncias de prática de assédio sexual por parte do presidente da Caixa Econômica Federal.

BALANÇO FINAL - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Analisando as convenções coletivas nota-se que a maior parte das cláusulas existentes abordam, de alguma forma, a saúde do trabalhador, seja por uma questão do adoecimento e da necessidade de um afastamento médico, ou pela questão do plano de saúde ou até para mecanismos de controle e acompanhamento das condições de trabalho. Todos eles são de extrema relevância para o cotidiano da categoria e estão incluídos na negociação desde 2012, data inicial do período analisado no presente estudo.

A manutenção dos direitos se faz presente mesmo com mudanças legislativas e com a reforma, a qual, embora não altere diretamente artigos que envolvam o tema, tem uma perspectiva de flexibilizar as relações e reduzir direitos. Não bastasse a manutenção dos direitos, o movimento sindical foi capaz de incluir novas cláusulas com temas relevantes ao momento, como as cláusulas sobre assédio sexual e sobre medidas de proteção conta a Covid-19. Na pandemia, mostra-se que sindicatos atuantes podem fazer a diferença na perspectiva de defender os trabalhadores (Colombi *et al*., 2021).

Dessa forma, embora a reforma trabalhista não tenha alterado diretamente a legislação de saúde e segurança do trabalho que impacta as cláusulas aqui analisadas, é certo que a promoção do negociado sobre o legislado poderia impactar as tratativas negociais, o que não se verificou.

2.1.6. Das Relações Sindicais

As cláusulas deste tópico estão descritas na íntegra no Apêndice IV, Relações Sindicais, com dois quadros exemplificativos, sendo o primeiro direcionado às Convenções Coletivas Nacionais e o segundo aos Acordos Coletivos firmados pelo Banco do Brasil.

O Quadro 12 traz um resumo das previsões normativas que tratam da priorização da negociação coletiva, da frequência do dirigente sindical, do prazo de homologação de rescisão contratual, do quadro de avisos, da sindicalização e do financiamento. Desses temas, somente o primeiro foi incluído após a reforma trabalhista, enquanto os demais constavam nos instrumentos de 2012 e 2016, mas, após a reforma, foram suprimidos da Convenção Nacional.

Quadro 12 – Relações Sindicais na Convenção Nacional antes e depois da reforma

Quadro 12 – Relações Sindicais na Convenção Nacional antes e depois da reforma			
Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Categoria Bancária
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Priorização da Negociação Coletiva	Não consta	Consta a partir de 2020 e estabelece o compromisso em realizar a negociação coletiva antes de propositura de demanda judicial. A negociação se dará por ofício do Comando Nacional à FENABAN.	Inclusão de cláusula, que embora fortaleça o processo negocial, traz relação mais restritiva na perspectiva dos trabalhadores.
Frequência Dirigente Sindical	Estabelece regras de frequência dos dirigentes sindicais.	Não consta.	Cláusula suprimida.
Prazo para Homologação de Rescisão Contratual	Realização de homologação de rescisão contratual junto ao Sindicato da categoria, com prazo para cumprimento do ato.	Não consta.	Cláusula suprimida.
Quadro de Avisos	Prevê que os Bancos disponibilizarão quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, desde que, encaminhados previamente ao setor do Banco para afixação dentro de 24horas.	Não consta.	Cláusula suprimida.
Sindicalização	Prevê a viabilidade de, a cada 12 meses, previamente acordados com a direção do banco, a realização de campanha de sindicalização.	Não consta.	Cláusula suprimida.
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre acordos	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Há supressão de quase todas as cláusulas, com exceção a priorização da negociação coletiva.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		Supressão das previsões da CCT, tendo a inclusão de uma cláusula com o viés mais restritivo de direitos.
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		Não se aplica.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados de pesquisa, com base em Horn (2006).

(*) t_1 é antes da reforma, t_2, pós-reforma trabalhista de 2017.

Os Acordos Coletivos do Banco do Brasil apresentam as cláusulas de cessão de dirigentes sindicais, liberação para participação em atividades sindicais, garantia de atendimento ao dirigente sindical, negociação permanente e soluções de divergências, comissão de negociação e, por fim, desconto de contribuição assistencial. Todas as disposições constam desde o acordo de 2012, sendo que apenas a última, que trata da contribuição assistencial, deixou de constar nos acordos após a reforma trabalhista.

Quadro 13 - Relações Sindicais no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma

Quadro 13 – Relações Sindicais no Acordo Coletivo do Banco do Brasil antes e depois da reforma			
Questões			**Resultados Possíveis**
Beneficiário(a)			Categoria Bancária
Análise do conteúdo	**Antes da Reforma Trabalhista (t1)**	**Após a Reforma Trabalhista (t2)**	
Cessão de Dirigentes Sindicais	Cessão de empregados(as) para o exercício de mandato sindical, com limite: 1 dirigente para cada 550 funcionários em 2012 e 2016. Fixa todas as demais regras, como salário, possibilidade de retorno do cedido ao Banco, entre outros.	Idem. Alteração apenas o número de cedidos, sendo que em 2018 e 2020 o número máximo nacionalmente eram de 180 funcionários e 2022 foi de 182 funcionários.	Cláusula mantida.
Liberação para Participação em Atividades Sindicais	Liberação de até 10 dias úteis por ano, para atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia do Sindicato com o Banco.	Idem.	Cláusula mantida.
Garantia de atendimento ao Dirigente Sindical	Atendimento nas dependências do Banco, pelos dirigentes sindicais da base territorial, desde que previamente informado e ajustado com o administrador do Banco.	Idem.	Cláusula mantida.
Negociação Permanente e Soluções de Divergências	Negociação permanente sobre diversos assuntos: Em 2012 não constam mesas temáticas definidas no ACT, mas em 2016 constam a de Saúde e Igualdade de Oportunidades.	Idem. Alteração quanto as mesas temáticas, novos, incluindo Teletrabalho, Escritórios Digitais, Entidades Patrocinadas de bancos incorporado e Modelos de Atendimento.	Cláusula mantida. Alterações apenas quanto ao tema das mesas de negociação, que de pronto acompanham as mudanças organizativas do trabalho.
Comissão de Negociação	Abono de até 5 dirigentes sindicais, definidos pela CONTRAF, quando da realização de reuniões de negociação.	Idem.	Cláusula mantida.
Desconto da Contribuição Assistencial	Contribuição assistencial, assegurado o direito de oposição. As demais previsões estabelecem meios de comunicação, formas de processamento em folha de pagamento.	Não consta.	Cláusula suprimida.
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula substantiva com idêntico tópico temático entre acordos	Há supressão de cláusulas entre as previsões analisadas existente nos acordos anteriores e após a reforma trabalhista (t-1 x t-2) ?		Há supressão apenas da cláusula de desconto da contribuição assistencial.
	Como se classificam as condições gerais da norma ao comparar o acordo atual (t2) dos acordos anteriores à reforma (t1)?		Manutenção da maior parte das cláusulas analisadas, com exceção ao desconto de contribuição assistencial.
	Como se classifica o valor monetário da norma no acordo corrente (t2) em comparação com o acordos anteriores à Reforma (t1)?		Não se aplica.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados de pesquisa, com base em Horn (2006).

(*) t_1 é antes da reforma, t_2, pós-reforma trabalhista de 2017

A reforma trabalhista de 2017 teve como um dos seus objetivos fragilizar os sindicatos e introduzir a possibilidade de negociações individualizadas para os que ganham mais de dois tetos previdenciários. A criação de representante/comissão de empregados por empresa, como

prevista na nova lei,[51] e a negociação individualizada[52] parecem não ter tido efetividade na categoria bancária. O estudo não conseguiu identificar indícios de sua implantação, pois a negociação é centralizada e há uma tradição consolidada.

A alteração que previu o fim da obrigatoriedade das homologações de rescisão contratual com a participação do sindicato ganhou efetividade. Tanto assim que a cláusula que previa o prazo para realização de rescisão no sindicato foi retirada da Convenção Nacional, a partir de 2018. Aqui há um impacto direto da reforma, o que dificultou aos sindicatos acompanharem o volume de desligamentos, eventuais motivos e situações pontuais das relações de trabalho no dia a dia da categoria. Da perspectiva dos trabalhadores, estes ficam sem orientação adequada e sem um apoio imediato. Nesse sentido, vale observar que, dentre os assuntos mais demandados no judiciário atualmente estão a multa de 40% do FGTS, em 2° lugar no *ranking* do TST, a multa do artigo 477 da CLT, em 4° lugar, e as verbas rescisórias em 5° lugar na mesma estatística.[53]

A fonte de custeio sindical, até a reforma trabalhista, pautava-se basicamente pela contribuição sindical, antes denominada por imposto sindical, que era obrigatória para empregados e empresas. Com a alteração dos artigos 578 e 579 da CLT, a contribuição passa a ser facultativa e precisa de autorização prévia e expressa. Os bancários tinham um histórico de devolver a contribuição sindical obrigatória. O que trouxe mais impactos foi a decisão do Supremo de não permitir a cobrança de qualquer taxa de quem não era filiado ao sindicato. Com isso, a principal fonte de sustentação, que é taxa negocial ou assistencial, deixou de ser efetivada para toda a categoria. Apesar da alta sindicalização, ela não foi, historicamente, a fonte de sustentação das entidades sindicais.

---

[51] Artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D que dimensionam a composição da comissão, o formato das eleições e do mandato, e em especial, o artigo 510 -B que trata das atribuições da comissão de empresa, como a busca por solução de conflitos decorrentes da relação de trabalho (IV), encaminhamento de reivindicações (VI), acompanhamento do cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho (VII) e outros.

[52] Artigo 444 parágrafo único e o artigo 507-A os quais possibilitam a negociação direta com o trabalhador que conte com salário duas vezes superior ao teto da previdência e tenha diploma de nível superior. A negociação setorizada ou até mesmo individualizada traz consigo um viés negativo de rompimento da unidade e da construção coletiva, possibilitando a realização de acordos diferentes para os empregados de uma mesma empresa ou até mesmo a representação em uma fábrica mais prejudicial que o negociado em outra fábrica do mesmo segmento. (Galvão, 2019, p.203)

[53] Dados retirados no site do TST em que consta um ranking de assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho até setembro de 2023: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes, último acesso em 01/11/2023.

Além do esforço de repensar os custos e despesas da estrutura de cada sindicato, o movimento foi pela busca de novas sindicalizações e por inclusão da taxa negocial nas convenções e acordos coletivos:

> Os dados apontam para uma redução significativa do peso do imposto sindical e sua substituição pela mensalidade e pela taxa negocial, considerada mais democrática e controlável pelo sindicato, já que seu valor é definido em assembleia e a direção pode acompanhar diretamente seu repasse. A primeira, porém, requer a ampliação do quadro de associados. A segunda, depende da inclusão em acordos e convenções coletivas mediante a aprovação da assembleia (Galvão, 2019, p.216).

Por fim, o estudo realizado por Colombi e Teixeira (2021, p. 555) a partir da análise comparativa de acordos e convenções firmadas nos anos de 2016 e 2019, registrados no Mediador,[54] constata que, dentre os temas que afetam os sindicatos mais abordados em negociação após a Reforma Trabalhista, destaca-se a taxa negocial:

> A pesquisa investigou três aspectos da reforma trabalhista que buscaram fragilizar e esvaziar o papel dos sindicatos: a negociação no local de trabalho por meio da comissão de representação dos trabalhadores; a homologação da rescisão contratual sem a participação dos sindicatos; e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. A frequência desses temas em convenções e acordos coletivos revela que, entre os anos 2016 e 2019, o tema do financiamento sindical continuou sendo o tema mais negociado, que a organização no local de trabalho permaneceu sendo pouco tratada nas negociações coletivas e que a homologação prosseguiu sendo objeto de negociação, com leve acréscimo após a mudança da lei (Colombi; Teixeira, 2021, p.555).

No caso dos bancários também prevaleceu a mesma tendência, concentrada nos acordos de PLR. Nele foi fixado um percentual e um valor limite de desconto. Por exemplo, no acordo de 2022, o percentual estabelecido foi de 1,5% do valor convencionado devido ao empregado, com o limite máximo de R$ 226,80 (duzentos e vinte e seis reais e oitenta centavos), com um desconto aos sócios de 70% deste valor. No acordo também está estabelecida uma divisão do valor entre as instâncias sindicais, primeira (sindicato), segunda (Federação) e terceira (Contraf). Além de também prever a exclusão do aprendiz desta cobrança.

A contribuição negocial está presente nos acordos coletivos de PLR desde a negociação de 2018, ou seja, após a reforma trabalhista, o que sinaliza uma movimentação semelhante à das demais categorias, que estão buscando em contribuições negociais/taxa negocial uma nova fonte de custeio. De toda forma, para a categoria bancária, o valor

[54] O Mediador foi criado em 2007 pelo Ministério do Trabalho e Emprego com vistas a substituir o depósito obrigatório dos acordos e convenções coletivas de trabalho nas Superintendências Regionais do Trabalho e

estabelecido não corresponde ao mesmo valor da contribuição sindical/imposto sindical, como esclarece a reportagem extraída do *site* do Sindicato dos Bancários de SP,[55] que também destaca a importância da contribuição para custeio e manutenção da luta por novos direitos e a própria manutenção das garantias normativas.

> O acordo aprovado pelos bancários em assembleias nesta quarta-feira 29 prevê também contribuição negocial de 1,5% sobre o salário e PLR dos trabalhadores, com teto. Esse percentual é menor do que a soma do imposto sindical (que era de 3,33% ou um dia de trabalho descontado em março, sem teto) e da contribuição assistencial. Para os sócios, serão devolvidos os 70% correspondentes à parte que cabe ao Sindicato.
>
> A reforma trabalhista do golpe, feita sob encomenda dos patrões e em especial dos banqueiros, acabou com o imposto sindical sem prever nenhuma outra forma de financiamento das entidades representativas dos trabalhadores, numa clara tentativa de enfraquecer o movimento sindical e, assim, reduzir ainda mais direitos.
>
> O Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região sempre foi contra o imposto sindical, por ser uma taxa obrigatória determinada por lei. Tanto que a entidade devolvia a parte que lhe cabia aos bancários com cadastro ativo na entidade e que assim solicitassem. E sempre defendeu que a contribuição aos sindicatos fosse definida em assembleia, de forma democrática, pelos bancários. Foi o que ocorreu nesta quarta.
>
> Este ano, mesmo sob uma conjuntura adversa, com a reforma trabalhista do pós-golpe, a organização da categoria bancária conquistou frente à Fenaban um acordo que prevê aumento real superior aos obtidos por outras categorias no semestre (a média em sete meses foi de 0,97%, enquanto que o aumento real dos bancários será de 1,18%) e a manutenção de todos os direitos previstos na CCT. Um acordo assim só se conquista com força e capacidade de mobilização. E não se faz a luta sem recursos.
>
> A CCT dos bancários é uma das mais completas, com dezenas de cláusulas que garantem uma série de direitos, muitos deles mais vantajosos do que os previstos pela legislação trabalhista.
>
> Este ano, os banqueiros quiseram retirar direitos da CCT, e foi justamente a estratégia dos bancários, discutida nas Conferências Estaduais e na Conferência Nacional, somada à organização dos trabalhadores, que impediu possíveis perdas e garantiu a validade da CCT por dois anos.
>
> São conquistas usufruídas tanto por sindicalizados quanto pelos bancários que não são sindicalizados. Portanto, nada mais justo que os não associados também contribuam para a luta que mantém seus direitos.

No Acordo Coletivo do Banco do Brasil, todas as cláusulas negociadas antes da reforma estão presentes nos demais acordos, a partir de 2018, com exceção da cláusula do desconto da contribuição assistencial. Dessa forma, estão mantidas as regras para a cessão de

---

Emprego (SRTE), anteriormente chamadas de Delegacias Regionais do Trabalho (DRT). Em tese, o Mediador registra todos os instrumentos coletivos realizados no Brasil.

55 https://spbancarios.com.br/08/2018/contribuicao-negocial-e-fundamental-para-garantir-direitos-da-categoria, último acesso: 01/11/2023.

dirigente sindicais, com alteração a cada negociação do número de cessões a partir de um limite máximo nacional. A garantia de atendimento ao dirigente sindical é uma cláusula existente em todos os anos analisados e que não sofreu qualquer mudança de conteúdo. A cláusula sobre negociação permanente de soluções de divergências se manteve com alterações apenas quanto ao tema das mesas temáticas de negociação. E as duas últimas analisadas, tanto a da liberação para participação em atividades sindicais, quanto a comissão de negociação se mantiveram com pequenas alterações que não afetam as garantias em si.

A convenção coletiva, no aspecto de relações sindicais, foi a que mais trouxe mudanças até o presente momento. Além do fim da regulamentação das homologações no sindicato, o fim da taxa assistencial, também foi excluído das normas coletivas o quadro de aviso, a campanha de sindicalização e a frequência dos dirigentes nas empresas. Elas deixaram de existir a partir de 2018, após a reforma entrar em vigor.

A cláusula acrescentada foi a "priorização da negociação coletiva", que consta nos dois últimos instrumentos coletivos (2020/21 e 2022/23). É uma norma em que as partes priorizam a negociação coletiva antes do ingresso de ação judicial sobre os temas atinentes às relações de trabalho, estabelecendo o fluxo de tratativa por meio de ofício ao Comando Nacional dos bancários à Fenaban. Esta cláusula foi inserida após a reforma, mas não tem nenhuma vinculação direta à mudança legislativa. Ao que tudo indica, a intenção foi valorizar o meio negocial.

Para a categoria bancária, as alterações legais da reforma trabalhista trouxeram, do ponto de vista formal (análise dos instrumentos normativos), um viés de fragilizar os sindicatos. No entanto, a categoria conseguiu encontrar uma solução para o problema do financiamento e parece ter mantido a capacidade de ação coletiva.

CONCLUSÃO

A categoria bancária sempre teve um movimento sindical que incitava mobilizações, com um alinhamento nacional de lutas. Embora a estrutura sindical concentre o poder no sindicato de base, dada a existência de bancos nacionais, o movimento trabalhista bancário buscou construir uma organização nacional. A criação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito (Contec) foi o primeiro passo que proporcionou a centralização das reivindicações, das mobilizações e negociações. A concretização efetiva da unificação da negociação coletiva ocorreu mais recentemente, no início da década de 1990, com a criação da Confederação Nacional dos Bancários (CNB/CUT). Esta consolidação negocial ocorreu num período de inflexões do *novo sindicalismo,* que começa a apresentar perda de dinamismo no contexto em que avança a hegemonia neoliberal no Brasil. É uma contratendência ao movimento mais geral, que tendia a descentralizar as negociações coletivas.

A partir dos anos 2000, tem início um período de contradições, pois, ao mesmo tempo que há um fortalecimento e ampliação de proteção social, houve várias medidas que mantiveram o movimento de flexibilização, como a possibilidade de descontos salariais dos créditos consignados (Lei 10.820/2003), reformas previdenciárias (Emenda Constitucional 41/2003), fixação da Nova Lei de Falências e de Recuperação Judicial (Lei 11.101/2005) com a redução do limite de preferência do crédito trabalhista para o valor de 150 salários mínimos, o abono salarial, seguro de desemprego, entre outras. Nesse mesmo período, um posicionamento favorável e que dialoga com nosso objeto do estudo foi a retirada de pauta do projeto que emplacava a prevalência do negociado sobre o legislado, na época a PLC n 134/01.

A primeira parte do presente estudo consistiu em identificar o contexto que influenciava as negociações coletivas, com destaque para as reconfigurações da categoria que alteram o seu perfil e a quantidade de bancários. Por um lado, apesar das privatizações e do enxugamento dos bancos públicos, praticamente metade da categoria continua em empresas estatais. Por outro lado, a reestruturação do setor privado ocorreu interna e externamente. A partir das ondas tecnológicas, parte importante das atividades foi repassada aos clientes e se ampliaram imensamente as atividades financeiras fora dos bancos tradicionais. Mudanças essas que levaram a categoria bancária a construir uma organização nacional mais ampla, com

a finalidade de representar não somente bancários, que foi a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf). Apesar do propósito, o que ela efetivamente negocia ou organiza continua sendo majoritariamente os bancários e financiários. Apesar do contexto adverso em boa parte do período, a categoria conseguiu manter a campanha nacional unificada e assegurar a existência de um único instrumento normativo para toda a categoria.

O processo de negociação é *sui generis*, com uma dinâmica que envolve bancários e bancárias. Inclusive, as novas tecnologias de comunicação estão sendo utilizadas para realizar pesquisas e consultas a trabalhadores(as) de base para selecionar os assuntos que irão compor a minuta de pleitos. Ainda são realizados encontros regionais e a conferência nacional, quando então é formulada a pauta definitiva para a mesa de negociação. A negociação é realizada a partir de uma mesa unificada, na qual 142 sindicatos são representados por um Comando Nacional dos Bancários, que conta com 36 membros, atuando de forma unificada na regulamentação das condições de trabalho da categoria.

Na segunda parte, a pesquisa buscou identificar os impactos da reforma trabalhista de 2017 na dinâmica e no conteúdo das negociações. Na dinâmica, a alteração mais substantiva foi fortalecer o papel da negociação direta entre os atores classistas na perspectiva de resolver os conflitos sem intervenção do judiciário. Assim, antecipou-se o período negocial, estabeleceu-se um pré-acordo, incluiu-se cláusulas que explicitam a "priorização das negociações".

Em relação ao conteúdo dos instrumentos coletivos firmados pela categoria bancária antes (anos de 2012 e 2016/18) e após a reforma (2018/2020, 2020/22 e 2022/24), foram analisadas as mudanças no período na perspectiva de identificar o que foi influenciado pela reforma.

As cláusulas foram analisadas a partir da metodologia elaborada por Carlos Henrique Horn (2006), que as sistematiza segundo (I) beneficiário da Cláusula; (II) existência de regra sobre idêntico tópico temático em acordos de anos diferentes e; (III) mudanças dos conteúdos normativos das cláusulas substantivas com idêntico tópico temático entre acordos em anos sucessivos. A partir disso, foi feita a análise dos efeitos da Reforma Trabalhista no processo negocial bancário pelos critérios: (i) se houve manutenção das cláusulas/benefícios estabelecidos nos instrumentos normativos antes da vigência da Lei 13.467; (ii) em quais aspectos a flexibilidade já estava presente antes mesmo da reforma; (iii) conteúdo referente à reforma em comparativo à legislação existente.

Na categoria remuneração foram analisadas quatro cláusulas (salário de ingresso, reajuste salarial, gratificação de função, gratificação de caixa) e o acordo coletivo próprio da Participação nos Lucros e Resultados. Os temas estão presentes nos instrumentos analisados antes da reforma e foram mantidos até os dias atuais (2023). A mudança mais significativa e marcada por controvérsia refere-se à possibilidade de compensação da gratificação de função com as horas extras. Isso significa uma descaracterização do cargo de confiança, com impactos sobre a possibilidade ou não de reclamação judicial da 7ª e 8ª hora, quando a gratificação de função foi utilizada como fraude, com a finalidade de ampliar a jornada de seis para oito horas diárias. Neste tema, entende-se que, ao mesmo tempo que houve um avanço na flexibilização da verba, possibilitando a compensação da gratificação de função com a 7ª e 8ª hora trabalhadas, ainda em um contexto desfavorável na negociação, houve a manutenção do percentual de gratificação de função em 55% sendo superior ao estabelecido na legislação trabalhista.

