



 [contrafcut](#)  [@contrafcut](#)  [@contrafcut](#)  [www.contrafcut.org.br](#)  +55 11 3107.2767

Rua Libero Badaró, 158 / 1º andar • Centro • São Paulo / SP • CEP 01008-000



TELETRABALHO

Direitos e conquistas da categoria bancária

CONTRAF-CUT • BR | São Paulo | 2024



COM DISTRIBUIÇÃO DE RENDA,
DIREITOS, EMPREGO DECENTE E
PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	03
TELETRABALHO BANCÁRIO	06
Novos problemas	07
Amplio diagnóstico	09
As pesquisas	10
PONTOS CRÍTICOS	12
Infraestrutura	13
Metas e comunicação	15
Jornada e ponto	15
Despesas	18
Rotina doméstica	20
Saúde	22
DEMANDAS	24
AÇÃO SINDICAL	26
AS 12 CLÁUSULAS	29
Direitos e conquistas	30
Saúde	32

SIGLAS

ACT (Acordo Coletivo de Trabalho)

CCT (Convenção Coletiva de Trabalho)

Contraf-CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro)

CUT (Central Única dos Trabalhadores)

Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos)

Fenaban (Federação Nacional dos Bancos)

INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor)

REALIZAÇÃO

Contraf-CUT – Secretaria de Comunicação

FONTES

“Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)”. Estudos e Pesquisas, nº 98. Contraf-CUT/Dieese, 10 de dezembro de 2020.

“II Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)”. Estudos e Pesquisas, nº 105. Contraf-CUT/Dieese, 15 de março de 2023.

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da Categoria Bancária. Contraf-CUT, 2022.

APRESENTAÇÃO

Nas últimas décadas, com o contínuo avanço dos recursos tecnológicos e o constante crescimento dos clientes que usam meios digitais, o teletrabalho vinha avançando no setor bancário, em ritmo lento. Porém, com a chegada da covid-19, em março de 2020, milhares de profissionais foram colocados na modalidade, a partir de uma reivindicação das entidades de representação da categoria, com o objetivo de salvar vidas tanto de trabalhadores como de clientes.

Naquele momento de urgência, entretanto, a migração para o novo regime ocorreu sem qualquer adaptação, planejamento ou regramento. De imediato, a Contraf-CUT, federações e sindicatos do ramo se mobilizaram para negociar o tema com os bancos. Logo de início, foi instituída a Mesa Nacional Permanente Covid-19, que teve pelo menos 50 rodadas de negociação, em reuniões semanais, e promoveu ações para salvar vidas e garantir a manutenção de direitos conquistados ao longo de anos.

Para se proteger, a categoria precisava conhecer as condições do teletrabalho, seus problemas e demandas, para lutar por sua regulação, pois a reforma trabalhista de 2017 havia definido a questão de modo genérico e insuficiente, com lacunas legais que permitiam a flexibilização de normas trabalhistas.

A partir de conversas com os trabalhadores, o Comando Nacional dos Bancários identificou que os desafios não eram poucos e estavam ligados a falta de espaço, instalações e equipamentos adequados para trabalhar em casa, isolamento profissional, elevação de custos residenciais, queda das despesas dos bancos e inexistência de controle da jornada.

Eram inúmeros os relatos de dor na nuca, agravamento de doenças pré-existentes, barulho na vizinhança, internet ruim, falta de orientações e de ferramentas para gestão à distância, extensão da jornada e desrespeito a desconexão. Tornava-se comum que chefes ligassem à noite, para fazer reunião com funcionários.

Ao constatar tamanhas dificuldades entre os bancários e bancárias, o Comando decidiu realizar, em parceria com a Contraf-CUT e as entidades de representação de base, duas importantes pesquisas junto à categoria, em 2020 e 2021, com tabulação, sistematização e análise feitas pelo Dieese. O objetivo era identificar o novo cenário profissional e municiar o movimento sindical bancário para enfrentar as questões que a modalidade gerava.

Os estudos confirmaram que na saúde, física e mental, a atenção deveria ser redobrada, pois aumentavam preocupação constante com o trabalho, medo de ser esquecido ou da perda de oportunidades, dores musculares e nas articulações dos pulsos e ombros, desmotivação, vontade de chorar e estresse, além de empecilhos para a concentração e insônia.

Havia também problemas como pressão patronal para ampliação da jornada, falhas no registro de ponto, maior dificuldade para a realização de tarefas e o cumprimento de metas, ausência de comunicação com gestores e outros setores da empresa, além de interferências na rotina doméstica e na convivência familiar.