Na PLR, apesar de jurisprudência contrária, dada a prevalência do negociado sobre o legislado, foi excluída a regra de pagamento proporcional aos bancários(as) que se desligaram do banco ou que foram dispensados antes do prazo fixado no acordo coletivo. Os instrumentos normativos analisados apresentam a efetivação da remuneração variável, que foi introduzida antes da reforma. A PLR cresceu fortemente nos anos 2000, chegando a 16,7% do total da remuneração de um caixa em banco privado. No entanto, o percentual não cresceu depois da reforma, mas a remuneração variável foi legitimada pela categoria, como um bônus. Por ter caráter não salarial, não incidem sobre ela os encargos sociais, o que se reflete na fragilização das fontes de financiamento do fundo público, especialmente da seguridade social.

Em relação ao reajuste salarial, a categoria continuou conquistando aumento real, inclusive um valor maior no piso. Somente em 2020 o reajuste ficou abaixo da inflação. A explicação principal está relacionada às incertezas geradas na pandemia. Do ponto de vista material, a análise mostra que o sindicalismo bancário teve capacidade de resistir e manter as conquistas históricas na área da remuneração.

Na categoria dos direitos e benefícios foram observadas cinco previsões constantes na Convenção Coletiva: auxílio refeição, auxílio alimentação, auxílio creche/babá, indenização adicional em caso de rescisão contratual por desligamento sem justa causa e vale transporte. Os auxílios refeição, alimentação e creche/babá foram direitos mantidos nas previsões

coletivas, com ganhos monetários a cada nova negociação coletiva, com percentuais acima da inflação, representando, na maior parte do tempo analisado, ganhos reais, mesmo em momentos de instabilidade econômica e política. A influência da reforma consta quando da previsão expressa da natureza indenizatória dos dois primeiros auxílios (refeição e alimentação), o que implica na perda de reflexos salariais e previdenciários.

A indenização adicional decorrente de rescisão contratual – também chamada de aviso prévio indenizado –, foi mantida em seu conteúdo principal, mas, após a reforma, incorporou duas previsões que relativizam a data do encerramento do contrato para o período determinado na Lei 12.506/2011 e pela previsão expressa quanto à não incidência de contribuição previdenciária.

O resultado foi de poucas mudanças, com manutenção dos benefícios sociais não previstos em lei e que possuem relevância financeira para a categoria, com um peso de quase 1/5 no total de remuneração. Entretanto, nota-se a flexibilização de alguns direitos, quando estas verbas passam a ter o caráter não salarial, gerando perdas financeiras ao trabalhador (reflexos e contribuição previdenciária).

A categoria de jornada de trabalho, contou com cinco cláusulas analisadas, tratando dos seguintes assuntos: adicional de horas extras, teletrabalho, intervalo intrajornada, banco de horas. Neste tópico também observamos a permanência das normas e, consequentemente, dos direitos. O direito que não sofreu alteração foi o adicional de horas extras, que está conforme previsto no texto constitucional, de um acréscimo de 50% sobre a hora normal. A questão de um crescente número de empregados com função gratificada, ampliando a jornada de trabalho para oito horas diárias, já era uma realidade antes da reforma. Ao mesmo tempo, nota-se resistência no sentido de que esta ampliação de jornada não fosse generalizada, assim com à abertura dos bancos nos finais de semana.

Outra regra que não teve alteração foi o banco de horas. Tema não previsto na Convenção Nacional, mas com informes de que há implementação nos bancos privados, conforme denúncia feita pela Contraf. Entende-se que houve incapacidade de barrar o conteúdo da reforma, e de impedir que avançasse sua aplicabilidade no dia a dia dos bancários em bancos privados. No acordo do BB, a regulamentação do banco de horas não sofreu mudanças com a reforma, mantendo a adesão de forma opcional pelo trabalhador. Salienta-se, porém, que a “decisão” certamente dependerá do ambiente político.

O intervalo intrajornada foi um dos temas que mais sofreu mudança na legislação trabalhista. Com a reforma e as previsões normativas, houve adaptações tanto na convenção nacional, quanto no acordo coletivo do BB, admitindo a ampliação do intervalo em alguns casos, mas desconsiderando o período como jornada de trabalho, ou no caso da admissão da redução do intervalo. Ademais, eventuais valores a serem pagos decorrentes desses períodos de ampliação da jornada, terão a natureza indenizatória e não de salário, o que coaduna com a reforma.

A regulamentação do teletrabalho foi o tema em destaque na categoria de jornada de trabalho, pois esta modalidade ganhou impulso com o isolamento social decorrente da crise sanitária gerada pela Covid-19, intensificando-se na categoria bancária. Foram 12 cláusulas incorporadas na Convenção e no Acordo Coletivo do Banco do Brasil, que estabelecem o conceito e critérios na adoção dessa modalidade de contrato, determinando a fixação de controle de jornada, do respeito ao intervalo intrajornada, ao direito à desconexão do trabalhador, valores de ajuda de custo, quanto o fornecimento e manutenção dos equipamentos, bem como orientações quanto às condições do ambiente de trabalho na perspectiva da saúde ocupacional. Ambos os instrumentos normativos estabelecem a possibilidade de mudança para o regime presencial, mas o acordo possibilita o retorno por decisão do banco ou a pedido do bancário, enquanto a Convenção traz a previsão exclusiva por decisão do empregador. Os bancários, provavelmente, constituem uma referência de negociação do teletrabalho.

Na dimensão da diversidade foram observadas cláusulas que tratam das Pessoas com Deficiência (PCD), mulheres e LGBTQIAPN+. Para o primeiro grupo os instrumentos normativos proporcionam o pagamento da verba “auxílio creche/babá” a bancários(as) que têm filhos(as) com deficiência e que demandem cuidados permanentes e o acordo do Banco do Brasil possui cláusula garantindo a atenção quando da construção ou reforma das dependências do banco, de modo a promover acessibilidade aos bancários que se locomovam com cadeira de rodas. As previsões se mantiveram no tempo analisado. As cláusulas voltadas ao grupo LGBTQIAPN+ estabelecem a extensão das vantagens previstas na convenção a cônjuges dos empregados em união estável, existente antes da reforma e mantida após 2017.

A cláusula que trata do horário de amamentação no Acordo Coletivo do Banco do Brasil estipula intervalos para amamentação até que a criança complete 12 meses, sendo mais benéfica do que a previsão legal, que fixa até seis meses de idade. A cláusula aplica-se às

mulheres, pais em família monoparental e a LGBTQIAPN+ (pessoa com união estável homoafetiva). Com referência ao grupo das mulheres, há previsão para a ampliação da licença maternidade na convenção coletiva e cláusula de equidade de gênero no acordo coletivo. Ambas as previsões foram mantidas, não apresentando qualquer mudança após a reforma.
Após a reforma trabalhista constata-se a inclusão de duas cláusulas na convenção coletiva nacional tratando da prevenção à violência doméstica e iniciativas contra essas violências. Ambas as previsões ampliam direitos para as bancárias vítimas de violência doméstica, fixando canais de apoio psicológico, jurídico e até mesmo para realocação do local de trabalho e condições diferenciadas para linhas de crédito/financiamento. As previsões inovadoras são fundamentais diante dos números de violência contra a mulher, que apresentou um salto durante o período da pandemia com o isolamento social. É uma luta necessária e muito bem desenvolvida pela ação coletiva, que conseguiu garantir às mulheres, bancárias, vítimas deste tipo de violência, condições de proteção e segurança contra o agressor.

Assim, observou-se um avanço em medidas e mecanismos que visam garantir direitos e o bem-estar da categoria. Frisa-se que, ao notar a manutenção ou até mesmo avanço das previsões coletivas, não há qualquer indício de medidas flexibilizantes ou adaptações às alterações celetistas. Contudo, ao analisar a diversidade nos instrumentos coletivos, não foi localizada nenhuma cláusula dedicada à causa antirracista, sendo uma demanda necessária e que merece atenção.

O tópico da diversidade obteve os maiores avanços, ainda que a reforma trabalhista tenha possibilitado medidas que pudessem impactar negativamente as negociações. Apesar de alguns marcadores sociais apresentarem regras ainda gerais, os temas foram trazidos para a convenção coletiva, constituindo uma prática de combate de todas as formas de discriminação.

O tema da saúde e segurança do trabalho tem grande espaço na Convenção Nacional, com nove cláusulas: complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário, programa de retorno ao trabalho, indenização por morte ou incapacidade decorrente de assalto, CIPA, assistência médica a empregado despedido, acidente de trabalho, adiantamento emergencial de salário em períodos especiais de afastamento por doença, assédio sexual, saúde no teletrabalho e Covid-19. O Acordo Coletivo conta com cláusulas para indenização por morte ou invalidez decorrente de assalto, complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário, LAPEF – licença para

acompanhar pessoa enferma da família e saúde no teletrabalho. As cláusulas já constavam antes da reforma, com exceção de duas delas: assédio sexual e Covid-19. Ambas as inclusões são tidas por positivas e em nada apresentam características flexibilizantes.

As cláusulas que tratam sobre a indenização por morte ou invalidez decorrente de assalto, constantes em ambos os instrumentos coletivos antes mesmo da reforma trabalhista, se mantiveram inalteradas, com exceção das atualizações dos valores previstos. Apresentaram aumento monetário e permaneceram inalterados, mesmo que a reforma tenha alterado critérios para apuração de valores indenizatórios (art. 223-G da CLT).

As previsões quanto à complementação salarial quando de afastamento médico (previdenciário ou acidentário) e a antecipação emergencial do salário enquanto o INSS não concede o benefício, são previsões encontradas antes e após a reforma, as quais não são previstas em lei, logo, são inovadoras e de grande relevância para a categoria. A saúde é um tema presente nas negociações e cláusulas, mantendo-se inalteradas as que fixam um programa de retorno ao trabalho e a previsão da CIPA na convenção nacional e a licença para acompanhamento de familiar enfermo no acordo do Banco do Brasil.

Salienta-se ainda a manutenção da cláusula que estabelece a concessão da manutenção do plano de saúde aos bancários(as) desligados sem justa causa, de acordo com o tempo de vínculo com o banco. Há legislação que trate da manutenção do plano de saúde (Lei 9656/98), contudo a previsão coletiva elastece o tempo, sendo mais favorável ao trabalhador e sendo mantida mesmo após a reforma, que trouxe moderadores na negociação que poderiam ser desfavoráveis à categoria.

A categoria de saúde e segurança do trabalho traz duas novas previsões, sendo uma delas a cláusula da Covid-19, que estabelece a negociação permanente sobre demandas que envolvam o assunto e a outra que envolve o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho. Nenhuma dessas inclusões dialoga com a mudança legislativa de 2017 ou com a força flexibilizante, mas ambas foram resultado de situações externas e da luta sindical. A primeira situação está relacionada à crise sanitária e à luta sindical em manter a categoria em segurança frente aos riscos de contaminação. A segunda carrega o tema do assédio sexual, sempre em pauta pelo movimento sindical bancário, mas que ganhou força nos últimos anos em decorrência de denúncias na Caixa Econômica Federal.

Dessa forma, o tópico de saúde e segurança do trabalho apresentou a manutenção da maior parte de suas cláusulas e, mais, a ampliação com a inclusão de duas cláusulas

inovadoras. Uma na perspectiva de ampliar a proteção da categoria frente à crise sanitária mundial que a Covid-19 trouxe, e a segunda criando canais para garantir um ambiente sadio e sem assédio sexual, o que, na perspectiva de Cavarzan (2022, p. 188) evidencia a força de mobilização do movimento sindical em dialogar com temas importantes para a sociedade.

No tópico de relações sindicais, ao observar as cláusulas no CCT, nos deparamos com uma situação atípica pela análise feita até então. Praticamente todas as cláusulas da Convenção Coletiva foram excluídas após a negociação de 2018/20, ou seja, após a reforma trabalhista, sendo elas: Prazo de homologação de rescisão contratual, quadro de avisos, frequência de dirigentes e sindicalização. A exceção é a cláusula "priorização da negociação coletiva" que foi inserida após a reforma e tem por objeto a valorização da tratativa negocial e compromisso de negociar antes da proposição de ações judiciais. O acordo coletivo do Banco do Brasil manteve suas cláusulas, com exceção da que previa contribuição assistencial: cessão de dirigentes sindicais, liberação para participação em atividades sindicais, garantia de atendimento ao dirigente sindical, negociação permanente e soluções de divergências, comissão de negociação e desconto de contribuição assistencial.

Neste tópico, acredita-se que as cláusulas excluídas da CCT após a reforma foram incluídas em um instrumento coletivo específico que trata de relações sindicais, mas não foram localizados documento ou registros oficiais (Ministério do Trabalho e Emprego), nem mesmo em *site* da Contraf. A contribuição assistencial aparece em acordo coletivo da PLR, o que leva a crer que o movimento sindical bancário está em movimento semelhante às entidades sindicais de outras categorias, isto é, em busca de custeio por outros meios autorizados em lei.

Ademais, notou-se a inclusão da cláusula de priorização da negociação coletiva, o que, considerando que a reforma valoriza meios de negociação individual direta com o trabalhador, entende por positivo, valorizando a negociação coletiva, a partir dos sindicatos. A reforma trabalhista realizou diversas mudanças com o intuito de fragilizar os sindicatos e, para a categoria bancária, o olhar sobre as cláusulas traz a percepção de manutenção da capacidade de ação coletiva e de busca de soluções para o financiamento institucional.

As formas de contratação não típicas ou flexíveis não foram incorporadas na análise, pois não foram encontradas cláusulas sobre trabalho intermitente, parcial e terceirização. Assim, são aspectos não negociados que têm uma dupla significação: por um lado, não são

legitimados e, por outro, não foram colocados limites e, na prática, podem ter avançado, como é o caso da terceirização.

Analisando o conjunto das cláusulas, percebe-se que, mesmo em um contexto muito desfavorável, o sindicalismo bancário conseguiu manter, basicamente, o mesmo patamar de regulamentação do trabalho vigente antes da reforma. Por um lado, algumas práticas flexibilizadoras já estavam incorporadas, como a remuneração variável. Por outro, há uma efetiva resistência em vários temas em que os embates são grandes, como manter a negociação centralizada, não abertura dos bancos aos domingos, não expandir a jornada para oito horas, a manutenção dos benefícios. Em alguns aspectos houve uma adaptação ao resultado da reforma, tais como no financiamento, na intrajornada, na consolidação de pagamentos como verbas indenizatórias (não salariais), na negociação sobre função da gratificação. Ainda se pode destacar alguns importantes avanços, tais como na regulamentação do teletrabalho, na saúde e segurança do trabalho, no tema da diversidade.

De modo geral, foram analisadas mais de 50 cláusulas entre convenções e acordos coletivos de trabalho, e o que se nota é que poucas cláusulas foram impactadas pela Reforma Trabalhista. São ao todo seis cláusulas, considerando, além das quatro acima mencionadas, as que incluem a obrigatoriedade da negociação coletiva antes da propositura de ações coletivas, que podem ter a perspectiva positiva de valorização da negociação coletiva, mas podem também ser interpretadas como um dificultador no acesso à justiça.

A manutenção da maior parte das cláusulas, mesmo diante de um ambiente incerto e instável, evidencia uma estrutura sindical capaz de manter os direitos conquistados, inclusive com reajustes nos benefícios, e de ampliar direitos, como o fez com a inclusão das cláusulas de incentivo à proteção das mulheres vítimas de violência doméstica, do assédio sexual e até mesmo de regulamentar de forma mais ampliativa no âmbito da proteção aos bancários em regime de teletrabalho/home office. Logo, as conquistas obtidas nas últimas convenções coletivas comprovam que o movimento sindical bancário se mantém estruturado e organizado, sendo capaz de mobilizar e garantir a ampliação de direitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Ana Cristina. Intervalo Intrajornada. *In*: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane O.; LEMOS, Patrícia R. (org.). *Negociações coletivas pós-reforma trabalhista (2017)*. 1ª ed. Campinas: CESIT-Unicamp e REMIR Trabalho, 2021. Vol. 2, p. 701-714.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. *In*: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (org.) *Pós-neoliberalismo*. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, Daví Nardy. *Capitalismo e desigualdade*. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas). Universidade Estadual de Campinas, 2011.

ANTUNES, Ricardo. SILVA, Jair B. da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. *Caderno CRH*, v. 28, n. 75, p. 511-527, 2015.

BELLUZZO, Luiz G. M. Internacionalização do Capital e a Nova Divisão Social do Trabalho. *In*: GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (org.). *Carta Social e do Trabalho*, n. 27, p. 2-13, 2014.

BENEVIDES, Guirlanda M.M.C.; ALENCAR, Maria de Lourdes. Negociações coletivas garantem direitos para os trabalhadores com deficiência. Uma breve análise do período de 2016 a 2019. *In*: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane O.; LEMOS, Patrícia R. (org.). *Negociações coletivas pós-reforma trabalhista (2017)*. Campinas: CESIT-Unicamp/ REMIR Trabalho, 2021. Vol. 2, p. 767-780.

BEZERRA, Giovana U. Teletrabalho: maior flexibilidade do uso do tempo de trabalho e desresponsabilização das empresas. *In*: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane O.; LEMOS, Patrícia R. (org.). *Negociações coletivas pós-reforma trabalhista (2017)*. Campinas: CESIT-Unicamp/ REMIR Trabalho, 2021. Vol. 2, p. 614-627.

BIAVASCHI, Magda B.; KREIN, Jose Dari. A ponte para a desproteção ao trabalho: o canto da sereia e os desencantos na nova ordem. *Carta Social e do Trabalho*, n. 33, p. 81-86, 2016.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. Ivone C. Benedetti (trad.). São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRAGA, Jose Carlos de S. Financeirização global. O padrão sistêmico de riqueza do capitalismo contemporâneo. *In*: TAVARES, Maria da Conceição; FIORI, Jose Luis. (org.) *Poder e dinheiro: Uma economia política da globalização*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. *In*: OLIVEIRA, Dalila A.; POCHMANN, Marcio. (org.) *A devastação do trabalho: A classe do labor na crise da pandemia*. 1ª ed. Brasília: Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. p. 173-206.

CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7ª ed. São Paulo: Almedina, 2003.

CARDOSO, Adalberto M. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

CARDOSO, Adalberto M. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. *Caderno CRH*, v. 28, n. 75, p. 493-510, 2015.

CARDOSO, Adalberto M. Negociação coletiva e extensão dos seus resultados no Brasil: permanências e rupturas. *Dados*, v. 67, n. 1, e20210177, 2024. Publicado em: 02 mar. 2023. https://doi.org/1590/dados.2024.67.1.310

CARELLI, Rodrigo. O direito do trabalho e a reforma trabalhista: desenho atual e futuro. *In*: CARDOSO, Adalberto M.; SANTOS, Fabiano; CRIVELLI, Ericson (org.). Trabalho em transe: raízes e efeitos políticos das mudanças no mundo do trabalho no Brasil. 1ª edição. São Paulo: Contracorrente, 2023.

CASTILHO, Daniela R.; LEMOS, Esther Luíza de S. Necropolítica e governo Jair Bolsonaro: repercussões na seguridade social brasileira. Revista Katálysis, v. 24, n. 2, p. 269–279. https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e75361

CAVARZAN, Gustavo M. *Fragmentação e isolamento*: grandes tendências do capitalismo contemporâneo e o mundo do trabalho no setor financeiro no Brasil. Tese (Doutorado em Economia Social e do Trabalho). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2022.

CERNEV, Adrian K.; DINIZ, Eduardo H. Fintech: a sexta onda de inovações no sistema financeiro. *In*: TIGRE, Paulo B.; PINHEIRO, Alessandro M. *Inovação em serviços na economia do compartilhamento*. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

CHESNAIS, François. *A mundialização do Capital*. São Paulo: Ed. Xamã, 1994.

COLOMBI, Ana Paula F. *Entre a fragmentação e a ação unificada*: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região durante os anos 2000. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico). Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, 2014.

COLOMBI, Ana Paula F. A institucionalização do consenso: atuação da CUT e da FS nos governos do PT (2003-2014). Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico). Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, 2018.

COLOMBI, Ana Paula F.; KREIN, Jose Dari. As mudanças no sistema financeiro e as estratégias da ação sindical: o caso do Sindicato dos Bancários de São Paulo. *Sociologia & Antropologia*, v. 6, n. 2, p. 469-496, 2016.

COLOMBI, Ana Paula F.; TEIXEIRA, Marilane O., PELATIERI, Patrícia. Impactos da reforma trabalhista sobre a negociação coletiva: uma comparação entre os instrumentos coletivos de 2016 e 2019. *In*: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane O.; LEMOS, Patrícia R. (org.). *Negociações coletivas pós-reforma trabalhista (2017)*. Campinas, SP: CESIT-Unicamp/ REMIR Trabalho, 2021. Vol. 2, p. 525-564.

DELGADO, Mauricio G. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª ed. São Paulo: LTR, 2014.

DIAS, Carlos Eduardo O. A negociação coletiva e a lei 13.467: resistindo à interpretação regressiva. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete S. (org.) *Resistência*: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1 ed. São Paulo: Expressão popular, 2017. p. 350-360.

DIEESE; REDE BANCÁRIOS. *Desempenho dos Bancos*: os cinco maiores bancos do país lucram R$ 79,3bilhões durante a pandemia, com aceleração da digitalização e fechamento de postos de trabalho e agências. Rede Bancários. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2020. https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2021/desempenhoDosBancos2021.html

DRUCK, Graça. Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: cooptação e resistência. *OSAL*, v. 6, n.19, p. 329-340, 2006.

FONTES, Paulo; MACEDO, Francisco; SANCHES Ana Tércia. (org.) *90 anos fortalecendo a democracia*: Bancários de São Paulo-CUT (1923-1993). São Paulo: Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região, 2013.

FORTES, Alexandre; NEGRO, Antonio Luigi; SILVA, Fernando T. da; COSTA, Helio da; FONTES, Paulo. (orgs.). *Na luta por direitos*: estudos recentes em história social do trabalho. Campinas: Editora da Unicamp, 1999.

FREYSSINET, Jacques. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial: a experiência europeia. *In*: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena; KURUMI, Sujita. (org.) *Trabalho flexível, empregos precários?* Uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009.

GALVÃO, Andréia. A contribuição do debate sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro. *Crítica Marxista*, n. 38, p. 103-117. 2014. http://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/dossie70dossie2.pdf

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; TEIXEIRA, Marilane O. (org.). Dossiê. *Reforma Trabalhista (em construção)*. Campinas: CESIT/Instituto de Economia, Unicamp, junho de 2017. http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane O. Flexibilização na Lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. *In*: KREIN, Jose Dari; GIMENEZ, Denis M.; SANTOS, Anselmo Luis dos. (org.) *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. p. 155-182.

GERELLI, Daniela C.; GUASSU, Rivadávio A. de O. A reforma trabalhista e o Princípio do não retrocesso social. *In*: RAMOS, Gustavo T. *et al*. (org.) *O Golpe de 2016 e a Reforma Trabalhista*: narrativas de resistência. Bauru: Canal 6, 2017.

GOMES, Ângela de C. *A invenção do trabalhismo*. São Paulo: Vértice, 1988.

GORZ, André. *Metamorfoses do trabalho*: crítica da razão econômica. Ana Montoia (trad.). São Paulo: Annablume, 2007.

HIRSCH, Fernando José. *Globalização e a precarização do trabalho*: leitura através da categoria profissional dos bancários. São Paulo: LTR, 2011.

HORN, Carlos H. Mensuração da mudança no conteúdo das normas coletivas sobre a relação de emprego: metodologia e aplicação. *Economia e Sociedade*, v. 15, n. 27, p. 409-424, 2006.

KREIN, Jose Dari. As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. *In*.: *Debates Contemporâneos Economia Social e do Trabalho*, Vol 8. São Paulo: LTr, fev/2013.

KREIN, Jose Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

KREIN, Jose Dari. Trabalho, emprego e renda: as condições de vida de trabalhadoras e trabalhadores no capitalismo contemporâneo. *Argumentum*, v. 14, n. 3, p. 9-23, 2022.

KREIN, Jose Dari; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. *In*: KREIN, Jose Dari; GIMENEZ, Denis M.; SANTOS, Anselmo Luis dos. (org.) *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. p. 95-122.

KREIN, Jose Dari; ALVES, Ana Cristina. O Banco de horas: a consolidação da flexibilização da jornada de trabalho. *In*: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane O.; LEMOS, Patrícia R. (org.). *Negociações coletivas pós-reforma trabalhista (2017)*. 1ª ed. Campinas, SP: CESIT-Unicamp/ REMIR Trabalho, 2021. Vol. 2, p. 729-754.

KREIN, Jose Dari; BIAVASCHI, Magda B. Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho no Brasil dos anos 2000. *Cuadernos del CENDES*, v. 32, n. 89, p. 47-82, 2015.

KREIN, Jose Dari; DIAS, Hugo. Os caminhos do sindicalismo nos anos 2000. *Revista Ciências Do Trabalho*, n. 8, agosto de 2017.

KREIN, Jose Dari; GIMENEZ, Denis M.; SANTOS, Anselmo Luis dos. (org.) *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, Jose Dari; OLIVEIRA, Marco Antonio. Mudanças institucionais e relações de trabalho no Brasil. *Cuadernos del CENDES*, Caracas, v. 1, n. 46, p. 147-158, 2001.

KREIN, José Dari, OLIVEIRA, Roberto Véras de. Os impactos da reforma nas condições de trabalho. *In*: KREIN, José Dari, OLIVEIRA, Roberto Véras de; FILGUEIRAS, Vitor A. (org.) *Reforma trabalhista no Brasil*: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, Jose Dari; SANTOS, Anselo Luis; NUNES, Bartira T. *Trabalho no governo Lula*: avanços e contradições. Texto para discussão n. 201. Campinas: IE/Unicamp, 2012.

KUYUMJIAN, Marcia M. M.; MENDANHA, Leandro; SOUSA, Nair Heloisa B. de. (org..) *Sindicato dos Bancários de Brasília*: uma história. Brasília: Sindicato dos Bancários de Brasília, 2015.

LEITE, Juvandia M. Unidade para superação de desafios: a experiência de negociação da categoria bancária diante das mudanças do mundo do trabalho. *In*: CASTRO, Maria Silvia P.; PINHEIRO, Rita; OLIVEIRA, Sandra. (org.) *Sindicato no Brasil*: o que precisa mudar? Volume 3: Experiências setoriais e práticas sindicais. São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil, 2021.

LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade sindical*: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro. São Paulo: LTR, 2000.

MALERBA, Paulo Eduardo S. O sindicalismo bancário nos governos do PT. Tese (Doutorado em Ciência Política). Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, 2017.

NORONHA, Eduardo. O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

OLIVEIRA, Ana Lúcia V. de S.C. *Sindicato e sindicalismo bancário*. Seropédica, RJ: EDUR, 1998.

OLIVEIRA, Tiago; AMORIM, Ricardo Luiz C. Política econômica, neoliberalismo e mercado de trabalho no Brasil (2015-2021). *Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho*, v. 4, e022009.

PRONI, Marcelo W. Economia e sociedade nos anos de ouro. *In*: DEDECCA, Claudio S.; PRONI, Marcelo W. (org.). *Economia e proteção social*. Campinas: IE/Unicamp, 2006.

QUATROCCHI, Gabriel; CUBERO, Marília Ceci. As trajetórias inovativas dos bancos privados líderes no Brasil e a atual organização do mercado de trabalho. XXIII CONGRESSO BRASILEIRO DE ECONOMIA: Alternativa para a Retomada do Desenvolvimento Econômico. CentroSul-Florianópolis/SC, 2019.

QUATROCCHI, Gabriel; SILVA, Ana Lúcia G. da; CASSIOLATO, José Eduardo. Bancos 4.0 no Brasil: o que está em jogo na concorrência do setor. V ENEI – ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA INDUSTRIAL E INOVAÇÃO: Inovação, Sustentabilidade e Pandemia, FACE-UFMG, maio de 2021.

REIS, Daniela M.; COUTINHO, Grijalbo F. "Reforma" trabalhista: a potencialização do valor trabalho como mercadoria em tempos de governança burguesa ilegítima. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete S. (org.) *Resistência*: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1 ed. São Paulo: Expressão popular, 2017.

SADER, Emir. A construção da hegemonia pós-neoliberal. *In*: SADER, Emir. (org.) *10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil*: Lula e Dilma. São Paulo, SP: Boitempo, 2013.

SANTOS, Enoque R. dos. *O microssistema de tutela coletiva*: parceirização trabalhista. 3ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2015.

SANTOS, Lívia S. dos. Negociação coletiva no contexto do Plano Real: um estudo das convenções coletivas de trabalho do setor bancário baiano no período de 1994-2004. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas). Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2005.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. *In*: KREIN, José Dari, OLIVEIRA, Roberto Véras de; FILGUEIRAS, Vitor A. (org.) *Reforma trabalhista no Brasil*: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. p. 179-198.

SCHUMPETER, Joseph. *Capitalismo, Socialismo e Democracia*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1984.

SCHWAB, Klaus. *A quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Editora Edipro, 2016.

SHONFIELD, Andrew. *Capitalismo moderno*. Rio de Janeiro: Zahar,, 1964.

SILVA, Homero B. M. da. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado*: Direito Coletivo do Trabalho. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2012.

SIMÃO, Azis. *Sindicato e Estado*. São Paulo: Dominus Editora, 1966.

TUMA, Fabia Marylla M. Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas no cenário de flexibilização das relações de trabalho. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas). Universidade Estadual de Campinas. Campinas/SP, 1999.

UEHARA, Catia T.; CAVARZAN, Gustavo M.; VIEIRA, Rosângela; MACHADO, Vivian. A negociação sobre home office/teletrabalho na categoria bancária. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 23, maio de 2023.

VAZQUEZ, Barbara V.; CAVARZAN, Gustavo M.; KREIN, José Dari. A quinta onda tecnológica e os trabalhadores: novas estratégias e desafios do sindicalismo no setor bancário. *Revista Ciências do Trabalho*, nº 8, agosto de 2017.

VIANA, Marcio Tulio. *Livrem-nos da livre negociação*: aspectos subjetivos da reforma trabalhista. Belo Horizonte: RTM, 2018.

APÊNDICE I – REMUNERAÇÃO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NACIONAL - CONTRAF/CUT					
	ANO				
CLÁUSULAS	**2012**	**2016/18**	**2018/20**	**2020/22**	**2022/24**
Salário de Ingresso	Durante a vigência desta Convenção, para a jornada de 6(seis) horas, nenhum bancário poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores: a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R$ 966,74 b) Pessoal de Escritório: R$ 1.385,55 c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R$ 1.385,55. **Parágrafo Primeiro**. Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, será observado o salário de ingresso estabelecido nesta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho. **Parágrafo Segundo.** Quando o salário resultante da aplicação do reajuste previsto na cláusula primeira for de valor inferior ao salário de ingresso aqui estabelecido, prevalecerá, como novo salário, a partir de 1° setembro de 2012, o valor	Para a jornada de 6 (seis) horas, nenhum bancário poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores: a) A partir de 1°.09.2016: i. Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R$ 1.358,25 ii. Pessoal de Escritório: R$ 1.946,68 iii. Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R$ 1.946,68 b) em 1°/09/2017 os salários de ingresso serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido de aumento real de 1% (um por cento). **Parágrafo Primeiro**. Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, será observado o salário de ingresso estabelecido nesta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho. **Parágrafo Segundo.** Quando o salário resultante da aplicação do reajuste previsto	Para a jornada de 6 (seis) horas, nenhum bancário poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores: a) A partir de 1°.09.2018: a.1) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R$ 1.465,38 a.2) Pessoal de Escritório: R$ 2.100,22. a.3) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R$ 2.100,22. b) em 1°/09/2019 os salários de ingresso serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2018 a agosto de 2019 acrescido de aumento real de 1% (um por cento). **Parágrafo primeiro** - Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R$ 2.648,73, 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	Para a jornada de 6 (seis) horas, nenhum bancário poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores: a) A partir de 1°.09.2020: a.1) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R$ 1.551,47 a.2) Pessoal de Escritório: R$ 2.223,60. a.3) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R$ 2.223,60. b) em 1°/09/2021 os salários de ingresso serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2020 a agosto de 2021 acrescido de 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	Para a jornada de 6 (seis) horas, nenhum bancário poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores: a) A partir de 1°.09.2022: a.1) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R$ 1.859,40 a.2) Pessoal de Escritório: R$ 2.664,93. a.3) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R$ 2.664,93 b) em 1°/09/2023 os salários de ingresso serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2022 a agosto de 2023 acrescido de 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

	mínimo previsto nesta cláusula.	na cláusula primeira for de valor inferior ao salário de ingresso aqui estabelecido, prevalecerá, como novo salário, a partir de 1° setembro de 2012, o valor mínimo previsto nesta cláusula.	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.	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.	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.
Reajuste Salarial	Cláusula 1ª. Reajuste de **7,5%** (sete e meio por cento), a partir de 1° de setembro de 2012, sobre a remuneração fixa mensal praticada no mês de agosto/2012, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas no período de setembro/2011 a agosto/212, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem. Este percentual abrange o período de 1º.09.2011 a 31.08.2012.	As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajustes de salários da categoria em 1° de setembro de 2016, abrangendo o período de 1°.09.2015 a 31.08.2016, e em 1° de setembro de 2017, abrangendo o período de 1°.09.2016 a 31.08.2017: a.Em 1°09.2016, os salários praticados em 31.08.2016 serão reajustados em **8%**, com as compensações previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho; b. em 1°09.2017, os salários praticados em 31.08.2017 serão	As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajustes de salários da categoria em 1° de setembro de 2018, abrangendo o período de 1°.09.2017 a 31.08.2018, e em 1° de setembro de 2019, abrangendo o período de 1°.09.2018 a 31.08.2019: a.Em 1°09.2018, os salários praticados em 31.08.2018 serão reajustados em **5%**, com as compensações previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho; b. em 1°09.2019, os salários praticados em 31.08.2019 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2018 a agosto de 2019 acrescido do aumento real de **1%**, com as compensações previstas nesta	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	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

	Parágrafo primeiro - 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 segundo -** Na hipótese de empregados admitidos após 1º.09.2011 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 terceiro** - Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias nesta Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula.	reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido do aumento real de **1%**, 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 31.08.2016 e em 31.08.2017, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas, respectivamente, nos períodos de setembro/2015 a agosto/2016 e de setembro/2016 a agosto/2017, 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	Convenção. **Parágrafo primeiro** - Os reajustes previstos nas alíneas "a" e "b" do caput desta cláusula incidirão sobre a remuneração fixa mensal praticada, respectivamente, em 31.08.2018 e em 31.08.2019, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas, respectivamente, nos períodos de setembro/2017 a agosto/2018 e de setembro/2018 a agosto/2019, 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.09.2018 ou após 1º.09.2019, 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	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.09.2019 ou após 1º.09.2020, 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	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 admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

		hipótese de empregados admitidos após 1º.09.2015 ou após 1º.09.2016, 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.	Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula.	próprias nesta Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula.	**Parágrafo quarto** - Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias nesta Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula.
Gratificação de Função	O valor da Gratificação de função, de que trata o §2° do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 55%, à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50%, 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.	O valor da Gratificação de função, de que trata o §2° do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 55%, à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50%, 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.	O valor da Gratificação de função, de que trata o §2° do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 55%, à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50%, 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 no §2° do art. 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação	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	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

			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 1 ° .12.2018. **Parágrafo segundo** - A dedução 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% e 50%, mencionado no caput, de modo que não pode haver saldo negativo.	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	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

				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.	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.
Gratificação de Caixa	Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham exercer, na vigência da presente convenção, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R$ 365,20 mensais, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor elevado. **Parágrafo Primeiro.** A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na cláusula anterior.	Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham exercer, na vigência da presente convenção, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R$ 508,41 mensais, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor elevado. **Parágrafo Primeiro.** A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na cláusula anterior. **Parágrafo Segundo.** Em 1°.09.2017 o valor previsto nesta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido de aumento real de 1% (um por cento).	Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham exercer, na vigência da presente convenção, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R$ 548,51 mensais, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor 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 1°.09.2019, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido de aumento real de 1% (um por cento).	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).	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 segund**o - 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).

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO BANCO DO BRASIL - CONTRAF/CUT					
	ANO				
CLÁUSULAS	2012	2016/18	2018/20	2020/22	2022/24
Piso Salarial	O salário inicial dos funcionários do Banco é de R$ 1.892,00, composto das verbas Vencimento Padrão - VP e Gratificação Semestral - GS e corresponde ao nível A1 do Escriturário, no Plano de Carreira e Remuneração - PCR.	Não possui e consta ressalva de não aplicação à CCT.	Não possui e consta ressalva de não aplicação à CCT.	Não possui e consta ressalva de não aplicação à CCT.	Não possui e consta ressalva de não aplicação à CCT.
Reajuste Salarial	A partir de 1.9.2012, o Banco concederá aos funcionários: I- Reajuste de 7,5% sobre as verbas fixas de natureza salarial e os demais benefícios, com base nos valores praticados em agosto de 2012; II- Reajuste de 7,5% sobre o valor de referência - VR.	As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajuste de salários em 1º de setembro de 2016, abrangendo o período de 1º.09.2015 a 31.08.2016, e em 1º de setembro de 2017, abrangendo o período de 1º.09.2016 a 31.08.2017: a) em 1º.09.2016, o BANCO concederá aos funcionários: I - Reajuste de 8% sobre as verbas fixas de natureza salarial com base nos valores praticados em agosto de 2016; II - Reajuste de 8% sobre o Valor de Referência - VR. b) em 1º.09.2017, o BANCO concederá aos funcionários: I – Reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido do aumento real de 1% (um por cento) sobre as verbas fixas de natureza salarial com base nos valores praticados em agosto de 2017; II – Reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de	As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajuste de salários em 1º de setembro de 2018, abrangendo o período de 1º.09.2017 a 31.08.2018, e em 1º de setembro de 2019, abrangendo o período de 1º.09.2018 a 31.08.2019: a) em 1º.09.2018, o BANCO concederá aos funcionários: I - Reajuste de 5% (cinco por cento) sobre as verbas fixas de natureza salarial com base nos valores praticados em agosto de 2018; II - Reajuste de 5% (cinco por cento) sobre o Valor de Referência – VR. b) em 1º.09.2019, o BANCO concederá aos funcionários: I – Reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2018 a agosto de 2019 acrescido do aumento real de 1% (um por cento) sobre as verbas fixas de natureza salarial com base nos valores praticados em agosto de 2019; II – Reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2018 a agosto de 2019 acrescido do aumento real de 1% (um por cento) sobre o Valor de Referência – VR. **Parágrafo Primeiro** – Os reajustes referidos	As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajuste de salários 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, o BANCO concederá aos funcionários: I - Reajuste de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre as verbas fixas de natureza salarial com base nos valores praticados em agosto de 2020; II - Reajuste de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o Valor de Referência – VR. b) em 1º.09.2021, o BANCO concederá aos funcionários: I – Reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2020 a agosto de 2021 acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) sobre as verbas fixas de natureza salarial com base nos valores praticados em agosto de 2021; II – Reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2020 a agosto de 2021 acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) sobre o Valor de Referência – VR.	As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajuste de salários 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, o BANCO concederá aos funcionários: I - Reajuste de 8% (oito por cento) sobre as verbas fixas de natureza salarial com base nos valores praticados em agosto de 2022; II - Reajuste de 8% (oito por cento) sobre o Valor de Referência – VR. b) em 1º.09.2023, o BANCO concederá aos funcionários: I – Reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2022 a agosto de 2023 acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) sobre as verbas fixas de natureza salarial com base nos valores praticados em agosto de 2023; II – Reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2022 a agosto de 2023 acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) sobre o Valor de Referência – VR.

		2017 acrescido do aumento real de 1% (um por cento) sobre o Valor de Referência – VR. **Parágrafo Primeiro** – Os reajustes referidos nos itens "a" e "b" desta cláusula repercutem no Vencimento Padrão – VP das categorias de A-1 a A-12, de forma a manter entre estas o interstício de 3%. **Parágrafo Segundo** – Os reajustes de que tratam os itens "a" e "b" desta cláusula também serão realizados em todos os Vencimentos Padrão (VP) correspondentes às carreiras Técnico-científicas, Sesmt e de Serviços Auxiliares. **Parágrafo Terceiro** – Os reajustes de que tratam os itens "a" e "b" desta cláusula incidirão na parcela Valor em Caráter Pessoal do Vencimento-Padrão (VCP do VP) - verba 013, decorrente da alteração do Plano de Cargos e Salários ocorrida em 1º.08.1997. **Parágrafo Quarto** – Para estes reajustes não se aplica o disposto no art. 114, § 2º, in fine, da Constituição Federal.	nos itens "a" e "b" desta cláusula repercutem no Vencimento Padrão – VP das categorias de A-1 a A-12, de forma a manter entre estas o interstício de 3%. **Parágrafo Segundo** – Os reajustes de que tratam os itens "a" e "b" desta cláusula também serão realizados em todos os Vencimentos Padrão (VP) correspondentes às carreiras Técnico-Científicas, Sesmt e de Serviços Auxiliares. **Parágrafo Terceiro** – Os reajustes de que tratam os itens "a" e "b" desta cláusula incidirão na parcela Valor em Caráter Pessoal do Vencimento-Padrão (VCP do VP) - verba 013, decorrente da alteração do Plano de Cargos e Salários ocorrida em 1º.08.1997. **Parágrafo Quarto** – Para estes reajustes não se aplica o disposto no art. 114, § 2º, in fine, da Constituição Federal.	**Parágrafo Primeiro** – Os reajustes referidos nos itens "a" e "b" desta cláusula repercutem no Vencimento Padrão – VP das categorias de A-1 a A-12, de forma a manter entre estas o interstício de 3%. **Parágrafo Segundo** – Os reajustes de que tratam os itens "a" e "b" desta cláusula também serão realizados em todos os Vencimentos Padrão (VP) correspondentes às carreiras Técnico-Científicas, Sesmt e de Serviços Auxiliares. **Parágrafo Terceiro** – Os reajustes de que tratam os itens "a" e "b" desta cláusula incidirão na parcela Valor em Caráter Pessoal do Vencimento-Padrão (VCP do VP) - verba 013, decorrente da alteração do Plano de Cargos e Salários ocorrida em 1º.08.1997. **Parágrafo Quarto** – Para estes reajustes não se aplica o disposto no art. 114, § 2º, in fine, da Constituição Federal.	**Parágrafo Primeiro** – Os reajustes referidos nos itens "a" e "b" desta cláusula repercutem no Vencimento Padrão – VP das categorias de A-1 a A-12, de forma a manter entre estas o interstício de 3%. **Parágrafo Segundo** – Os reajustes de que tratam os itens "a" e "b" desta cláusula também serão realizados em todos os Vencimentos Padrão (VP) correspondentes às carreiras Técnico-Científicas, Sesmt e de Serviços Auxiliares. **Parágrafo Terceiro** – Os reajustes de que tratam os itens "a" e "b" desta cláusula incidirão na parcela Valor em Caráter Pessoal do Vencimento-Padrão (VCP do VP) - verba 013, decorrente da alteração do Plano de Cargos e Salários ocorrida em 1º.08.1997. **Parágrafo Quarto** – Para estes reajustes não se aplica o disposto no art. 114, § 2º, in fine, da Constituição Federal.
Gratificação de Função	O valor da Gratificação de função, de que trata o parágrafo 2º do artigo 224 da CLT, será complementado aos comissionados das carreiras administrativa e	O valor da Gratificação de Função, de que trata o parágrafo 2º do artigo 224 da CLT, será complementado aos comissionados das carreiras administrativa e	O valor da Gratificação de Função, de que trata o parágrafo 2º do artigo 224 da CLT, será complementado aos comissionados das carreiras administrativa e Técnico-Científica sempre que seu	O valor da Gratificação de Função, de que trata o parágrafo 2º do artigo 224 da CLT, será complementado aos comissionados das carreiras administrativa e Técnico-Científica sempre que seu	O valor da Gratificação de Função, de que trata o parágrafo 2º do artigo 224 da CLT, será complementado aos comissionados das carreiras administrativa e Técnico-Científica sempre que seu

	técnico-científica sempre que seu montante não atingir o equivalente a 55% do valor do VP do A1 + Gratificação Semestral do A1 + anuênios do funcionário (VCP do ATS). **Parágrafo Único** - Para os comissionados da carreira de Serviços Auxiliares será observado o VP inicial daquela carreira.	técnico-científica sempre que seu montante não atingir o equivalente a 55% do valor do VP do A1 + anuênios do funcionário (VCP do ATS). **Parágrafo Único** – Para os ocupantes de comissões em extinção da carreira de Serviços Auxiliares será observado o VP inicial daquela carreira.	montante não atingir o equivalente a 55% do valor do VP do A1 + anuênios do funcionário (VCP do ATS). Para os ocupantes de comissões em extinção da carreira de Serviços Auxiliares será observado o VP inicial daquela carreira. **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, de modo que não pode haver saldo negativo.	montante não atingir o equivalente a 55% do valor do VP do A1 + anuênios do funcionário (VCP do ATS). Para os ocupantes de comissões em extinção da carreira de Serviços Auxiliares será observado o VP inicial daquela carreira. **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, de modo que não pode haver saldo negativo.	montante não atingir o equivalente a 55% do valor do VP do A1 + anuênios do funcionário (VCP do ATS). Para os ocupantes de comissões em extinção da carreira de Serviços Auxiliares será observado o VP inicial daquela carreira. **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, 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 §2° 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 n°109 do TST.	**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 §2° 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 n°109 do TST.
Gratificação de Caixa	A gratificação de caixa será paga nos termos do regulamento do banco, conforme a redação verificada na data do início da vigência do presente acordo, salvo alteração mais vantajosa para o funcionário, e será corrigida nas condições da Cláusula Terceira - REAJUSTE SALARIAL deste Acordo Coletivo de Trabalho.	A gratificação de Caixa Executivo, a partir de 1º.09.2016, será de R$ 1.234,99 (hum mil, duzentos e trinta e quatro reais e noventa e nove centavos), salvo condição mais vantajosa para o funcionário. **Parágrafo Primeiro** - em 1º.09.2017, a gratificação de Caixa Executivo será reajustada pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido do aumento real de 1% (um por cento). **Parágrafo Segundo** - Ao escriturário que atuar como Caixa Executivo, o valor da gratificação será pago proporcionalmente aos dias de atuação como Caixa Executivo.	A gratificação de Caixa Executivo, a partir de 1º.09.2018, será de R$ 1.332,40 (hum mil, trezentos e trinta e dois reais e quarenta centavos), salvo condição mais vantajosa para o funcionário. **Parágrafo Primeiro** – Ao escriturário que atuar como Caixa Executivo, o valor da gratificação será pago proporcionalmente aos dias de atuação como Caixa Executivo. **Parágrafo Segundo** – A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na cláusula anterior. **Parágrafo Terceiro** – O valor previsto nesta cláusula será corrigido em 1º.09.2019, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 1% (um por cento).	A gratificação de Caixa Executivo, a partir de 1º.09.2020, será de R$ 1.410,68 (hum mil, quatrocentos e dez reais e sessenta e oito centavos), salvo condição mais vantajosa para o funcionário. **Parágrafo Primeiro** – Ao escriturário que atuar como Caixa Executivo, o valor da gratificação será pago proporcionalmente aos dias de atuação como Caixa Executivo. **Parágrafo Segundo** – A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na cláusula anterior. **Parágrafo Terceiro** – O valor previsto nesta 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).	A gratificação de Caixa Executivo, a partir de 1º.09.2022, será de R$ 1.690,66 (hum mil, seiscentos e noventa reais e sessenta e seis centavos), salvo condição mais vantajosa para o funcionário. **Parágrafo Primeiro** – Ao escriturário que atuar como Caixa Executivo, o valor da gratificação será pago proporcionalmente aos dias de atuação como Caixa Executivo. **Parágrafo Segundo** – A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na cláusula anterior. **Parágrafo Terceiro** – O valor previsto nesta 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).

APÊNDICE II – DIREITOS E BENEFÍCIOS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NACIONAL - CONTRAF/CUT					
	ANO				
CLÁUSULAS	**2012**	**2016/18**	**2018/20**	**2020/22**	**2022/24**
Auxílio Refeição	**CLÁUSULA 14 – AUXÍLIO REFEIÇÃO** Os bancos concederão aos seus empregados um auxílio refeição no valor de R$ 21,46 (vinte e um e quarenta e seis centavos), sem descontos, por dia de trabalho, por meio de documento de legitimação, como tíquetes refeição ou tíquetes alimentação, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento. **Parágrafo primeiro** – Os tíquetes refeição referidos no *caput* poderão ser, também, substituídos por cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal na forma prevista no *caput* desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes refeição. **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	**CLÁUSULA 14 – AUXÍLIO REFEIÇÃO** Os bancos concederão aos seus empregados um auxílio refeição no valor de R$ 32,60 (trinta e dois e sessenta centavos), sem descontos, por dia de trabalho, por meio de documento 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** – Os tíquetes refeição referidos no *caput* poderão ser, também, substituídos por cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal na forma prevista no *caput* desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes refeição. **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	**CLÁUSULA 14 – AUXÍLIO REFEIÇÃO** Os bancos concederão aos seus empregados um auxílio refeição no valor de R$ 35,18 (trinta e cinco reais e dezoito centavos), sem descontos, por dia de trabalho, por meio de documento 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	**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	**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

	(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, pelo Ministério do Trabalho e Emprego. **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.	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, pelo Ministério do Trabalho e Emprego. **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 e da Portaria GM/MTE nº 03, de 1º.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002) com alterações dadas pela Portaria GM/MTE n° 08, de 16.04.2002. **Parágrafo sétimo** - Em 1°.09.2017 o valor previsto nesta cláusula	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, pelo Ministério do Trabalho. **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	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	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. **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

		será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido de um aumento real de 1% (um por cento).	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.09.2019, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 1% (um 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.	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	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

				negociações coletivas como um todo, especialmente, à natureza não salarial dos auxílios refeição e alimentação	salarial dos auxílios refeição e alimentação.
Auxílio Cesta 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$ 367,92 (trezentos e sessenta e sete reais e noventa e dois centavos), sob a forma de 4(tíquetes), no valor de R$ 91,98 (noventa e um reais e noventa e oito centavos) cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu *caput* e §§2° e 6°. **Parágrafo primeiro** - Os tíquetes alimentação referidos no *caput* poderão ser, também, substituídos por cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal no valor de R$ 367,92 (trezentos e sessenta e sete reais e noventa e dois centavos) nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes alimentação. **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	**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$565,28 (quinhentos e sessenta e cinco reais e vinte e oito centavos), sob a forma de 4(tíquetes), no valor de R$ 141,32 (cento e quarenta e um reais e trinta de dois centavos) cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu *caput* e §§2° e 6°. **Parágrafo primeiro** - Os tíquetes alimentação referidos no *caput* poderão ser, também, substituídos por cartão eletronico, com a disponibilidade mensal no valor de R$ 565,28 (quinhentos e sessenta e cinco reais e vinte e oito centavos) nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes alimentação. **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	**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$ 609,88 (seiscentos e nove reais e oitenta e oito centavos), 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. **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	**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. **Parágrafo segundo** - O auxílio cesta alimentação é extensivo ao(à) empregado(a) que se encontra em gozo de licença-maternidade. **Parágrafo terceiro** - O empregado	**CLÁUSULA 15 - AUXÍLIO CESTA 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, 5 º, 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. **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

	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.	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. Parágrafo quinto - Em 1°.09.2017 o valor previsto nesta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido de um aumento real de 1% (um por cento).	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.	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.	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.
Auxílio Creche/Babá	**CLÁUSULA 17 – AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ** Os bancos reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R$ 306,21 (trezentos e seis e vinte um centavos), 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** - Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por	**CLÁUSULA 17 – AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ** Os bancos reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R$ 434,17 (quatrocentos e trinta e quatro reais e dezessete centavos), 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** - Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a	**CLÁUSULA 17 – AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ** Os bancos reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R$ 468,42 (quatrocentos e sessenta e oito reais e quarenta e dois centavos), 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	**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	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 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

	escrito, ao banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício. **Parágrafo segundo** - O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio babá, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho. **Parágrafo terceiro** - 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 quarto** – Excepcionalmente, para o empregado admitido até 31 de agosto de 2010, o valor mensal desse auxílio será de R$ 371,43 (trezentos e setenta e um reais e quarenta e três centavos), para cada filho nascido até 31 de agosto de 2010, até que este complete a idade de 83 (oitenta e três) meses, mantidos os critérios estabelecidos no caput e parágrafos da Cláusula 17ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010. Este parágrafo vigorará até 31.08.2017.	designarem, por escrito, ao banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício. **Parágrafo segundo** - O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio babá, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho. **Parágrafo terceiro** - 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 quarto** – Excepcionalmente, para o empregado admitido até 31 de agosto de 2010, o valor mensal desse auxílio será de R$ 371,43 (trezentos e setenta e um reais e quarenta e três centavos), para cada filho nascido até 31 de agosto de 2010, até que este complete a idade de 83 (oitenta e três) meses, mantidos os critérios estabelecidos no caput e parágrafos da Cláusula 17ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010. Este parágrafo vigorará até	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	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	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** –

		31.08.2017. **Parágrafo quinto** - Em 1°.09.2017 o valor previsto nesta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido de um aumento real de 1% (um por cento).	XXIII e XXIV e alterações posteriores. Parágrafo quinto - O valor com o reajuste previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2019, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 1% (um por cento).	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).	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).
Indenização Adicional – Aviso Prévio	**CLÁUSULA 53 – 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: Até 5 (cinco) anos 30 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos 45 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos 60 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa Mais de 20 (vinte) anos 3 (três) valores do aviso prévio 90 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa **Parágrafo primeiro** - Os valores pagos na rescisão do contrato de	**CLÁUSULA 53 – 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: Até 5 (cinco) anos 30 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos 45 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos 60 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa Mais de 20 (vinte) anos 3 (três) valores do aviso prévio 90 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa **Parágrafo primeiro** - Os valores pagos na rescisão do contrato de	**CLÁUSULA 48 – 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: Até 5 (cinco) anos 30 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos 45 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos 60 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa Mais de 20 (vinte) anos 3 (três) valores do aviso prévio 90 dias de remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa **Parágrafo primeiro**	**CLÁUSULA 56 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL** *ipsis litteris*	**CLÁUSULA 56 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL** *ipsis litteris*

	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** – O empregado com data de comunicação de dispensa, anterior a 1° de setembro de 2011, não faz jus ao aviso prévio proporcional nesta Cláusula, inclusive na hipótese de o período de aviso prévio concedido anteriormente coincidir ou ultrapassar a data de 1° de setembro de 2011. **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.	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** – O empregado com data de comunicação de dispensa, anterior a 1° de setembro de 2011, não faz jus ao aviso prévio proporcional nesta Cláusula, inclusive na hipótese de o período de aviso prévio concedido anteriormente coincidir ou ultrapassar a data de 1° de setembro de 2011. **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.	- 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.		
Vale Transporte	**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** – Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4° da Lei 7418, de 16 de dezembro de 1985, 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.	**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** – Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4° da Lei 7418, de 16 de dezembro de 1985, 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.	**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.	*ipsis litteris*	*ipsis litteris*

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO BANCO DO BRASIL - CONTRAF/CUT					
	ANO				
CLÁUSULAS	**2012**	**2016/18**	**2018/20**	**2020/22**	**2022/24**
Vale Refeição	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta
Cesta Alimentação	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta
Auxílio Creche/Baba	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta
Indenização Adicional – Aviso Prévio	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta
Vale Transporte	**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: VALE-TRANSPORTE** O BANCO concederá Vale-Transporte, por meio de pagamento antecipado em dinheiro, aos empregados optantes do Vale-Transporte, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e em cumprimento das disposições da Lei nº 7.418, de 16.12.1985, com a redação dada pela Lei nº 7.619, de 30.09.1987, do regulamento definido pelo Decreto nº 95.247, de 17.11.1987, e, ainda, em conformidade com a decisão do C. TST no Processo TST -AA-366.360.97.4 (AC. SDC), publicado no DJU de 07.08.1998, seção 1, pág. 314, nos termos da CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA da CCT da FENABAN. **Parágrafo Primeiro** – A participação do BANCO nos gastos de deslocamento do funcionário será equivalente à parcela que exceder a 4% do seu salário básico, conforme o parágrafo único do artigo 4º da Lei nº 7.418/85. **Parágrafo Segundo** – Para o disposto no Parágrafo Primeiro, integram o salário básico as seguintes verbas: I – Verba 010 - Vencimento Padrão (VP); II - Verba 012 - Valor	**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: VALE-TRANSPORTE** O BANCO concederá Vale-Transporte, por meio de pagamento antecipado em dinheiro, aos empregados optantes do Vale-Transporte, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e em cumprimento das disposições da Lei nº 7.418, de 16.12.1985, com a redação dada pela Lei nº 7.619, de 30.09.1987, do regulamento definido pelo Decreto nº 95.247, de 17.11.1987, e, ainda, em conformidade com a decisão do C. TST no Processo TST -AA-366.360.97.4 (AC. SDC), publicado no DJU de 07.08.1998, seção 1, pág. 314, nos termos da CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA da CCT da FENABAN. **Parágrafo Primeiro** – A participação do BANCO nos gastos de deslocamento do funcionário será equivalente à parcela que exceder a 4% do seu salário básico, conforme o parágrafo único do artigo 4º da Lei nº 7.418/85. **Parágrafo Segundo** – Para o disposto no Parágrafo Primeiro, integram o salário básico as seguintes verbas: I – Verba 010 - Vencimento Padrão (VP); II - Verba 012 - Valor	**CLÁUSULA 13ª: VALE-TRANSPORTE** O BANCO concederá Vale-Transporte, por meio de pagamento antecipado em dinheiro, ou meio magnético, aos empregados optantes do Vale-Transporte, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e em cumprimento das disposições da Lei nº 7.418, de 16.12.1985, com a redação dada pela Lei nº 7.619, de 30.09.1987, do regulamento definido pelo Decreto nº 95.247, de 17.11.1987, e, ainda, em conformidade com a decisão do C. TST no Processo TST -AA-366.360.97.4 (AC. SDC), publicado no DJU de 07.08.1998, seção 1, pág. 314, nos termos da Cláusula 21 da CCT da FENABAN. **Parágrafo Primeiro** – A participação do BANCO nos gastos de deslocamento do funcionário será equivalente à parcela que exceder a 4% do seu salário básico, ou seja, em percentual inferior ao teto de 6% (seis por cento) previsto no parágrafo único, do artigo 4º, da Lei 7418, de 16 de dezembro de 1985. **Parágrafo Segundo** – Para o disposto no Parágrafo Primeiro, integram o salário básico as seguintes verbas: I – Verba 010 - Vencimento Padrão (VP); II - Verba 012 - Valor em Caráter	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 14ª.	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 14ª.

	em Caráter Pessoal/Adicional por Tempo de Serviço Incorporado (VCP/ATS); III – Verba 013 - Valor em Caráter Pessoal/Vencimento Padrão (VCP/VP). IV- Verba Gratificação Semestral – GS, incidente sobre essas verbas à razão de 25%.	em Caráter Pessoal/Adicional por Tempo de Serviço Incorporado (VCP/ATS); III – Verba 013 - Valor em Caráter Pessoal/Vencimento Padrão (VCP/VP).	Pessoal/Adicional por Tempo de Serviço Incorporado (VCP/ATS); III – Verba 013 - Valor em Caráter Pessoal/Vencimento Padrão (VCP/VP). **Parágrafo Terceiro –** O benefício do vale transporte - incluindo a diferença de 2% entre o percentual legalmente previsto e o pactuado no parágrafo primeiro, que equivale a benefício pago em dinheiro, é uma utilidade que não tem natureza salarial, de modo que não se incorpora à remuneração do empregado para nenhum efeito, não constituindo base de incidência da contribuição previdenciária ou para fins de recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.		

APÊNDICE III – JORNADA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NACIONAL - CONTRAF/CUT					
	ANO				
CLÁUSULAS	**2012**	**2016/18**	**2018/20**	**2020/22**	**2022/24**
Adicional de Horas extras	**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.	**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	**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 e Trabalhistas (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 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.	*Ipsis litteris*

		ser pagas até o final do mês subsequente e terão como base de cálculo o salário do mês do pagamento. **Parágrafo quarto** - 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.			
Jornada de 6 horas – intervalo de repouso	Não consta	Não consta	**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. **Parágrafo quinto** – Os bancos terão um prazo até 30/04/2019, para realização de ajustes sistêmicos, a fim de viabilizar a adoção do disposto na presente cláusula.	**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*.	*Ipsis litteris*

Teletrabalho	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta. *Previsão sobre Teletrabalho realizada em 2020 por meio de CCT específica.*	**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. **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.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO BANCO DO BRASIL - CONTRAF/CUT					
	ANO				
CLÁUSULAS	**2012**	**2016/18**	**2018/20**	**2020/22**	**2022/24**
Adicional de Horas Extras	**CLÁUSULA SEXTA: Horas Extraordinárias** A jornada diária de trabalho poderá ser prorrogada, eventualmente, observado o limite legal e em face da necessidade do serviço, assegurando-se o pagamento com adicional de 50% sobre o valor da hora normal ou a compensação em descanso e folga das horas extraordinárias, nos termos da presente cláusula, nas seguintes condições: I-Nas dependências com quadro de até vinte funcionparios: 100% das horas extraoridnárias realizadas são pagas pelo BANCO; II- nas dependências com quadro de mais de vionte funcionários: 50% das horas extraordinárias	**CLÁUSULA QUARTA: 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, o BANCO pagará, 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 -** As horas	**CLÁUSULA 4ª: 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, o BANCO pagará, 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 –** Considerando que salários e demais verbas são pagos no próprio mês de prestação do serviço, as horas	**CLÁUSULA 4ª: 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, o BANCO pagará, 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 –** Considerando que salários e demais verbas são pagos no próprio mês de prestação do serviço, as horas	*Ipsis litteris*

	realizadas são pagas em espécie pelo BANCO e as 50% restantes são compensadas em descanso e folga. III – aos funcionários lotados nas unidades estratégicas é facultada, mediante solicitação, a compensação em descanso, das horas e frações de horas realizadas em regime de extra. **Parágrafo Primeiro** – Para efeito de compensação, considera-se: a)Descanso – o conjunto de horas inferior a uma jornada de trabalho; b) folga – conjunto de horas equivalente a uma jornada de trabalho. **Parágrafo segundo** – As horas extras poderão ser compensadas em descanso, a critério do funcionpario, preferencialmente no mês da sua prestação, admitindo-se a compensação até o mês seguinte. Findo essse prazo as horas não compensadas devem ser pagas. **Parágrafo Terceiro.** As horas extras pagas deverão integrar o pagamento do repouso semanal remunerado (RSR) – sábados, domingos e feriados – independente do número de horas extras prestadas ou do dia da prestação, observada a	extraordinárias realizadas num mês poderão ser pagas no mês subsequente e terão como base de cálculo o salário do mês da prestação do serviço. **Parágrafo Quarto -** Fica o BANCO, em relação ao pagamento das horas extraordinárias, conforme parágrafo terceiro desta Cláusula, desobrigado do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.	extraordinárias realizadas num mês poderão ser pagas no mês subsequente e terão como base de cálculo o salário do mês da prestação do serviço. **Parágrafo Quarto** – Ao efetuar o pagamento das horas extras, o BANCO dará cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (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** – Fica o BANCO, em relação ao pagamento das horas extraordinárias, conforme parágrafo terceiro desta Cláusula, desobrigado do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.	extraordinárias realizadas num mês poderão ser pagas no mês subsequente e terão como base de cálculo o salário do mês da prestação do serviço. **Parágrafo Quarto** – Ao efetuar o pagamento das horas extras, o BANCO dará cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, 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** – Fica o BANCO, em relação ao pagamento das horas extraordinárias, conforme parágrafo terceiro desta Cláusula, desobrigado do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.	

	regulamentação interna. A hora extra tem como base de cálculo o somatório de todas as verbas salariais. **Parágrafo Quarto.** O valor das horas extras será pago com base nas tabelas salariais vigentes na data do seu pagamento, ficando o banco, em relação a estas verbas, desobrigado do cumprimento do disposto no Parágrafo Prtimeiro do artigo 459 da CLT, desde que o crédito seja efetuado na folha de pagamento do mês subsequente ao da prestação de serviço. **Parágrafo Quinto.** Quando da utilização integral ou do saldo de férias, ao funcionário será devida automaticamente a média atualizada das horas extras percebidas nos quatro ou doze meses, a que forma mais vantajosa, contados a partir do segundo mês anterior ao do último dia de trabalho. **Parágrafo Sexto.** O percentual contido no *caput* supre, para todos os efeitos, a exigência do disposto no artigo 59, parágrafo 1° da CLT. **Parágrafo Sétimo.** As horas extras compensadas com descanso ou folga não terão reflexos no repouso semanal				

	remunerado, nas férias, na licença-prêmio, no aviso prévio, no 13° salário ou em qualquer outra verbal salarial. **Parágrafo Oitavo.** O BANCO manterá em seu sistema eletrônico (SISBB), documento contendo orientações aos administradores das dependências e aos funcionários sobre as anotações das horas extras para pagamento ou para compensação. **Parágrafo Nono.** O previsto na presente cláusula não se aplica aos funcionários pertencentes ao Cadastro de Prestadores Habituais de Horas Extras, inclusive os egressos de bancos incorporados. **Parágrafo Décimo.** O BANCO assegurará ao Audtor Sindical as informações necessárias para acompanhamento da jornada de trabalho do funcionalismo, autorizando o acesso ao aplicatiovo ARH/Jornada de trabalho, mediante assinatura de termo de confidencialidade. **Parágrafo Décimo Primeiro.** Ao auditor sindical liberado pelo BANCO à entidade sindical serão garantidas as vantagens da comissão de				

	código 4835.				
Banco de Horas/Compensação	**CLÁUSULA SEXTA:**[i] **Horas Extraordinárias** (...) **Parágrafo Primeiro** – Para efeito de compensação, considera-se: a)Descanso – o conjunto de horas inferior a uma jornada de trabalho; b) folga – conjunto de horas equivalente a uma jornada de trabalho. **Parágrafo segundo** – As horas extras poderão ser compensadas em descanso, a critério do funcionário, preferencialmente no mês da sua prestação, admitindo-se a compensação até o mês seguinte. Findo esse prazo as horas não compensadas devem ser pagas. **(...)** **Parágrafo Sétimo.** As horas extras compensadas com descanso ou folga não terão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias, na licença-prêmio, no aviso prévio, no 13° salário ou em qualquer outra verbal salarial. [i] Observa-se que, neste ano, a previsão de compensação de horas esteve prevista dentro da Cláusula de Horas extraordinárias	**CLÁUSULA SEXTA: REPOSIÇÃO DE HORAS NÃO TRABALHADAS** As horas não trabalhadas poderão ser compensadas, a critério do funcionário, observada a conveniência do serviço, como horas adicionais à jornada regular, na proporção de 1 hora não trabalhada para cada hora adicional prestada. Esta cláusula não se aplica às horas não trabalhadas em decorrência de greve. **Parágrafo Único** – quando o saldo de horas não trabalhadas for correspondente a uma ou mais jornadas de trabalho, também poderão ser compensadas, por solicitação do funcionário, com a utilização de folgas e/ou abonos, na proporção de 1 (uma) folga ou abono por jornada de trabalho, ficando eventual saldo remanescente pendente de compensação, na forma do caput.	**CLÁUSULA 5ª: BANCO DE HORAS** O BANCO poderá facultar ao empregado a opção pela realização de banco de horas na proporção de 1 hora de descanso para cada hora adicional trabalhada, em substituição ao adicional de horas extras previsto na Cláusula 4ª. **Parágrafo Primeiro** – A qualquer tempo o funcionário poderá alterar sua opção pelo banco de horas, voltando a fazer jus ao recebimento do adicional de horas extras previsto na Cláusula 4ª nos dias em que houver prorrogação da jornada. **Parágrafo Segundo** – As horas computadas, desde a data da opção pelo banco de horas até a data de alteração desta opção, deverão ser necessariamente compensadas no prazo de até 6 (seis) meses contados da data de prestação do serviço extraordinário, observada a conveniência do serviço e o interesse do funcionário. **Parágrafo Terceiro** – As horas não trabalhadas também poderão integrar o banco de horas e deverão ser compensadas em até 6 meses contados da data da hora não trabalhada. Este parágrafo não se aplica às horas não trabalhadas em decorrência de greve. **Parágrafo Quarto**	**CLÁUSULA 5ª: BANCO DE HORAS** O BANCO poderá facultar ao empregado a opção pela realização de banco de horas na proporção de 1 hora de descanso para cada hora adicional trabalhada, em substituição ao adicional de horas extras previsto na Cláusula 4ª. **Parágrafo Primeiro** – A qualquer tempo o funcionário poderá alterar sua opção pelo banco de horas, voltando a fazer jus ao recebimento do adicional de horas extras previsto na Cláusula 4ª nos dias em que houver prorrogação da jornada. **Parágrafo Segundo** – As horas computadas, desde a data da opção pelo banco de horas até a data de alteração desta opção, deverão ser necessariamente compensadas no prazo de até 6 (seis) meses contados da data de prestação do serviço extraordinário, observada a conveniência do serviço e o interesse do funcionário. **Parágrafo Terceiro** – As horas não trabalhadas também poderão integrar o banco de horas e deverão ser compensadas em até 6 meses contados da data da hora não trabalhada, preservadas as regras do ACT COVID -19 durante o seu período de vigência. Este parágrafo não se aplica às horas não	**CLÁUSULA 5ª: BANCO DE HORAS** O BANCO poderá facultar ao empregado a opção pela realização de banco de horas na proporção de 1 hora de descanso para cada hora adicional trabalhada, em substituição ao adicional de horas extras previsto na Cláusula 4ª. **Parágrafo Primeiro** – A qualquer tempo o funcionário poderá alterar sua opção pelo banco de horas, voltando a fazer jus ao recebimento do adicional de horas extras previsto na Cláusula 4ª nos dias em que houver prorrogação da jornada. **Parágrafo Segundo** – As horas computadas, desde a data da opção pelo banco de horas até a data de alteração desta opção, deverão ser necessariamente compensadas no prazo de até 6 (seis) meses contados da data de prestação do serviço extraordinário, observada a conveniência do serviço e o interesse do funcionário. **Parágrafo Terceiro** – As horas não trabalhadas também poderão integrar o banco de horas e deverão ser compensadas em até 6 meses contados da data da hora não trabalhada. Este parágrafo não se aplica às horas não trabalhadas em decorrência de greve. **Parágrafo Quarto** – O saldo das horas eventualmente não compensadas até o prazo limite previsto nos Parágrafos Segundo e Terceiro, será pago, nos termos da Cláusula 4ª, ou debitado no mês subsequente.

			– O saldo das horas eventualmente não compensadas até o prazo limite previsto nos Parágrafos Segundo e Terceiro, será pago, nos termos da Cláusula 4ª, ou debitado no mês subsequente.	trabalhadas em decorrência de greve. **Parágrafo Quarto** – O saldo das horas eventualmente não compensadas até o prazo limite previsto nos Parágrafos Segundo e Terceiro, será pago, nos termos da Cláusula 4ª, ou debitado no mês subsequente.	
Jornada de 8 horas – intervalo de repouso	Não consta	Não consta	**CLÁUSULA 6ª: INTERVALO INTRAJORNADA** Para os funcionários com jornada contratual de 8 (oito) horas, o intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto na CLT poderá ser reduzido para, no mínimo 30 (trinta) minutos. **Parágrafo Primeiro** – A alteração do intervalo prevista no *caput* é facultativa e dependerá da manifestação expressa de vontade do empregado, devendo ser previamente autorizada pelo gestor. **Parágrafo Segundo** – As alterações de intervalos solicitadas pelos funcionários poderão ser atendidas pelo BANCO desde que não comprometam o funcionamento da dependência, especialmente daquelas que trabalhem com atendimento ao público. **Parágrafo Terceiro** – O intervalo de que trata esta cláusula será devidamente registrado pelo funcionário no ponto eletrônico e	*Ipsis litteris*	*Ipsis litteris*

			não será computado na jornada, em qualquer hipótese. **Parágrafo Quarto –** Esta cláusula poderá ser aplicada aos funcionários que possuem jornada contratual de 6 horas apenas nos dias em que houver prorrogação de jornada.		
Jornada de 6h – Intervalo de Repouso	Não consta	Não consta	**Não consta** **Obs. Ressalvada o cumprimento da previsão em CCT 2018/2020:** CLÁUSULA 31 – JORNADA DE 6 HORAS – INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.	**CLÁUSULA 7ª: INTERVALO INTRAJORNADA** Para os funcionários com jornada contratual de 6 (seis) horas, o intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto na CLT poderá ser ampliado para até 1 hora, permanecendo inalteradas as condições da lei naquilo que não contrariar o disposto nesta cláusula. **Parágrafo Primeiro –** A alteração do intervalo prevista no *caput* é facultativa e dependerá da manifestação expressa de vontade do empregado, devendo ser previamente autorizada pelo gestor. **Parágrafo Segundo –** As alterações de intervalos solicitadas pelos funcionários poderão ser atendidas pelo BANCO desde que não comprometam o funcionamento da dependência, especialmente daquelas que trabalhem com atendimento ao público. **Parágrafo Terceiro –** O intervalo da jornada de 6 (seis) horas,	**CLÁUSULA 7ª: INTERVALO INTRAJORNADA** Para os funcionários com jornada contratual de 6 (seis) horas, o intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto na CLT poderá ser ampliado para até 1 hora, permanecendo inalteradas as condições da lei naquilo que não contrariar o disposto nesta cláusula. **Parágrafo Primeiro –** A alteração do intervalo prevista no *caput* é facultativa e dependerá da manifestação expressa de vontade do empregado, devendo ser previamente autorizada pelo gestor. **Parágrafo Segundo –** As alterações de intervalos solicitadas pelos funcionários poderão ser atendidas pelo BANCO desde que não comprometam o funcionamento da dependência, especialmente daquelas que trabalhem com atendimento ao público. **Parágrafo Terceiro –** O intervalo da jornada de 6 (seis) horas, quando flexibilizado, deverá ser registrado pelo funcionário no ponto eletrônico e não terá sua natureza jurídica modificada.

				quando flexibilizado, deverá ser registrado pelo funcionário no ponto eletrônico e não terá sua natureza jurídica modificada. **Parágrafo Quarto** – Os ajustes no sistema do banco para atendimento ao disposto nesta cláusula serão implementados até 30.04.2021.	
Teletrabalho / Trabalho Remoto	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta	**ANEXO II – REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO.** **CLÁUSULA 22ª DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – BANCO DO BRASIL/CONTRAF 2022/2024.** **Cláusula 1ª: Da definição de Teletrabalho.** 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 configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT). **Parágrafo primeiro** – O regime de teletrabalho não se equipara. Para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento. **Parágrafo Segundo** — Os funcionários que atuam em atividades de telemarketing ou teleatendimento também poderão, a critério do BANCO, atuar em regime de teletrabalho, aplicando-se, exclusivamente para estes funcionários, as disposições do Anexo |ll da Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho e Emprego.

					Parágrafo Terceiro - O regime de teletrabalho será determinado pelo BANCO por *nendência, unidade organizacional e/ou processo. **Parágrafo Quarto** - O comparecimento do funcionário às dependências do BANCO, por sua conveniência ou por necessidade de trabalho, ou a realização de atividades específicas em outros locais por necessidade do serviço, a exemplo de visitas a clientes, não descaracteriza o regime do teletrabalho. **Parágrafo Quinto**- O funcionário que estiver em regime de teletrabalho de maneira preponderante terá garantia de trabalho presencial nas dependências do BANCO ao menos 4 (quatro) dias por mês, se de seu interesse. **CLÁUSULA 2º: DA ELEGIBILIDADE PARA O TELETRABALHO** O regime de teletrabalho, para fins desta norma coletiva, será pautado pelas premissas de elegibilidade do processo, de elegibilidade do funcionário e de adesão voluntária pelo funcionário, conforme os normativos internos do BANCO. **CLÁUSULA 3º: DA FORMALIZAÇÃO DO TELETRABALHO** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho depende de mútuo acordo entre o NCO e o funcionário e será formalizada mediante assinatura, em meio físico ou nos sistemas informatizados do BANCO, de termo específico, de acordo com os normativos internos. **Parágrafo Primeiro** - O retorno do funcionário em teletrabalho para o

					regime presencial poderá ser determinado pelo BANCO, a qualquer tempo, ficando garantido o prazo minimo de quinze dias de transição, precedido apenas de comunicação por escrito ao funcionário, que poderá se dar mediante notificação emitida pelos sistemas informatizados do BANCO. **Parágrafo Segundo** — O funcionário poderá realizar a alteração do regime de teletrabalho nra o regime presencial, a qualquer tempo, desde que haja comunicação escrita, destinada 40 BANCO, que poderá se dar mediante notificação emitida pelos sistemas informatizados do BANCO, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias ao BANCO, quando aplicável e a seu critério, para adequação dos espaços físicos. **Parágrafo Terceiro** - O BANCO não arcará com o custeio de qualquer despesa decorrente do retorno à atividade presencial (e vice-versa) ou para comparecimento do funcionário às dependências do BANCO, salvo as previstas expressamente neste acordo. **CLÁUSULA 4º: DO CONTROLE DE JORNADA** O BANCO manterá o controle de jornada dos funcionários em teletrabalho por meio do sistema de ponto eletrônico, conforme o regime de jornada, facultada a anotação por exceção, observadas as instruções normativas internas do BANCO. **Parágrafo Primeiro** — O disposto no caput desta Cláusula se aplica ao funcionário em teletrabalho inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços nos estabelecimentos do BANCO. **Parágrafo Segundo** -

					Para os funcionários considerados isentos de controle de jornada pelo BANCO que estiverem em regime de teletrabalho, 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 uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo funcionário em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do BANCO. **Parágrafo Quarto** — Durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso e férias, o funcionário em regime de teletrabalho não está obrigado a atender demanda do BANCO ou a realizar atividade laboral, e o BANCO não poderá obrigar o funcionário a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas, etc.) **Parágrafo Quinto** — O funcionário em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá usufruir os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso aplicáveis ao regime presencial na forma da lei. **Parágrafo Sexto** - Deverá ser observado o prazo mínimo de 24 horas para convocação para reuniões e outros eventos que exijam comparecimento presencial às dependências do BANCO ou a outro local por ele indicado. **Parágrafo Sétimo** — Aplicam-se ao regime de teletrabalho as mesmas

					regras de jornada de trabalho do regime presencial, inclusive aquelas relativas aos trabalhos aos sábados, domingos e feriados, previstas na lei, convenções coletivas e em acordos coletivos em vigor. **Parágrafo Oitavo-** Na hipótese de impossibilidade de prestação de serviços por problemas ou dificuldade tecnológicas, de internet, energia elétrica e outras equiparadas, não poderá ser exigida a compensação do período respectivo, sendo vedada a sua dedução, desde que o funcionário comunique imediatamente o BANCO sobre estes eventuais acontecimentos para que este possa orientá-lo a respeito. A falta de comunicação tempestiva pelo funcionário não observância da orientação da empresa sobre os procedimentos que devem ser adotados pelo funcionário ensejará a compensação do período respectivo pelo funcionário e/ou sua dedução. **CLÁUSULA 5º: DA AJUDA DE CUSTO** O BANCO concederá, para o funcionário em teletrabalho que cumpra os requisitos definidos na presente cláusula, uma ajuda de custo mensal, em dinheiro ou meio eletrônico, no valor de R$ 86,40 (oitenta e seis reais e quarenta centavos), mediante pagamento direto. **Parágrafo Primeiro** — A ajuda de custo prevista nesta Cláusula será devida, exclusivamente, para o funcionário em regime de teletrabalho que, cumulativamente, cumpra os seguintes requisitos: (i) sua área, atividade, processo, função/cargo ou dependência tenha sido expressamente considerada elegível pelo BANCO ao referido regime; (i) tenha

					assinado termo de adesão às referidas condições; (ii) tenha trabalhado efetivamente mais de 50% (cinquenta por cento) dos dias do mês a partir da sua residência, utilizando-se a quantidade de dias úteis do mês como parâmetro para apuração desse percentual, conforme normativos internos do BANCO. **Parágrafo Segundo** — A ajuda de custo mensal paga pelo BANCO possui natureza indenizatória, não integra a remuneração do funcionário, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. **Parágrafo Terceiro** - 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 00,5% (zero vírgula cinco por cento). **CLÁUSULA 6º: DOS EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO** O BANCO fornecerá, quando aplicável, notebook ou desktop, mouse, teclado, headset e cadeira. **Parágrafo Primeiro** - Os equipamentos para o teletrabalho descritos no caput desta Cláusula serão destinados, preferencialmente, para os funcionários que exercerão suas atividades na própria residência. **Parágrafo Segundo** - O BANCO disponibilizará as cadeiras conforme as quantidades disponíveis em seu inventário, se comprometendo a adquirir outras, se

					necessário. A cadeira para utilização no exercício das atividades deverá ter as características recomendadas pela NR17. **Parágrafo Terceiro** - O BANCO se responsabilizará pela disponibilização dos equipamentos previstos no caput desta Cláusula para retirada pelos funcionários em teletrabalho. **Parágrafo Quarto** - Os equipamentos que forem disponibilizados pelo BANCO ao funcionário serão fornecidos em regime de comodato, ficando o funcionário responsável pelo seu recebimento, guarda, conservação e devolução. **Parágrafo Quinto** — Todas as manutenções de equipamentos corporativos necessárias terão seus custos arcados pelo BANCO, exceto aquelas ocasionadas pelo mau uso e que serão de responsabilidade do funcionário, cabendo ao funcionário entregar o equipamento para manutenção no local designado pelo BANCO.

APÊNDICE IV – DIVERSIDADE

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NACIONAL - CONTRAF/CUT					
	ANO				
CLÁUSULAS	**2012**	**2016/18**	**2018/20**	**2020/22**	**2022/24**
Diversidade. Extensão de Vantagens – Relação Homoafetiva	**CLÁUSULA 48 – EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIV**	**CLÁUSULA 52 – EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA**	**CLÁUSULA 47 – EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA**	*Ipisis litteris*	**CLÁUSULA 47 – EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA**

	A 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 Único** - O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 45 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, 06.08.2010 (D.O.U de 11.08.2010).	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. 45 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, 06.08.2010 (D.O.U de 11.08.2010). **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.	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. 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.		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.
Igualdade de Oportunidades	**Cláusula 47ª – Igualdade de Oportunidades** As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Bipartite que desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta

	Parágrafo Primeiro. O Programa FEBRABAN de Valorização da Diversidade no Setor Bancário e o Programa FEBRABAN de Capacitação Profissional e Inclusão Social de Pessoas com Deficiência do Setor Bancário servirão de premissa para orientação dos bancos na implementação de suas ações, de acordo com as diretrizes e planos de ação definidos ou que vierem a ser definidos no Programa. **Parágrafo Segundo.** A Comissão Bipartite de Igualdade de Oportunidades realizará reuniões trimestrais para acompanhamento do Programa de Valorização da Diversidade. **Parágrafo Terceiro.** À semelhança do Censo da Diversidade realizado no setor bancário durante o ano de 2008, a FENABAN, com a comissão a que se refere o *caput* desta cláusula, planjejará um novo levantamento do perfil dos bancários ao longo do ano de 2013, de forma a efetivá-lo em 2014.				
Mecanismos de Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho (respeito a diversidade)	**CLÁUSULA 55 – PROTOCOLO PARA PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO (ADESÃO VOLUNTÁRIA)**	**CLÁUSULA 58 - MECANISMOS DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - ADESÃO VOLUNTÁRIA** Fica instituído, por	**CLÁUSULA 53 - MECANISMOS DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - ADESÃO VOLUNTÁRIA**	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 68ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 61ª.

	Fica instituída, por adesão voluntária, Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, que observará os seguintes princípios: a) Valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe; b) Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; c) Promoção de valores éticos e legais; **Parágrafo primeiro** - O objetivo do Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, por Adesão Voluntária, 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** – A adesão ao Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, é voluntária e será formalizada por parte dos bancos e sindicatos profissionais aderentes, por meio de Acordo Aditivo.	adesão voluntária, Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, que observará os seguintes princípios: a) Valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe; b) Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; c) Promoção de valores éticos e legais; d) Comprometimento dos bancos para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho. **Parágrafo primeiro** - O objetivo do Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, por Adesão Voluntária, 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** – A adesão ao Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, é voluntária e será formalizada por parte dos bancos e sindicatos profissionais aderentes, por meio de Acordo Aditivo.	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:* *Valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;* *Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; e* *Promoção de valores éticos e legais;* *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:* *Declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio;* *Disponibilização, pelos bancos aderentes, de canal específico para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados;* *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;* *Consideração das habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal como critérios de promoção para cargos de gestão de pessoas; 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:* *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;* *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;* *Os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, serão preservados pelo banco e pelo sindicato;* *A denúncia formulada pelo empregado diretamente ao banco será respondida diretamente ao empregado, após a devida apuração;* *A denúncia formulada pelo empregado por intermédio da entidade sindical será apurada pelo banco, que prestará os esclarecimentos ao sindicato;* *O banco apurará a denúncia formulada anonimamente, pelo empregado, ainda que não possa respondê-la;* *O sindicato não encaminhará ao banco denúncia recebida anonimamente;* *f.1) A denúncia encaminhada pelo sindicato poderá preservar o nome do denunciante; e* *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 vigerá exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.*"		
Auxílio Filhos com Deficiência.	**Cláusula 18 - Auxílio Filhos Excepcionais ou Deficientes Fisícos** Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no *caput* e parágrafos 1º, 2º e 3º da cláusula 17ª -Auxílio Creche/Auxílio babá (com exceção do §4°), estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham "filhos excepcionais" ou "deficientes físicos 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 18 - Auxílio Filhos Com Deficiência** Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no *caput* e parágrafos 1º, 2º e 3º da cláusula 17ª -Auxílio Creche/Auxílio babá (com exceção do §4°), 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 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 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.	*Ipsis litteris*
Ampliação da Licença-Maternidade.	**CLÁUSULA 24ª – AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE.** A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7° da CF poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, desde que haja adesão expressa	**CLÁUSULA 25 – AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE** A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7° da CF poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa	**CLÁUSULA 25 – AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE** A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7° 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	*Ipsis litteris*	**CLÁUSULA 25 – AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE** A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7° da CF poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa

	do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008 e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto. **Parágrafo primeiro -** A prorrogação da licença-maternida de 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 –** A empregada 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 5° e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.	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. **Parágrafo segundo –** A empregada 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 5° e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.	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. **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 5° 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.		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 5° 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.
Prevenção à Violência	Não consta	Não consta	Não Consta	**CLÁUSULA 48 - DO REPÚDIO À**	*Ipsis litteris*

Contra a Mulher				**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; 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.	
Iniciativas de Prevenção à Violência contra a Mulher	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta	**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 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.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO BANCO DO BRASIL - CONTRAF/CUT					
	ANO				
CLÁUSULAS	**2012**	**2016/18**	**2018/20**	**2020/22**	**2022/24**
Auxílio Filhos com Deficiência	**Cláusula 18 - Auxílio Filhos Excepcionais ou Deficientes Fisícos** O BANCO assegurará o benefício do Auxílio Creche/Auxílio babá estabelecido na Clausula Décima Sétima, *caput* e seus parágrafos primeiro, segundo e terceiro, da CCT FENABAN/CONTRAF 2012/2013, no valor de R$ 306,21, aos funcionários que tenham filhos excepcionais ou deficientes físicos que exijam cuidados permanentes, sem limitação de idade, com comprovação em atestado fornecido pelo INSS ou por instituição por este autorizada, ou por médico da CASSI.	**Cláusula 17 - Auxílio Filhos Com Deficiência** O BANCO assegurará o benefício do Auxílio Creche/Auxílio babá, *caput* e seus parágrafos Primeiro, Segundo e Terceiro da CCT FENABAN/CONTRAF 2016/2018, no valor de R$ 473,63 (quatrocentos e setenta e três reais e sessenta e três centavos) aos funcionários que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, a partir de um mês completo, sem limite de idade, a partir da comprovação da deficiência, desdeque atestada em laudo fornecido por médico da CASSI ou por instituição autorizada, em conformidade com as instruções normativas internas. **Parágrafo**	**Cláusula 18 - Auxílio Filhos Com Deficiência.** O BANCO assegurará o benefício do Auxílio ao Filho com Deficiência não cumulativo ao estabelecido na Cláusula Auxílio Creche/Auxílio Babá, da CCT FENABAN/CONTRAF 2018/2020, no valor de R$ 510,99 (quinhentos e dez reais e noventa e nove centavos), aos funcionários que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, a partir de um mês completo e sem limite de idade, desde que comprovada a deficiência em laudo fornecido por médico da CASSI ou por instituição por esta autorizada, em conformidade com as instruções normativas internas. **Parágrafo Primeiro –** Fica estipulado que o benefício é concedido em função do filho e não do funcionário, vedada, por conseguinte, a acumulação da vantagem em relação ao mesmo dependente. **Parágrafo Segundo –**	**Cláusula 19 - Auxílio Filhos Com Deficiência.** O BANCO assegurará o benefício do Auxílio ao Filho com Deficiência não cumulativo ao estabelecido na Cláusula Auxílio Creche/Auxílio Babá, da CCT FENABAN/CONTRAF 2020/2022, no valor de R$ 533,01 (quinhentos e trinta e três reais e um centavo), referente a 31.08.2020 que será reajustado em 1°.09.2020 pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2019 a agosto de 2020, aos funcionários que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, a partir de um mês completo e sem limite de idade, desde que comprovada a deficiência em laudo fornecido por médico da CASSI ou por instituição	**Cláusula 19 - Auxílio Filhos Com Deficiência.** O BANCO assegurará o benefício do Auxílio ao Filho com Deficiência não cumulativo ao estabelecido na Cláusula Auxílio Creche/Auxílio Babá, da CCT FENABAN/CONTRAF 2022/2024, no valor de R$ 657,58 (seiscentos e cinquenta e sete reais e cinquenta e oito centavos), referente a 31.08.2022, aos funcionários que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, a partir de um mês completo e sem limite de idade, desde que comprovada a deficiência em laudo fornecido por médico da CASSI ou por instituição por esta autorizada, em conformidade com as instruções normativas internas.

		primeiro. Fica estipulado que o benefício é concedido em função do filho e não do funcionário, vedada, por coseguinte, a acumulação da vantegem em relação ao mesmo dependente.	Em 1º.09.2019 o valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 1% (um por cento).	por esta autorizada, em conformidade com as instruções normativas internas. **Parágrafo Primeiro** – Fica estipulado que o benefício é concedido em função do filho e não do funcionário, vedada, por conseguinte, a acumulação da vantagem em relação ao mesmo dependente. **Parágrafo Segundo** – Em 1º.09.2021 o valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido 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 Primeiro** – Fica estipulado que o benefício é concedido em função do filho e não do funcionário, vedada, por conseguinte, a acumulação da vantagem em relação ao mesmo dependente. **Parágrafo Segundo** – Em 1º.09.2023 o valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido 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).
Acesso e Locomoção de Pessoas com Deficiência	**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA: ACESSO E LOCOMOÇÃO DE DEFICIENTES FISÍCOS.** O BANCO considerará, por ocasião da construção ou reforma de prédios, próprios ou alugados, a necessidade de realizar obras que facilitem o acesso de funcionários que se locomovam em cadeira de rodas, observados os termos da legislação federal aplicável.	**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA: ACESSO E LOCOMOÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.** O BANCO considerará, por ocasião da construção ou reforma de prédios, próprios ou alugados, a necessidade de realizar obras que facilitem o acesso de funcionários que se locomovam em cadeira de rodas, observados os termos da legislação federal aplicável.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 46ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 47ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 47ª.
Horário para Amamenta-ção	**CLÁUSULA 35ª: HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO** O BANCO assegurará às empregadas mães, inclusive as	**CLÁUSULA 36ª: HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO** O BANCO assegurará à funcionária mãe, ao funcionário pai de família monoparental e ao	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 40ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 41ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 41ª.

	adotivas, com filho de idade inferior a 12 meses, 2 descansos especiais diários de meia hora cada um, facultado à(ao) beneficiária(o) a opção pelo descanso único de 1 hora. **Parágrafo Primeiro –** Em caso de filhos gêmeos, cada período de descanso especial diário será de 1 hora, facultada a opção pelo descanso único de 2 horas.	funcionário com união estável homoafetiva inscrito no BANCO ou no INSS, inclusive adotantes, com filho de idade inferior a 12 meses, 2 descansos especiais diários de meia hora cada um, facultado à(ao) beneficiária(o) a opção pelo descanso único de 1 hora. **Parágrafo Primeiro –** Em caso de filhos gêmeos, cada período de descanso especial diário será de 1 hora, facultada a opção pelo descanso único de 2 horas. **Parágrafo Segundo –** Os benefícios previstos na presente cláusula não poderão ser cumulados com idêntico direito requerido por companheira ou companheiro do(a) funcionário(a).			
Equidade de Gênero	**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA: EQUIDADE DE GÊNERO.** O BANCO**,** como aderente ao Programa Proequidade de Gênero da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM, do Ministério da Justiça e Cidadania, compromete-se a ampliar as políticas que busquem promover oportunidades iguais e respeito às diferenças.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 44ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 48ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 49ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 49ª.

APÊNDICE V – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NACIONAL - CONTRAF/CUT					
	ANO				
CLÁUSULAS	2012	2016/18	2018/20	2020/22	2022/24
Complementação de Auxílio-Doença Previdenciário e Auxílio-Doença Acidentário	**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.09.2012. Os empregados que, em 1º.09.2012, 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,	*Ipsis litteris* Obs. Alteração quanto as datas dos respectivos anos.	*Ipsis litteris* Obs. Alteração quanto as datas dos respectivos anos.	*Ipsis litteris* Obs. Alteração quanto as datas dos respectivos anos.	*Ipsis litteris* Obs. Alteração quanto as datas dos respectivos anos.

	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; **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 **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 dos §§ 1° e 2°, 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 décimo** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais empregados.				
Programa de Retorno ao Trabalho.	**Cláusula 43 - Programa de Reabilitação Profissional** 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	**Cláusula 45 - 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	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 43.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 43.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 43.

	diagnóstico de patologia, de origem ocupacional ou não, que tenha comprometido sua capacidade laborativa. **Parágrafo primeiro** - Farão parte do Programa os empregados que: a) 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 b) 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. c) tenham sido licenciados pelo INSS, independentemente do tempo de afastamento, por Auxílio-Doença (B 31) ou Auxílio-Doença Acidentário (B-91), e encaminhados pelo INSS para reabilitação profissional. **Parágrafo segundo** - Em caráter exclusivamente preventivo, nos casos de empregados em atividade, com diagnóstico de patologia que provoque a redução	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: a) 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 b) 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			

	da capacidade laborativa, o banco, através da equipe multiprofissional, poderá indicar a necessidade de reavaliação do posto de trabalho ou da atividade desenvolvida, através de reabilitação profissional. **Parágrafo terceiro** – A implementação e o acompanhamento do Programa de Reabilitação Profissional serão de responsabilidade da área de Saúde Ocupacional do Banco. **Parágrafo quarto** - O Programa de Reabilitação Profissional 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	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			

	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 Reabilitação Profissional, 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 processo de reabilitação, este prazo 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.	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.			
Indenização por morte ou Incapacidade decorrente de Assalto	**Cláusula 29 - Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente de**	**Cláusula 31 - Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente de**	**Cláusula 33 - Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente de Assalto**	**Cláusula 33 - Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente de Assalto**	**Cláusula 33 - Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente**

	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$ 104.770,61 (cento e quatro mil, setecentos e setenta reais e sessenta e um 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 complementará 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.	**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$ 145.851,00 (cento e quarenta e cinco mil, oitocentos e cinquenta e um reais)**.** **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 complementará 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** – Em	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$ 157.355,00 (cento e cinquenta e sete mil e trezentos e cinquenta e cinco reais)**.** **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 complementará 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.09.2019, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 1,00% (um por cento).	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 complementará 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.09.2021, 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).	**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 complementará o benefício previdenciário até o montante do somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, inclusive o 13º salário, salvo se a

		1°.09.2017 o valor previsto nesta cláusula será reajustado pelo INPCE/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido de aumento real de 1% (um por cento).			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).
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	**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.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 41ª.	**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.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 40ª.	*Ipsis litteris*
Assistência Médica e Hospitalar – Empregado Despedido.	**Cláusula 42 - Assistência Médica e Hospitalar - Empregado Despedido** O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º.09.2012, poderá usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pelo	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 44ª. Obs. Alteração quanto as datas dos respectivos anos.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 42ª. Obs. Alteração quanto as datas dos respectivos anos.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 42ª. Obs. Alteração quanto as datas dos respectivos anos.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 42ª. Obs. Alteração quanto as datas dos respectivos anos.

	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. Até 5 (cinco) anos de vínculo empregatício - 60 dias de período de utilização do Convênio Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos de vínculo empregatício - 90 dias de período de utilização do Convênio Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos de vínculo empregatício - 180 dias de período de utilização do Convênio Mais de 20 (vinte) anos de vínculo empregatício - 270 dias de período de utilização do Convênio. **Parágrafo único -** Os empregados dispensados, sem justa causa, até 31 de agosto de 2012, estão abrangidos pelas condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012.				
Acidente de Trabalho	**Cláusula 44 - Acidentes de Trabalho** Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenentes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 46ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 44ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 44ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 44ª.
Do adiantamento Emergencial de salário nos períodos	**Cláusula 59ª – Adiantamento Emergencial de Salário nos Períodos**	**Cláusula 65 – Adiantamento Emergencial de Salário nos Períodos**	**CLÁUSULA 57 – ADIANTAMENTO EMERGENCIAL DE SALÁRIO NOS PERÍODOS**	**CLÁUSULA 65 – ADIANTAMENTO EMERGENCIAL DE SALÁRIO NOS PERÍODOS**	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 65ª.

transitórios especiais de afastamento por doença.	**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, aos empregados que comprovam, junto ao banco, estar em uma das seguintes condições: a) ocorrida a cessação do benefício, desde que tenham sido considerados "inaptos" pelo médico do trabalho do banco e que comprovem ter apresentado o pedido de Reconsideração – PR junto ao INSS; b) afastados do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias, mediante apresentação do atestado médico até o 16º dia de afastamento, e que comprovam o agendamento da 1ª (primeira) perícia médica, a ser realizada pelo INSS. **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	**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: tenha sido considerado "inapto" pelo médico do trabalho do banco, comprove ter apresentado pedido de reconsideração – PR junto ao INSS, e comprove o agendamento da 1ª (primeira) perícia médica a ser realizada pelo INSS. **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	**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; e c) Comprove ter requerido o pedido de prorrogação e apresente o resultado do indeferimento deste pedido. **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	**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; e **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	

	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 pedido de reconsideração, o valor do adiantamento será descontado mensalmente, sem juros, em folha de pagamento, ou debitado em conta salário do empregado, observado o limite para cada uma das parcelas de até 30 (trinta por cento) da remuneração mensal líquida; **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	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	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	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	

	este, mediante débito do saldo remanescente em conta salário. **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 salário. **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** –esta Cláusula não altera as condições estabelecidas nas cláusulas 15º auxílio cesta alimentação, 16ª décima terceira cesta alimentação e na cláusula 27ª complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta	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. **Parágrafo quinto** - O adiantamento do benefício previdenciário será concedido mediante a apresentação, pelo empregado, do atestado médico até o 16º dia de afastamento e da comprovação do agendamento da 1ª (primeira) perícia médica, a ser realizada pelo INSS. **Parágrafo sexto** -	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	(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	

	Convenção Coletiva de Trabalho. **Parágrafo sexto** – O adiantamento previsto nesta cláusula não se acumulará com o pagamento referido na cláusula 27ª desta Convenção Coletiva de Trabalho. **Parágrafo sétimo -** 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 oitavo -**Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas nos acordos coletivos ou instrumentos normativos internos dos quais façam parte os signatários da presente Convenção	esta Cláusula não altera as condições estabelecidas nas cláusulas 15º auxílio cesta alimentação, 16ª décima terceira cesta alimentação e na cláusula 29ª complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho. **Parágrafo sétimo -** O adiantamento previsto nesta cláusula não se acumulará com o pagamento referido na cláusula 29ª 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			
Assédio Sexual	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta	**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.
Saúde e Teletrabalho ou Trabalho Remoto.	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta	**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; 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.
COVID	Não consta	Não consta	Não consta	**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.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 89ª.

				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.	

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO BANCO DO BRASIL - CONTRAF/CUT					
	ANO				
CLÁUSULAS	**2012**	**2016/18**	**2018/20**	**2020/22**	**2022/24**
Indenização por morte ou Invalidez decorrente de Assalto	**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ DECORRENTE DE ASSALTO** O BANCO pagará indenização de R$ 127.551,68 (cento e vinte e sete, quinhentos e cinquenta e um reais e sessenta e oito centavos) no caso de invalidez permanente ou morte, a favor do funcionário ou de seus dependentes legais, em consequência de assalto intentado, consumado ou não, contra o BANCO ou contra funcionário conduzindo valores a serviço do BANCO. **Parágrafo Primeiro** - O BANCO examinará as sugestões apresentadas pelas entidades sindicais, por meio dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários signatários do presente instrumento, visando o aprimoramento das condições de segurança de suas dependências. **Parágrafo Segundo** – Ao funcionário ferido nas	**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ DECORRENTE DE ASSALTO** O BANCO pagará indenização de R$ 200.000,00 (duzentos mil reais) no caso de invalidez permanente ou morte, a favor do funcionário ou de seus dependentes legais, em consequência de assalto intentado, consumado ou não, contra o BANCO ou contra funcionário conduzindo valores a serviço do BANCO. **Parágrafo Primeiro** - O BANCO examinará as sugestões apresentadas pelas entidades sindicais, por meio dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários signatários do presente instrumento, visando o aprimoramento das condições de segurança de suas dependências.	**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ DECORRENTE DE ASSALTO** O BANCO pagará indenização de R$ 215.775,00 (duzentos e quinze mil, setecentos e setenta e cinco reais) no caso de invalidez permanente ou morte, a favor do funcionário ou de seus dependentes legais, em consequência de assalto intentado, consumado ou não, contra o BANCO ou contra funcionário conduzindo valores a serviço do BANCO. **Parágrafo Primeiro** - O BANCO examinará as sugestões apresentadas pelas entidades sindicais, por meio dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários signatários do presente instrumento, visando o aprimoramento das condições de segurança de suas dependências. **Parágrafo Segundo** – Ao funcionário ferido nas circunstâncias referidas no *caput*, o BANCO assegurará a complementação do auxílio-doença durante o período em que ainda não estiver caracterizada a invalidez permanente.	**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ DECORRENTE DE ASSALTO** O BANCO pagará indenização de R$ 228.451,02 (duzentos e vinte oito mil setecentos e setenta e cinco reais) no caso de invalidez permanente ou morte, a favor do funcionário ou de seus dependentes legais, em consequência de assalto intentado, consumado ou não, contra o BANCO ou contra funcionário conduzindo valores a serviço do BANCO. **Parágrafo Primeiro** - O BANCO examinará as sugestões apresentadas pelas entidades sindicais, por meio dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários signatários do presente instrumento, visando o aprimoramento das condições de segurança de suas dependências. **Parágrafo Segundo** – Ao funcionário ferido nas circunstâncias referidas no *caput*, o BANCO assegurará a complementação do auxílio-doença durante o período em que ainda não estiver caracterizada a invalidez permanente.	**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ DECORRENTE DE ASSALTO** O BANCO pagará indenização de R$ 273.793,07 (duzentos e setenta e três mil, setecentos e noventa e três reais e sete centavos) no caso de invalidez permanente ou morte, a favor do funcionário ou de seus dependentes legais, em consequência de assalto intentado, consumado ou não, contra o BANCO ou contra funcionário conduzindo valores a serviço do BANCO. **Parágrafo Primeiro** - O BANCO examinará as sugestões apresentadas pelas entidades sindicais, por meio dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários

	circunstâncias referidas no *caput*, o BANCO assegurará a complementação do auxílio-doença durante o período em que ainda não estiver caracterizada a invalidez permanente. **Parágrafo Terceiro** - A indenização de que trata o *caput* desta cláusula poderá ser substituída por seguro, do mesmo valor, sem ônus para o funcionário. **Parágrafo Quarto – O** BANCO assumirá a responsabilidade, observado o limite mencionado no *caput*, por prejuízos materiais e pessoais sofridos por funcionários, ou seus dependentes, em consequência de assalto ou de sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa. **Parágrafo Quinto –** O BANCO se compromete a efetuar o pagamento da indenização no prazo de 10 dias após a entrega da documentação comprovando que o beneficiário a ela faz jus. **Parágrafo Sexto –** O BANCO assegurará assistência médica e psicológica por prazo de até 1 ano, a funcionário ou seu dependente vítima de assalto ou sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa, cuja necessidade seja verificada em laudo emitido por profissional indicado pelo BANCO.	**Parágrafo Segundo –** Ao funcionário ferido nas circunstâncias referidas no *caput*, o BANCO assegurará a complementação do auxílio-doença durante o período em que ainda não estiver caracterizada a invalidez permanente. **Parágrafo Terceiro** - A indenização de que trata o *caput* desta cláusula poderá ser substituída por seguro, do mesmo valor, sem ônus para o funcionário. **Parágrafo Quarto –** O BANCO assumirá a responsabilidade, observado o limite mencionado no *caput*, por prejuízos materiais e pessoais sofridos por funcionários, ou seus dependentes, em consequência de assalto ou de sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa. **Parágrafo Quinto –** O BANCO se compromete a efetuar o pagamento da indenização no prazo de 10 dias após a entrega da documentação comprovando que o beneficiário a ela faz jus. **Parágrafo Sexto –** O BANCO assegurará assistência médica e psicológica por prazo de até 1 ano, a	**Parágrafo Terceiro** - A indenização de que trata o *caput* desta cláusula poderá ser substituída por seguro, do mesmo valor, sem ônus para o funcionário. **Parágrafo Quarto –** O BANCO assumirá a responsabilidade, observado o limite mencionado no *caput*, por prejuízos materiais e pessoais sofridos por funcionários, ou seus dependentes, em consequência de assalto ou de sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa. **Parágrafo Quinto –** O BANCO se compromete a efetuar o pagamento da indenização no prazo de 10 dias após a entrega da documentação comprovando que o beneficiário a ela faz jus. **Parágrafo Sexto –** O BANCO assegurará assistência médica e psicológica por prazo de até 1 ano, a funcionário ou seu dependente vítima de assalto ou sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa, cuja necessidade seja verificada em laudo emitido por profissional indicado pelo BANCO. **Parágrafo Sétimo –** Caso a assistência se torne necessária por mais de 1 ano, será mantido o benefício previsto no Parágrafo Sexto desta cláusula desde que haja parecer favorável de junta médica de confiança do BANCO, a cada 6 meses. **Parágrafo Oitavo –** Preservados os seus interesses, o BANCO assegurará assistência jurídica ao funcionário e seus familiares vítimas de assalto e sequestro que atinjam ou visem atingir o patrimônio da Empresa,	**Parágrafo Terceiro** - A indenização de que trata o *caput* desta cláusula poderá ser substituída por seguro, do mesmo valor, sem ônus para o funcionário. **Parágrafo Quarto –** O BANCO assumirá a responsabilidade, observado o limite mencionado no *caput*, por prejuízos materiais e pessoais sofridos por funcionários, ou seus dependentes, em consequência de assalto ou de sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa. **Parágrafo Quinto –** O BANCO se compromete a efetuar o pagamento da indenização no prazo de 10 dias após a entrega da documentação comprovando que o beneficiário a ela faz jus. **Parágrafo Sexto –** O BANCO assegurará assistência médica e psicológica por prazo de até 1 ano, a funcionário ou seu dependente vítima de assalto ou sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa, cuja necessidade seja verificada em laudo emitido por profissional indicado pelo BANCO. **Parágrafo Sétimo –** Caso a assistência se torne necessária por mais de 1 ano, será mantido o benefício previsto no Parágrafo Sexto desta cláusula desde que haja parecer favorável de junta médica de confiança do BANCO, a cada 6 meses. **Parágrafo Oitavo –** Preservados os seus interesses, o BANCO assegurará assistência jurídica ao funcionário e seus familiares vítimas de assalto e sequestro que atinjam ou visem atingir o	signatários do presente instrumento, visando o aprimoramento das condições de segurança de suas dependências. **Parágrafo Segundo –** Ao funcionário ferido nas circunstâncias referidas no *caput*, o BANCO assegurará a complementação do auxílio-doença durante o período em que ainda não estiver caracterizada a invalidez permanente. **Parágrafo Terceiro** - A indenização de que trata o *caput* desta cláusula poderá ser substituída por seguro, do mesmo valor, sem ônus para o funcionário. **Parágrafo Quarto –** O BANCO assumirá a responsabilidade, observado o limite mencionado no *caput*, por prejuízos materiais e pessoais sofridos por funcionários, ou seus dependentes, em consequência de assalto ou de sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa. **Parágrafo Quinto –** O BANCO se compromete a efetuar o pagamento da indenização no prazo de 10

	Parágrafo Sétimo – Caso a assistência se torne necessária por mais de 1 ano, será mantido o benefício previsto no Parágrafo Sexto desta cláusula desde que haja parecer favorável de junta médica de confiança do BANCO, a cada 6 meses. **Parágrafo Oitavo –** Preservados os seus interesses, o BANCO assegurará assistência jurídica ao funcionário e seus familiares vítimas de assalto e sequestro que atinjam ou visem atingir o patrimônio da Empresa, nos termos da regulamentação interna.	funcionário ou seu dependente vítima de assalto ou sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa, cuja necessidade seja verificada em laudo emitido por profissional indicado pelo BANCO. **Parágrafo Sétimo –** Caso a assistência se torne necessária por mais de 1 ano, será mantido o benefício previsto no Parágrafo Sexto desta cláusula desde que haja parecer favorável de junta médica de confiança do BANCO, a cada 6 meses. **Parágrafo Oitavo –** Preservados os seus interesses, o BANCO assegurará assistência jurídica ao funcionário e seus familiares vítimas de assalto e sequestro que atinjam ou visem atingir o patrimônio da Empresa, nos termos da regulamentação interna. **Parágrafo Nono** - em 1º.09.2017, o valor previsto nesta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido de aumento real de 1% (um por cento).	nos termos da regulamentação interna. **Parágrafo Nono** - em 1º.09.2019, o valor previsto nesta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro a agosto – que anteceder essa data, acrescido de aumento real de 1% (um por cento).	patrimônio da Empresa, nos termos da regulamentação interna. **Parágrafo Nono** - em 1º.09.2021, o valor previsto nesta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro a agosto – que anteceder essa data, acrescido de aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco cento).	dias após a entrega da documentação comprovando que o beneficiário a ela faz jus. **Parágrafo Sexto –** O BANCO assegurará assistência médica e psicológica por prazo de até 1 ano, a funcionário ou seu dependente vítima de assalto ou sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa, cuja necessidade seja verificada em laudo emitido por profissional indicado pelo BANCO. **Parágrafo Sétimo –** Caso a assistência se torne necessária por mais de 1 ano, será mantido o benefício previsto no Parágrafo Sexto desta cláusula desde que haja parecer favorável de junta médica de confiança do BANCO, a cada 6 meses. **Parágrafo Oitavo –** Preservados os seus interesses, o BANCO assegurará assistência jurídica ao funcionário e seus familiares vítimas de assalto e sequestro que atinjam ou visem atingir o patrimônio da Empresa, nos termos da regulamentação interna.

					Parágrafo Nono - em 1º.09.2023, o valor previsto nesta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro a agosto – que anteceder essa data, acrescido de aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco cento).
Complementação de Auxílio-Doença Previdenciário e Auxílio-Doença Acidentário	**CLÁUSULA DÉCIMA NONA: COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIODOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO** Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao funcionário a complementação salarial, conforme regulamentado nos normativos internos do BANCO**,** na data do início da vigência do presente acordo, salvo modificação posterior mais favorável ao funcionário. **Parágrafo Primeiro** – A partir de 18 meses de licença-saúde, a cada período de 6 meses, é facultado ao BANCO solicitar que o funcionário se submeta a exame médico junto à CASSI ou a médico credenciado pela Empresa, devendo, para isto, notificar o funcionário, por carta registrada ou telegrama e, simultaneamente, noticiar o fato e solicitar, por escrito, ao sindicato profissional	**CLÁUSULA DÉCIMA NONA: COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIODOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO** Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao funcionário a complementação salarial, conforme regulamentado nos normativos internos do BANCO**,** na data do início da vigência do presente acordo, salvo modificação posterior mais favorável ao funcionário. **Parágrafo Primeiro** – A partir de 18 meses de licença-saúde, a cada período de 6 meses, é facultado ao BANCO solicitar que o funcionário se submeta a exame médico junto à CASSI ou a médico credenciado pela Empresa, devendo, para isto, notificar o funcionário, por	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 20ª	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 21ª	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 21ª

	respectivo a indicação do médico para, em conjunto com profissional designado pelo BANCO, avaliar se o funcionário está em condições de exercer normalmente suas funções. **Parágrafo Segundo** – Avaliado o funcionário como em condições de exercer normalmente suas funções no BANCO e havendo laudo do INSS corroborando essa avaliação, o BANCO deixará de pagar, de imediato, a complementação do auxílio. **Parágrafo Terceiro –** Em caso de recusa do funcionário de se submeter à avaliação médica prevista no Parágrafo Primeiro desta cláusula, o BANCO deixará de pagar, de imediato, a complementação do auxílio**.** **Parágrafo Quarto –** Quando o funcionário não fizer jus à concessão do auxílio-doença, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberá a remuneração efetiva que detinha antes do afastamento, desde que constatada a doença por médico da CASSI ou credenciado, garantida a participação do médico assistente indicado pelo sindicato profissional. **Parágrafo Quinto –** A complementação prevista nesta cláusula será devida também	carta registrada ou telegrama e, simultaneamente, noticiar o fato e solicitar, por escrito, ao sindicato profissional respectivo a indicação do médico para, em conjunto com profissional designado pelo BANCO, avaliar se o funcionário está em condições de exercer normalmente suas funções. **Parágrafo Segundo** – Avaliado o funcionário como em condições de exercer normalmente suas funções no BANCO e havendo laudo do INSS corroborando essa avaliação, o BANCO deixará de pagar, de imediato, a complementação do auxílio. **Parágrafo Terceiro –** Em caso de recusa do funcionário de se submeter à avaliação médica prevista no Parágrafo Primeiro desta cláusula, o BANCO deixará de pagar, de imediato, a complementação do auxílio**.** **Parágrafo Quarto –** Quando o funcionário não fizer jus à concessão do auxílio-doença, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberá a remuneração efetiva que detinha antes do			

	quanto ao 13º salário. **Parágrafo Sexto –** Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas em pagamento posterior. **Parágrafo Sétimo –** O pagamento do complemento do auxílio previsto nesta cláusula, bem como os débitos correspondentes aos benefícios antecipados, deverão ocorrer na mesma data do pagamento regular dos salários. **Parágrafo Oitavo –** Nos casos de concessão pelo BANCO do benefício da complementação de auxílio-doença acidentário e de auxílio-doença previdenciário, por meio de Entidade de Previdência Privada, considerar-se-á plenamente atendida a obrigação constante desta cláusula. **Parágrafo Nono –** Ao funcionário que retornar de licença-saúde acidentária, desde que integrante do Quadro Suplementar - QS, é assegurado a extensão de 120 para 360 dias (12 meses), a título de Vantagem em Caráter Pessoal – VCP, o pagamento da comissão recebida em seu último dia útil de trabalho anterior à data do afastamento,	afastamento, desde que constatada a doença por médico da CASSI ou credenciado, garantida a participação do médico assistente indicado pelo sindicato profissional. **Parágrafo Quinto –** A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º salário. **Parágrafo Sexto –** Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas em pagamento posterior. **Parágrafo Sétimo –** O pagamento do complemento do auxílio previsto nesta cláusula, bem como os débitos correspondentes aos benefícios antecipados, deverão ocorrer na mesma data do pagamento regular dos salários. **Parágrafo Oitavo –** Nos casos de concessão pelo BANCO do benefício da complementação de auxílio-doença acidentário e de auxílio-doença previdenciário, por meio de Entidade de Previdência Privada,			

	atualizado, na forma do regulamento interno. **Parágrafo Décimo –** Ao funcionário que retornar de licença-saúde previdenciária, desde que integrante do Quadro Suplementar – QS, é assegurada, a título d Vantagem em Caráter Pessoal, o pagamento da comissão recebida em seu último dia de útil de trabalho anterior à data do afastamento, atualizado, pelo período de até 360 dias (12 meses), na forma do regulamento interno. **Parágrafo Décimo Primeiro –** O funcionário deixará de fazer jus à Vantagem em Caráter Pessoal referida nesta cláusula se, no curso dos 360 dias (12 meses) passar a exercer, em caráter efetivo, função gratificada ou cargo comissionado, na forma do regulamento interno.	considerar-se-á plenamente atendida a obrigação constante desta cláusula. **Parágrafo Nono –** Ao funcionário que retornar de licença-saúde acidentária ou previdenciária, desde que integrante do Quadro Suplementar - QS, é assegurado, a título de Vantagem em Caráter Pessoal – VCP, o pagamento da comissão recebida em seu último dia útil de trabalho anterior à data do afastamento, atualizado, pelo período de até 360 dias (12 meses), na forma do regulamento interno. **Parágrafo Décimo –** O funcionário deixará de fazer jus à Vantagem em Caráter Pessoal referida nesta cláusula se, no curso dos 360 dias (12 meses) passar a exercer, em caráter efetivo, função gratificada ou cargo comissionado, na forma do regulamento interno.			
Licença para Acompanhar Pessoa Enferma da Família – LAPEF.	**CLÁUSULA 30ª: LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA ENFERMA DA FAMÍLIA – LAPEF** Aos funcionários inclusive egressos de bancos incorporados optantes pelo Regulamento de Pessoal do BANCO, será concedida Licença para Acompanhar Pessoa Enferma da Família	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 31ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 35ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 36ª.	*Ipsis litteris* Obs. Cláusula 36ª.

	- LAPEF, na forma da regulamentação divulgada pelo BANCO, com a redação verificada na data de início da vigência do presente acordo, ou redação posterior mais favorável ao trabalhador.				
Teletrabalho. Saúde.	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta	**ANEXO II Cláusula 7ª - Das 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; 1. Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados; 2. Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas; 3. Manter o antebraço,

					punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado; 4. Manter o cotovelo junto ao corpo; 5. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira; 6. Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril; 7. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés; 8. 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; 9. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico; 10. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e 11. 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** – Caso seja de interesse do funcionário e haja disponibilidade de equipe técnica de Saúde e Segurança do trabalho (Sesmt) do Banco, funcionário poderá solicitar visita presencial ou virtual, a critério do Banco, ao local de teletrabalho do funcionário sem caracterizar violação ao direito de privacidade e imagem. **Parágrafo terceiro** – O funcionário 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 quarto** – O funcionário, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que derá especial atenção aos temas relativos ao teletrabalho com vistas a monitorar a saúde do funcionário atuando neste regime de trabalho. **Parágrafo quinto** – O funcionário 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 legislaão. **Parágrafo sexto** – O banco promoverá orientação ao gestor do funcionário em teletrabalho, através de meio físico ou digital ou treinamentos a distância.

APÊNDICE VI – RELAÇÕES SINDICAIS

COVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NACIONAL - CONTRAF/CUT					
	ANO				
CLÁUSULAS	**2012**	**2016/18**	**2018/20**	**2020/22**	**2022/24**
Priorização da Negociação Coletiva	Não consta	Não consta	Não consta	**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.	**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.
Frequência Dirigente Sindical	**Cláusula 36 – FREQUÊNCIA LIVRE DO DIDIRGENTE SINDICAL.** Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical – efetivos e suplentes – que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes junto à Federação, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, observados porém, para cada entidade, o número de diretores liberados e as condições de aplicação estabelecidas nas **Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas**, que integrem o presente instrumento.	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 38ª.	Não Consta	Não consta	Não consta

	Parágrafo Primeiro. Para efeitos de frequência livre, os Diretores de Entidades Sindicais de Empregados em estabelecimentos Bancários, que, em virtude de unificação de bancos dos quais sejam empregados, tenham passado a ser, ou vieram a ser, de um só banco, continuarão a considerar-se como de bancos diferentes, até as eleições seguintes, situação essa que permanecerá no caso de ser mantida a coincidência em virtude de sua reeleição. **Parágrafo Segundo.** Na comunicação da frequência livre ao banco, as entidades indicarão, com menção do banco a cujo quadro pertencer, o nome dos demais diretores a favor dos quais será feita, ou se foi feita, a liberação de que trata esta cláusula. **Parágrafo Terceiro.** Durante o período em que o empregado estiver à disposição das entidades, a estas caberá designação de suas férias, mediante a comunicação ao banco empregador para concessão do respectivo adiantamento.				
Prazo para Homologação de Rescisão Contratual	**CLÁUSULA 50 PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL** Quando exigida pela lei, o barco se apresentará perante o órgão competente, para a homologação da rescisão contratual dos empregados e pagamento das parcelas decorrentes, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou dentro de dez dias contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 52ª.	Não consta	Não consta	Não consta

	prévio, de sua indenização ou da dispensa do seu cumprimento. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego. **Parágrafo Primeiro** Se excedido o prazo, o banco, até sua apresentação para homologação, pagará ao ex•empregado importância igual à que este receberia se vigorasse o contrato de trabalho. **Parágrafo Segundo** Não comparecendo o empregado, o banco dará do fato conhecimento à entidade profissional, mediante comprovação do envio ao empregado, com a antecedência mínima de 3 (três) dias, de carta ou telegrama de notificação do ato, o que o desobrigará do disposto no parágrafo anterior. **Parágrafo Terceiro** Comparecendo o empregador, mas não o empregado para a homologação, o órgão homologador dará comprovação da presença do banco nesse ato. É admitida a homologação com ressalva. Parágrafo Quarto As disposições desta cláusula não prevalecerão em face de norma legal mais vantajosa sobre a matéria.				
Quadro de Avisos	**CLÁUSULA 37ª – QUADRO DE AVISOS.** Os bancos colocarão à disposição das entidades profissionais convenentes quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados, previamente, ao setor competente do banco, para os devidos fins, incumbindo-se este da sua afixação dentro	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 39ª.	Não Consta	Não consta	Não consta

	das vinte e quatro horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.				
Sindicalização	**CLÁUSULA 38ª – SINDICALIZAÇÃO.** Facilitar-se-á às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, a cada 12(doze) meses, em dia, local e horário previamente acordados com a direção do banco.	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 40ª.	Não Consta	Não consta	Não consta

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO BANCO DO BRASIL - CONTRAF/CUT					
	ANO				
CLÁUSULAS	**2012**	**2016/18**	**2018/20**	**2020/22**	**2022/24**
Cessão de Dirigentes Sindicais	**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: CESSÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS** O BANCO concederá licença não remunerada, na forma do artigo 543 da CLT, Parágrafo Segundo, aos funcionários eleitos e investidos em cargos de administração sindical. **Parágrafo Primeiro –** O BANCO, mediante solicitação da CONTRAF, assumirá o ônus da cessão e a contagem de tempo de serviço dos funcionários cedidos, observado o número de empregados vinculados à totalidade das bases territoriais dos sindicatos filiados à CONTRAF, na proporção de 1 dirigente para cada 550 funcionários ou fração, apurada em 1º de setembro de 2012. **Parágrafo Segundo –** A cessão vigorará a partir da data do deferimento pelo Banco da solicitação da Contraf, até o dia 31 de agosto de 2013 ou término do mandato, caso ocorra antes, mediante	**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: CESSÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS** O BANCO concederá licença não remunerada, na forma do artigo 543 da CLT, Parágrafo Segundo, aos funcionários eleitos e investidos em cargos de administração sindical. **Parágrafo Primeiro –** O BANCO, mediante solicitação da CONTRAF, assumirá o ônus da cessão e a contagem de tempo de serviço dos funcionários cedidos, observado o número de empregados vinculados à totalidade das bases territoriais dos sindicatos filiados à CONTRAF, na proporção de 1 dirigente para cada 550 funcionários ou fração, apurada em 1º de setembro de 2016. **Parágrafo Segundo –** A cessão solicitada pela CONTRAF,	**CLÁUSULA 24ª: CESSÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS** O BANCO concederá licença não remunerada, na forma do artigo 543 da CLT, Parágrafo Segundo, aos funcionários eleitos e investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, no Conselho Fiscal e como Delegados Representantes junto à Federação e Confederação. **Parágrafo Primeiro –** O BANCO, mediante solicitação da CONTRAF, assumirá o ônus da cessão e a contagem de tempo de serviço dos funcionários cedidos, observado o limite máximo nacional de 180 funcionários. **Parágrafo Segundo –** A cessão solicitada pela CONTRAF, através de ofício, assinado pelo Presidente da Contraf ou	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 25ª. Obs. Alteração das datas referente ao período correspondente.	**CLÁUSULA 24ª: CESSÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS** O BANCO concederá licença não remunerada, na forma do artigo 543 da CLT, Parágrafo Segundo, aos funcionários eleitos e investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, no Conselho Fiscal e como Delegados Representantes junto à Federação e Confederação. **Parágrafo Primeiro –** O BANCO, mediante solicitação da CONTRAF, assumirá o ônus da cessão e a contagem de tempo de serviço dos funcionários cedidos, observado o limite máximo nacional de **182 funcionários.** **Parágrafo**

	ciência expressa do funcionário no comunicado de cessão a ser emitido pelo BANCO. **Parágrafo Terceiro –** Não se incluem entre as vantagens de que trata o Parágrafo Primeiro os adicionais pela realização do trabalho em condições especiais, como de trabalho noturno, insalubridade, periculosidade ou horas extraordinárias, exceto para os funcionários inscritos no cadastro de habitualidade. **Parágrafo Quarto –** O BANCO promoverá a cessão, de que trata a presente cláusula, somente para funcionários que estejam adstritos ao seu regulamento de pessoal e que perfaçam os requisitos ali contidos. **Parágrafo Quinto –** Aos funcionários egressos de bancos incorporados cedidos às entidades sindicais desde antes da incorporação, será garantida a manutenção da sua remuneração atual, em caso de atendimento dos requisitos de cessão referidos no Parágrafo Quarto desta cláusula. **Parágrafo Sexto –** O BANCO assegurará, pelo prazo de 120 dias, contados a partir da data de retorno aos serviços, e em caráter pessoal, as vantagens do cargo comissionado caso detidas pelos funcionários cedidos na forma do Parágrafo Primeiro. **Parágrafo Sétimo –** Fica assegurada ao funcionário cedido, quando do seu retorno ao BANCO, a localização nas seguintes condições, como escriturário ou em	através de ofício, assinado pelo Presidente da Contraf ou Vice-Presidente ou Secretário Geral, vigorará a partir da data do deferimento, pelo BANCO, até o dia 31.08.2018 ou término do mandato, caso ocorra antes, mediante ciência expressa do funcionário no comunicado de cessão a ser emitido pelo BANCO. **Parágrafo Terceiro –** Não se incluem entre as vantagens de que trata o Parágrafo Primeiro os adicionais pela realização do trabalho em condições especiais, como de trabalho noturno, insalubridade, periculosidade ou horas extraordinárias, exceto para os funcionários inscritos no cadastro de habitualidade. **Parágrafo Quarto –** O BANCO promoverá a cessão, de que trata a presente cláusula, somente para funcionários que estejam adstritos ao seu regulamento de pessoal e que perfaçam os requisitos ali contidos. **Parágrafo Quinto –** Aos funcionários egressos de bancos incorporados cedidos às entidades sindicais desde antes da incorporação, será garantida a manutenção da sua remuneração atual, em caso de atendimento dos requisitos de cessão referidos no Parágrafo Quarto desta cláusula. **Parágrafo Sexto –** O BANCO assegurará,	Vice-Presidente ou Secretário Geral, vigorará a partir da data do deferimento, pelo BANCO, até o dia 31.08.2020 ou término do mandato, caso ocorra antes, mediante ciência expressa do funcionário no comunicado de cessão a ser emitido pelo BANCO. **Parágrafo Terceiro –** Não se incluem entre as vantagens de que trata o Parágrafo Primeiro os adicionais pela realização do trabalho em condições especiais, como de trabalho noturno, insalubridade, periculosidade ou horas extraordinárias, exceto para os funcionários inscritos no cadastro de habitualidade. **Parágrafo Quarto –** O BANCO promoverá a cessão, de que trata a presente cláusula, somente para funcionários que estejam adstritos ao seu regulamento de pessoal e que perfaçam os requisitos ali contidos. **Parágrafo Quinto –** Aos funcionários egressos de bancos incorporados cedidos às entidades sindicais desde antes da incorporação, será garantida a manutenção da sua remuneração atual, em caso de atendimento dos requisitos de cessão referidos no Parágrafo Quarto desta cláusula. **Parágrafo Sexto –** O BANCO assegurará, pelo prazo de 120 dias, contados a partir da data de retorno aos serviços, e em		**Segundo –** A cessão solicitada pela CONTRAF, através de ofício, assinado pelo Presidente da Contraf ou Vice-Presidente ou Secretário Geral, vigorará a partir da data do deferimento, pelo BANCO, até o dia 31.08.2020 ou término do mandato, caso ocorra antes, mediante ciência expressa do funcionário no comunicado de cessão a ser emitido pelo BANCO. **Parágrafo Terceiro –** Não se incluem entre as vantagens de que trata o Parágrafo Primeiro os adicionais pela realização do trabalho em condições especiais, como de trabalho noturno, insalubridade, periculosidade ou horas extraordinárias, exceto para os funcionários inscritos no cadastro de habitualidade. **Parágrafo Quarto –** O BANCO promoverá a cessão, de que trata a presente cláusula, somente para funcionários que estejam adstritos ao seu regulamento de pessoal e que perfaçam os requisitos ali contidos. **Parágrafo Quinto –** Aos funcionários egressos de bancos incorporados cedidos às entidades sindicais desde

	função equivalente a que detinha quando da cessão: a) se detentor de mandato: na dependência de origem ou em outra situada na cidade sede da entidade sindical; b) se não detentor de mandato: preferencialmente na dependência de origem ou em outra situada na base territorial da entidade sindical.	pelo prazo de 120 dias, contados a partir da data de retorno aos serviços, e em caráter pessoal, as vantagens do cargo comissionado caso detidas pelos funcionários cedidos na forma do Parágrafo Primeiro. **Parágrafo Sétimo –** Fica assegurada ao funcionário cedido, quando do seu retorno ao BANCO, a localização nas seguintes condições, como escriturário ou em função equivalente a que detinha quando da cessão: a) se detentor de mandato: na dependência de origem ou em outra situada na cidade sede da entidade sindical; b) se não detentor de mandato: preferencialmente na dependência de origem ou em outra situada na base territorial da entidade sindical. **Parágrafo Oitavo –** Ao Auditor Sindical liberado pelo BANCO à Entidade Sindical serão garantidas as vantagens da comissão de código 7112, enquanto permanecer nesta atribuição.	caráter pessoal, as vantagens do cargo comissionado caso detidas pelos funcionários cedidos na forma do Parágrafo Primeiro. **Parágrafo Sétimo –** Fica assegurada ao funcionário cedido, quando do seu retorno ao BANCO, a localização nas seguintes condições, como escriturário ou em função equivalente a que detinha quando da cessão: a) se detentor de mandato: na dependência de origem ou em outra situada na cidade sede da entidade sindical; b) se não detentor de mandato: preferencialmente na dependência de origem ou em outra situada na base territorial da entidade sindical. **Parágrafo Oitavo –** Ao Auditor Sindical liberado pelo BANCO à Entidade Sindical serão garantidas as vantagens da comissão de código 7112, enquanto permanecer nesta atribuição.		antes da incorporação, será garantida a manutenção da sua remuneração atual, em caso de atendimento dos requisitos de cessão referidos no Parágrafo Quarto desta cláusula. **Parágrafo Sexto –** O BANCO assegurará, pelo prazo de 120 dias, contados a partir da data de retorno aos serviços, e em caráter pessoal, as vantagens do cargo comissionado caso detidas pelos funcionários cedidos na forma do Parágrafo Primeiro. **Parágrafo Sétimo –** Fica assegurada ao funcionário cedido, quando do seu retorno ao BANCO, a localização nas seguintes condições, como escriturário ou em função equivalente a que detinha quando da cessão: a) se detentor de mandato: na dependência de origem ou em outra situada na cidade sede da entidade sindical; b) se não detentor de mandato: preferencialmente na dependência de origem ou em outra situada na base territorial da entidade sindical. **Parágrafo Oitavo –** Ao Auditor Sindical liberado pelo BANCO à Entidade Sindical serão garantidas as vantagens da comissão de código 7112, enquanto permanecer nesta

					atribuição.
Liberação para Participação em Atividades Sindicais	**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA: LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS** Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista na Cláusula Décima Nona - Cessão de Dirigentes Sindicais, poderão ausentar-se para participação em atividades sindicais, até 10 dias úteis por ano, desde que o BANCO, por meio da Gerência de Divisão de Negociação Coletiva – COLET, da gerência Executiva de Relações com Funcionários – GEFUN, da Diretoria de Relações com Funcionários e Entidades Patrocinadas – DIREF, seja previamente avisado, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com antecedência mínima de 03 dias úteis. **Parágrafo Primeiro –** A DIREF-GEFUN/COLET comunicará à entidade sindical a autorização de liberação do dirigente conforme as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula. **Parágrafo Segundo –** A ausência nestas condições será considerada falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.	**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA: LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS** Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista na Cláusula Cessão de Dirigentes Sindicais, poderão ausentar-se para participação em atividades sindicais, até 10 dias úteis por ano, desde que o BANCO, por meio da Diretoria de Relações com Funcionários e Entidades Patrocinadas – DIREF, da Gerência de Negociação Coletiva e Conciliação Trabalhista - GETRA, Gerência de Divisão de Negociação Coletiva - COLET, seja comunicado, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com antecedência mínima de 05 dias úteis e previamente autorize o funcionário. Caberá ao administrador confirmar a autorização, observada a conveniência do serviço. **Parágrafo Primeiro –** A DIREF-GETRA/COLET comunicará à entidade sindical a autorização de liberação do dirigente conforme as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula. **Parágrafo Segundo –** A ausência nestas condições será considerada falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.	**CLÁUSULA 25ª: LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS** Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista na Cláusula Cessão de Dirigentes Sindicais, poderão ausentar-se para participação em atividades sindicais, até 10 dias úteis por ano, desde que o BANCO, por meio da Diretoria de Gestão de Pessoas - DIPES, da Gerência de Negociação Coletiva e Conciliação Trabalhista - GETRA, Gerência de Divisão de Negociação Coletiva - COLET, seja comunicado, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com antecedência mínima de **03 dias úteis** e previamente autorize o funcionário. Caberá ao administrador confirmar a autorização, observada a conveniência do serviço. **Parágrafo Primeiro –** A DIPES/GETRA/COLET comunicará à entidade sindical a autorização de liberação do dirigente conforme as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula. **Parágrafo Segundo –** A ausência nestas condições será considerada falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.	**CLÁUSULA 25ª: LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS** Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista na Cláusula Cessão de Dirigentes Sindicais, poderão ausentar-se para participação em atividades sindicais, até 10 dias úteis por ano (iniciando-se em 01/09), dentro da vigência deste acordo coletivo desde que o Banco, por meio da Diretoria Gestão da Cultura e de Pessoas - DIPES, Negociação Coletiva e Relacionamento com Sindicatos - COLET, seja comunicado, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com antecedência mínima de 03 dias úteis e previamente autorize o funcionário. Caberá ao administrador confirmar a autorização, observada a conveniência do serviço. **Parágrafo Primeiro –** A DIPES/COLET comunicará à entidade sindical a autorização de liberação do dirigente conforme as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula. **Parágrafo Segundo –** A ausência nestas	**CLÁUSULA 25ª: LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS** Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista na Cláusula Cessão de Dirigentes Sindicais, poderão ausentar-se para participação em atividades sindicais, até 10 dias úteis por ano (iniciando-se em 01/09), dentro da vigência deste acordo coletivo desde que o Banco, por meio da Diretoria Gestão da Cultura e de Pessoas - DIPES, Negociação Coletiva e Relacionamento com Sindicatos - COLET, seja comunicado, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com antecedência mínima de 03 dias úteis e previamente autorize o funcionário. Caberá ao administrador confirmar a autorização, observada a conveniência do serviço. **Parágrafo Primeiro –** A DIPES/COLET comunicará à entidade sindical a autorização de liberação do dirigente conforme as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula. **Parágrafo Segundo –** A ausência nestas

		Parágrafo Terceiro – Os funcionários eleitos para participar do Congresso Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil e da Conferência Nacional dos Bancários que não sejam representantes sindicais de base ou dirigentes sindicais, poderão ausentar-se do trabalho para comparecer aos referidos eventos, limitado a dois dias úteis por ano/por funcionário, por evento, observado o limite total de 60 dias úteis/ano, e desde que o BANCO (DIREF-GETRA/COLET) seja comunicado por escrito, pela respectiva Confederação, com antecedência mínima de 05 dias úteis e previamente autorize o funcionário. Caberá ao administrador confirmar a autorização, observada a conveniência do serviço. **Parágrafo Quarto –** A ausência referida no Parágrafo Terceiro está condicionada à existência de saldo remanescente de dias para participação em atividades sindicais, conforme caput desta cláusula e artigo 8º da Regulamentação da Representação Sindical de Base Anexa a este ACT.	**Parágrafo Terceiro –** Os funcionários eleitos para participar do Congresso Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil e da Conferência Nacional dos Bancários que não sejam representantes sindicais de base ou dirigentes sindicais, poderão ausentar-se do trabalho para comparecer aos referidos eventos, limitado a 3 (três) dias úteis por ano/por funcionário, por evento, observado o limite total de 60 dias úteis/ano, e desde que o BANCO (DIPES/GETRA/COLET) seja comunicado por escrito, pela respectiva Confederação, com antecedência mínima de 05 dias úteis e previamente autorize o funcionário. Caberá ao administrador confirmar a autorização, observada a conveniência do serviço. **Parágrafo Quarto –** A ausência referida no Parágrafo Terceiro está condicionada à existência de saldo remanescente de dias para participação em atividades sindicais, conforme caput desta cláusula e artigo 9º da Regulamentação da Representação Sindical de Base Anexa a este ACT.	condições será considerada falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais. **Parágrafo Terceiro –** Os funcionários eleitos para participar do Congresso Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil e da Conferência Nacional dos Bancários que não sejam representantes sindicais de base ou dirigentes sindicais, poderão ausentar-se do trabalho para comparecer aos referidos eventos, limitado 3 (três) dias úteis por ano/por funcionário, por evento, observado o limite total de 60 dias úteis/ano, e desde que o BANCO (DIPES/COLET) seja comunicado por escrito, pela respectiva Confederação, com antecedência mínima de 05 dias úteis e previamente autorize o funcionário. Caberá ao administrador confirmar a autorização, observada a conveniência do serviço. **Parágrafo Quarto –** A ausência referida no Parágrafo Terceiro está condicionada à existência de saldo remanescente de dias para participação em atividades sindicais, conforme caput desta cláusula e artigo 9º da	condições será considerada falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais. **Parágrafo Terceiro –** Os funcionários eleitos para participar do Congresso Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil e da Conferência Nacional dos Bancários que não sejam representantes sindicais de base ou dirigentes sindicais, poderão ausentar-se do trabalho para comparecer aos referidos eventos, limitado 2 (dois) dias úteis por ano/por funcionário, por evento, observado o limite total de 60 dias úteis/ano, e desde que o BANCO (DIPES/COLET) seja comunicado por escrito, pela respectiva Confederação, com antecedência mínima de 05 dias úteis e previamente autorize o funcionário. Caberá ao administrador confirmar a autorização, observada a conveniência do serviço. **Parágrafo Quarto –** A ausência referida no Parágrafo Terceiro está condicionada à existência de saldo remanescente de dias para participação em atividades sindicais, conforme caput desta cláusula e artigo 9º da

				Regulamentação da Representação Sindical de Base Anexa a este ACT.	Regulamentação da Representação Sindical de Base Anexa a este ACT.
Garantia de atendimento ao Dirigente Sindical	**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA: GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL** O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando reunir-se, no âmbito da dependência, com os funcionários da base territorial do sindicato que ele representa, manterá contato prévio com administrador do BANCO, que indicará representante para recebê-lo, definindo em comum acordo o agendamento do dia e horário da reunião, observada a conveniência do serviço.	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 54ª.	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 56ª.	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 57ª.	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 57ª.
Negociação Permanente e Soluções de Divergências	**CLÁUSULA 52ª: NEGOCIAÇÃO PERMANENTE E SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS** Fica mantido o processo de negociação permanente, por meio do qual as partes signatárias, reforçando a via do diálogo, continuarão a debater as questões pertinentes às relações trabalhistas e proporão solução negociada das divergências decorrentes da interpretação e da aplicação do presente Acordo. **Parágrafo Primeiro –** Durante a vigência deste acordo, as partes signatárias poderão sugerir a instalação de mesas temáticas sobre assuntos de interesse do funcionalismo, definidos de comum Acordo. **Parágrafo Segundo –** As partes signatárias se comprometem a instalar entre os meses de fevereiro e maio de 2013, mesa temática para debaterem questões relacionadas a ascensão profissional e comissionamento.	**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA: NEGOCIAÇÃO PERMANENTE E SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS** Fica mantido o processo de negociação permanente, por meio do qual as partes signatárias, reforçando a via do diálogo, continuarão a debater as questões pertinentes às relações trabalhistas e proporão solução negociada das divergências decorrentes da interpretação e da aplicação do presente Acordo. **Parágrafo Primeiro –** Durante a vigência deste acordo, as partes signatárias poderão sugerir a instalação de mesas temáticas sobre assuntos de interesse do funcionalismo, definidos de comum acordo. **Parágrafo Segundo –** As partes	**CLÁUSULA 57ª: NEGOCIAÇÃO PERMANENTE E SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS** Fica mantido o processo de negociação permanente, por meio do qual as partes signatárias, reforçando a via do diálogo, continuarão a debater as questões pertinentes às relações trabalhistas e proporão solução negociada das divergências decorrentes da interpretação e da aplicação do presente Acordo. **Parágrafo Único –** As partes signatárias se comprometem a constituir, em até 90 dias a contar da assinatura deste acordo, as mesas temáticas sobre Saúde e Segurança no Trabalho, Teletrabalho e Escritórios Digitais e Entidades Patrocinadas de Bancos Incorporados. Os resultados dos	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 58ª.	**CLÁUSULA 58ª: NEGOCIAÇÃO PERMANENTE E SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS** Fica mantido o processo de negociação permanente, por meio do qual as partes signatárias, reforçando a via do diálogo, continuarão a debater as questões pertinentes às relações trabalhistas e proporão solução negociada das divergências decorrentes da interpretação e da aplicação do presente Acordo. **Parágrafo Único –** As partes signatárias se comprometem a constituir, em até 90 dias a contar da assinatura deste acordo, as mesas temáticas sobre Saúde e Segurança no Trabalho, Modelos de Atendimento

	Parágrafo Terceiro – A mesa temática de que trata o Parágrafo Segundo desta Cláusula terá duração máxima de 120 dias, período em que deverá ser realizada pelo menos uma reunião por mês.	signatárias se comprometem a concluir em até 180 dias após a sua instalação, as mesas temáticas sobre Prevenção de Conflitos, Saúde no Trabalho e Igualdade de Oportunidades, podendo ser prorrogado por acordo entre as partes.	debates da Mesa Temática Entidades Patrocinadas de Bancos Incorporados sempre observarão as instâncias e alçadas decisórias de governança das respectivas entidades.		(exemplo: Plataforma de Suporte Operacional, Agências Varejo, Estilo e escritórios digitais e CRBB) e Entidades Patrocinadas de Bancos Incorporados. Os resultados dos debates da Mesa Temática Entidades Patrocinadas de Bancos Incorporados sempre observarão as instâncias e alçadas decisórias de governança das respectivas entidades.
Comissão de Negociação	**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA: COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO** Nas reuniões de negociação com o BANCO, serão abonadas as ausências de até 5 dirigentes sindicais, definidos pela CONTRAF e pelas entidades sindicais das quais sejam diretores, e não abrigados na Cláusula Décima Nona- Cessão de Dirigentes Sindicais, desde que previamente avisado, com antecedência mínima de 2 dias úteis, o administrador da dependência em que lotado o funcionário e apresentada a comprovação de presença nas referidas reuniões.	*ipsis litteris* Obs. Cláusula 56ª.	**CLÁUSULA 57ª: COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO** Nas reuniões de negociação com o BANCO, serão abonadas as ausências de até 5 dirigentes sindicais, definidos pela CONTRAF e pelas entidades sindicais das quais sejam diretores, e não abrigados na Cláusula Décima Nona- Cessão de Dirigentes Sindicais, desde que previamente avisado, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, a DIPES/GETRA/COLET e o administrador da dependência em que lotado o funcionário e apresentada a comprovação de presença nas referidas reuniões.	**CLÁUSULA 59ª: COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO** Nas reuniões de negociação com o BANCO, serão abonadas as ausências de até 5 dirigentes sindicais, definidos pela CONTRAF e pelas entidades sindicais das quais sejam diretores, e não abrigados na Cláusula Décima Nona- Cessão de Dirigentes Sindicais, desde que previamente avisado, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, a DIPES/COLET e o administrador da dependência em que lotado o funcionário e apresentada a comprovação de presença nas referidas reuniões.	*ipsis litteris*
Desconto da Contribuição Assistencial	**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA: DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** O BANCO processará o desconto, em folha de pagamento de seus funcionários, assegurada a	*ipsis litteris*	Não consta	Não consta	Não consta

	oportunidade de oposição, de contribuição assistencial em valor definido em assembleia realizada pelo respectivo sindicato e informado ao BANCO. **Parágrafo Primeiro –** O desconto da contribuição assistencial será efetuado, no máximo, até a terceira folha de pagamento subseqüente à assinatura do presente Acordo e repassado, no prazo de 10 dias, após a cobrança, desde que tempestivamente informado o respectivo valor, pelo sindicato, ao BANCO. **Parágrafo Segundo –** Os sindicatos terão prazo de 5 dias após a cobrança do desconto assistencial do funcionário para indicar a conta-corrente destinatária do respectivo crédito. **Parágrafo Terceiro –** O desconto não será efetuado contra o funcionário que manifestar discordância. **Parágrafo Quarto –** A discordância mencionada no parágrafo anterior deverá ser feita por meio de requerimento pessoal, a ser apresentado ao sindicato da base onde lotado o funcionário, contra recibo. **Parágrafo Quinto–** Aos Sindicatos cabe divulgar formas, locais e estabelecer prazo de oposição, observando-se como termo inicial a assinatura do presente acordo. **Parágrafo Sexto –** Observado o prazo definido no Parágrafo Primeiro, os sindicatos terão até o dia 15 do mês anterior ao do desconto para encaminhar, por intermédio da				

	CONTRAF, a relação dos funcionários que se manifestaram contrários à cobrança do desconto assistencial e a relação, por Sindicato, dos valores e/ou percentuais fixados nas assembleias. **Parágrafo Sétimo** – O BANCO fornecerá aos sindicatos arquivo eletrônico para repasse dos dados necessários à efetivação do Desconto Assistencial, no qual deverão ser informadas eventuais oposições. **Parágrafo Oitavo–** Eventual pendência judicial ou extrajudicial relacionada ao desconto da contribuição, bem como quanto ao seu repasse às entidades sindicais, deverá ser solucionada pelo interessado junto ao sindicato, uma vez que ao BANCO compete apenas o processamento do débito.				

ANEXOS

https://contrafcut.com.br/noticias/entenda-como-ficou-a-gratificacao-de-funcao-dos-bancarios-365c/; visto em 16/07/2023.

Íntegra:

Entenda como ficou a gratificação de função dos bancários

- 30 de outubro de 2018
- 15:07
- Campanha Nacional

A Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários assegurou que milhares de trabalhadores continuem recebendo, por no mínimo até 31 de agosto de 2020 – data da validade do acordo – o adicional equivalente a **55% da remuneração do trabalhador**, em caso de realização de jornada de 40 horas semanais. Isso equivale a um montante, que sai dos bancos direto para o bolso dos trabalhadores, de cerca de **R$ 10 bilhões** de reais em dois anos.

Essa foi uma das importantes conquistas garantidas na Campanha Nacional dos Bancários em 2018. A cláusula, parte da CCT nacional, foi aprovada por trabalhadores de bancos públicos e privados em assembleias lotadas, realizadas nos dias 29 e 30 de agosto deste ano, em todo o Brasil.

Os bancos queriam a extinção da gratificação de função e bem que tentaram. O objetivo deles era economizar esse montante. Mas nossa estratégia de campanha, com a unidade nacional e a força e a representatividade que a categoria dá como respaldo ao movimento sindical, com mais de 50% de sindicalizados em nível nacional, garantiram a manutenção do direito dos bancários à gratificação de função com o pagamento do adicional equivalente a **55% da remuneração**. A lei determina apenas o pagamento de 33%.

A manutenção dessa cláusula é uma conquista muito importante para a categoria, que garante um ganho monetário expressivo. A cada ano, essa conquista corresponde a um acréscimo de **R$ 4,9 bilhões** nos salários dos que trabalham 40 horas semanais, que vai dos bancos para os bancários.

Pressão na mesa de negociação garantiu a conquista

A Campanha Nacional Unificada 2018 ocorreu numa conjuntura extremamente desfavorável aos trabalhadores. Foi a primeira campanha da categoria após as mudanças promovidas pela

reforma trabalhista do pós-golpe. Em 2016, o acordo assinado garantiu os direitos até este ano.

O Comando Nacional dos Bancários tinha como estratégia principal, apontada pelos bancários na consulta e nas assembleias, a manutenção de toda a CCT para toda a categoria, como forma de neutralizar os impactos nefastos do desmonte da legislação trabalhista que poderia afetar 61% das cláusulas da nossa Convenção Coletiva.

Do outro lado da mesa de negociação, a Federação Nacional dos Bancos, por sua vez, indicava a retirada de direitos, inclusive com o fim da jornada de seis horas dos bancários, o fim do salário substituto, do adicional de insalubridade, da complementação salarial por dois anos durante o afastamento por doença, da PLR na licença-maternidade e dos licenciados por saúde. Os representantes dos bancos repetiram, da primeira à última negociação, que não encerrariam o processo sem que "houvesse segurança jurídica em todas as cláusulas". Frisaram que, em hipótese alguma, haveria pagamento de dias parados em caso de greve e que toda e qualquer proposta teria validade somente na mesa de negociação, além de cogitarem a hipótese de instaurar dissídio, acabar com a Convenção Coletiva de Trabalho, fazendo política própria ou acordos por banco, por estado, colocando em risco a mesa única de negociação e a unidade nacional da categoria.

Foram mais de dois meses entre a entrega da pauta de reivindicações à Fenaban, em 13 de junho, e a conclusão das negociações, em 26 de agosto.

Quando os dirigentes do Comando se preparavam para retornar às suas bases com indicativo de mobilizações – mesmo com o risco de um dissídio e a possibilidade de um prejuízo maior –, a federação dos bancos apresentou a proposta de compensação das horas já pagas, em caso de litígio. Mas queriam utilizar o percentual de 33% do salário nas gratificações de função e com validação imediata. Novamente os dirigentes do Comando recusaram.

A negociação foi tensionada e levada ao extremo de uma semana ininterrupta e as conversas evoluíram para a redação aprovada por assembleias lotadas de bancários em todo o Brasil e que garante o percentual mínimo de 55% nas gratificações de função, com possibilidade de compensação do que já foi pago em ações futuras com prazo a partir de 30 de novembro de 2018, colocando restrições à compensação e garantindo que os trabalhadores da ativa não tivessem nenhuma redução de valores e direitos.

Todas as tratativas foram apresentadas para a categoria e, após análise da conjuntura e da proposta negociada na mesa nacional, bancários de todo o Brasil, sócios e não sócios das entidades, decidiram pela aprovação da proposta.

A cláusula vale para todos os bancários da ativa. Ou seja, é muito maior o número de beneficiados pela manutenção do direito para todos, que o de empregados que ingressam com ações na Justiça e têm êxito no recebimento da sétima e oitava horas pagas como comissão.

Principalmente agora, diante das alterações na legislação trabalhista, que tornou muito mais difícil o reconhecimento de direitos via Justiça do Trabalho, já que, em caso de perda, o trabalhador tem de arcar com custos muitas vezes proibitivos. A queda no número de ações na nossa categoria chega à casa dos 62%. Ainda durante as nossas negociações, o Supremo Tribunal Federal autorizou a terceirização total dos serviços. Ou seja, o cenário era totalmente favorável aos bancos. Foi a nossa resistência, calcada no apoio e reconhecimento dos bancários às suas entidades representativas, que garantiu o sucesso da nossa negociação e a vitória da categoria na Campanha Nacional Unificada 2018.

***

https://contrafcut.com.br/noticias/campanha-nacional-negociacao-conquista-avancos-no-combate-ao-assedio-sexual/, último acesso em 31/10/2023.

Íntegra:

Campanha Nacional: negociação conquista avanços no combate ao assédio sexual

- 6 de julho de 2022
- 17:36
- Banco do Brasil, Basa, BNDES, Bradesco, Caixa, Campanha Nacional, Diversidade, Itaú, Movimento Sindical, Santander

Na terceira reunião da Campanha 2022, Comando Nacional apresentou à Fenaban propostas para fim de abusos e pela equidade em todos os segmentos

O Comando Nacional dos Bancários se reuniu nesta quarta-feira (6) com a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), na terceira rodada de negociação da Campanha Nacional 2022 da categoria após a entrega da minuta de reivindicações. O tema da mesa foi Igualdade de Oportunidades, com o foco no combate ao assédio sexual.

“Os recentes casos de assédio sexual no sistema financeiro demonstraram a necessidade urgente de avançarmos nesta pauta, do combate ao assédio sexual e moral”, avaliou a presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), Juvandia Moreira. “A série de denúncias divulgadas pela imprensa, de assédios promovidos pelo alto escalão da Caixa, determinou o afastamento de Pedro Guimarães da gestão do banco e está dando força às vítimas, para não se calarem. Inclusive, estamos recebendo mais relatos, que estão sendo apurados”, explicou Juvandia que também é uma das coordenadoras do Comando Nacional.

Ela lembrou que a categoria é referência no combate ao assédio sexual. “Crime tem que ser punido, aqueles que compactuam têm que responder por isso, e as vítimas têm que ser protegidas e acolhidas”, disse na abertura da reunião. “Sempre houve esse problema na categoria, mas se acentuou nos últimos anos, com o apoio do discurso do presidente da República, que é sexista, que é elitista, que é homofóbico. Acompanhamos casos absurdos, criminosos, de assédio no setor financeiro, e que temos que combater”, pontuou.

O comando apresentou, sem citar o nome de vítimas, vários casos de assédio relatados aos sindicatos. Em muitos deles, os assediadores foram protegidos pelos superiores e as vítimas, caladas ou até punidas com transferências.

Pesquisa

Levantamento feito pelo Think Eva e pelo Linkedin, chamado “Assédio no contexto do mundo corporativo”, no início de 2020, aponta que menos 47,12% das participantes que responderam à pesquisa afirmaram ter sido vítima de assédio sexual em algum momento.

“Temos no Brasil um caso de assédio a cada 10 minutos e um caso de feminicídio a cada sete horas, e há casos entre bancárias. É importante neste momento, tratar o tema com toda a rigidez”, pontuou secretária da Mulher da Contraf e coordenadora do projeto “Basta! Não Irão Nos Calar!”, Fernanda Lopes.

A pesquisa da Think Eva/Linkedin apontou ainda que 78% das vítimas de assédio se sentem constrangidas em denunciar os abusos, por entenderem que há impunidade. “Percebemos que as mulheres estão com muito medo de denunciar, elas têm se sentido constrangidas e, na

maioria dos casos, não são acolhidas", arremata a presidenta do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região (Seeb/SP), Ivone Silva.

Proposta do Comando

Pela proposta do Comando, as empresas deverão se dedicar: (1) à divulgação de cartilhas para o combate ao assédio sexual, promovendo a formação do quadro sobre o tema e fornecendo mecanismos de apuração a todas as denúncias de abusos contra funcionárias e funcionários; (2) ao acolhimento das denúncias e apuração bipartite, banco e sindicato; (3) à proteção e assistência às vítimas, com período de estabilidade e transferência, quando necessário para a garantia do bem-estar da vítima; (4) e à punição rígida dos culpados.

Caberá à empresa coibir situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado no ambiente de trabalho. Em casos denunciados e reconhecidos pela empresa, todas as despesas médicas deverão ser reembolsadas ao empregado pelo banco.

"O debate da igualdade de oportunidades é muito mais que um debate interno da categoria, é um debate civilizatório, e nós enquanto uma das categorias mais organizadas do país podemos e devemos dar a nossa contribuição à sociedade cobrando medidas mais efetivas dos bancos no combate a todo e qualquer tipo de preconceito e de violência, inclusive e principalmente no combate ao assédio sexual dentro do sistema financeiro", completou o secretário de Políticas Sociais da Contraf-CUT, Elias Jordão.

Após a apresentação das demandas do Comando, os bancos pediram uma pausa, e ao retornarem garantiram que irão priorizar o tema na negociação deste ano, com o compromisso de avançar no combate ao assédio sexual, em especial com o aperfeiçoamento de ferramentas de prevenção aos abusos no ambiente de trabalho.

Igualdade de oportunidades

O Comando apresentou a exigência da categoria nas ações para eliminar desigualdades no local de trabalho e prevenir distorções atuais, em busca da equidade em todos os segmentos. A entidade também cobrou que seja reafirmado, por parte das empresas, o compromisso de não discriminação, de respeito e da promoção de não discriminação por raça, cor, gênero, idade ou orientação sexual, no trabalho bancário.

O secretário de Combate ao Racismo da Contraf-CUT, Almir Aguiar, afirmou ainda que a discriminação racial é histórica no Brasil e no mercado de trabalho. “A questão racial no ambiente de trabalho precisa ser discutida com um olhar amplo e histórico. Tivemos avanços ao longo dos anos. Mas, hoje, vivemos um momento atípico. O governo Bolsonaro tem escancarado os preconceitos contra mulheres, contra negros, autorizando a reprodução desses preconceitos em outras áreas da sociedade a ponto de, quando uma empresa no país decidiu fazer um programa de *trainee* para aumentar o número de negros e negras no alto escalão, foi questionada por parlamentares bolsonaristas”, destacou.

Conforme Almir, “isso só vai mudar com mais emprego, renda e educação”, arrematando: “É preciso reduzir distorções do mercado financeiro, como a renda de uma funcionária negra que ganha, na mesma função, apenas 59% do que um trabalhador branco”.

Pessoas com deficiência

As demandas da categoria bancária requerem a plena inclusão e integração de trabalhadores e trabalhadoras com deficiência, combate à sua discriminação e a garantia de seu trabalho em condições dignas e com respeito a suas limitações ou recomendações médicas.

Entre as ações necessárias para o cumprimento da cláusula, estão cursos de formação, conhecimento de Libras por pelo menos um funcionário por setor, promoção de acessibilidade universal, subsídio a aquisição de seus equipamentos (cadeiras de roda, muletas, prótese, bengala, óculos, aparelho auditivo, órteses) e a concessão de transporte especial e de financiamento de veículo.

Continuidade das negociações

Após todas as reuniões, a comissão da Fenaban levará aos bancos as propostas do Comando. Ao final, será apresentada uma proposta global, com todos os temas em negociação.

O Comando ainda cobrou posicionamento contrário da Fenaban à Medida Provisória nº 1116. Acontece nesta quinta-feira (7), a partir das 14h, uma audiência no Congresso para debater a MP, que prejudica o acesso aos jovens e reduz direitos das mulheres no mercado de trabalho. Saiba mais sobre este tema aqui.

Calendário de reuniões

Sexta-feira, 22 de julho: Cláusulas Sociais e Teletrabalho

Quinta-feira, 28 de julho: Cláusulas Sociais e Segurança Bancária

Segunda-feira, 1º de agosto: Saúde e Condições de Trabalho

Quarta-feira, 3 de agosto: Cláusulas Econômicas

Segunda-feira, 8 de agosto: Cláusulas Econômicas

Quinta-feira, 11 de agosto: Continuação das Cláusulas Econômicas