Com base nessas pesquisas, as conferências de bancários em todo o Brasil elaboraram cláusula específica para o teletrabalho, que foi chancelada pela Conferência Nacional e incluída entre as reivindicações da categoria. Na campanha de 2020, apesar de ter sido criada uma mesa específica para a discussão, não houve acordo para sua inclusão na CCT, e o tema foi tratado com cada banco na esfera dos ACTs.

Na campanha de 2022, o teletrabalho voltou à pauta com força, com proposta sistematizada em um capítulo da nova CCT, válida, portanto, para toda a categoria. São 12 cláusulas, com os pontos mais importantes para a saúde e a dignidade do trabalhador, identificados pelas pesquisas. No conjunto, elas abrangem garantia de direitos, ambiente da casa, equipamentos, acessórios de ergonomia e mobiliário adequados, jornada, gestão do trabalho, aumento dos gastos dos empregados e redução dos custos das empresas, prevenção a abusos e assédio e proteção à bancária vítima de violência.

A representação sindical bancária teve atuação olímpica nessa negociação. Agiu de imediato, quando a emergência sanitária se impunha, exigiu dos bancos instalações e equipamentos necessários à medida que o regime crescia e empenhou-se em conhecer cientificamente o novo cenário e identificar todas as suas consequências e implicações. Assim, preparou-se e organizou-se para garantir, nas negociações com os bancos, todos os direitos trabalhistas e as condições necessárias para o teletrabalho.

O acordo fechado é uma grande conquista da categoria, mas também de toda a classe trabalhadora. As 12 cláusulas se tornaram um exemplo de regulação do teletrabalho para todos os setores da economia e, por ser abrangente e consistente, uma referência para a necessária regulamentação legal do tema no Brasil.



JUVANDIA MOREIRA
Presidenta da Contraf-CUT e
vice-presidenta da CUT Brasil

TELETRABALHO

TELETRABALHO BANCÁRIO

O teletrabalho recebeu especial atenção na Campanha Nacional dos Bancários de 2022 e foi negociado até que se alcançasse um acordo amplo e consistente, com a garantia de condições de saúde, direitos trabalhistas, estrutura física e equipamentos. Também conhecida como trabalho remoto ou *home office*, a modalidade se apoia no avanço tecnológico, em especial de comunicações, e vinha crescendo aos poucos. Em 2020, porém, com a chegada da covid-19, o movimento sindical bancário exigiu sua adoção no setor financeiro, para contribuir com o distanciamento social e, assim, preservar vidas tanto de clientes como de trabalhadores. Naquele momento de emergência sanitária, no entanto, as diretrizes foram definidas por cada banco, e os bancários sofreram as consequências, com muitos sendo deslocados ao teletrabalho de uma hora para outra e mudanças adotadas sem previsão na legislação trabalhista ou nas regras a respeito da rotina profissional.



NOVOS PROBLEMAS

Fundamental na pandemia, o novo sistema, porém, trazia dificuldades, como falta de lugar e equipamentos adequados para as tarefas profissionais em casa, novos problemas de saúde, sensação de isolamento, elevação de custos residenciais e ausência de controle da jornada.

Desde o início, as informações vindas da base deixavam claro que o teletrabalho começava também a estabelecer modelos mais flexíveis de contrato, jornada e remuneração, com o objetivo de corte de custos empresariais.

Para negociar esses pontos fundamentais com os bancos, as entidades sindicais dedicaram-se a uma profunda compreensão de todas as implicações do teletrabalho, para atuar com força pela sua regulação de modo permanente, durante e após a pandemia.



DIAGNÓSTICO

AMPLO DIAGNÓSTICO

Os riscos de perdas de direitos e retrocessos em conquistas eram evidentes. Dentro de um planejamento estratégico, para preparar o bancário e a bancária a enfrentar a nova situação, o primeiro passo foi fazer um amplo diagnóstico do teletrabalho na categoria.

Em conversas com a base, desde os primeiros dias da crise sanitária, o Comando Nacional dos Bancários identificou desafios como falta de espaço, instalações e equipamentos inadequados, ausência de controle da jornada, isolamento, elevação de custos residenciais e queda das despesas dos bancos. Na saúde, aumentavam as dores musculares, no pescoço e nas articulações dos pulsos e ombros, preocupação com o trabalho, medo de ser esquecido ou de perda de oportunidade, dificuldade de concentração e para dormir, desmotivação, vontade de chorar e estresse.

Em julho de 2020 e julho de 2021, o Comando, com apoio técnico do Dieese, realizou duas pesquisas sobre equipamentos, jornada, saúde, conciliação das tarefas profissionais com as domésticas e com a relação familiar – dados decisivos para as negociações com os bancos.

O primeiro levantamento mostrou que, quando começou o isolamento, 98,8% daqueles que passaram a trabalhar em casa tinham essa experiência pela primeira vez. Um ano depois, 76% queriam continuar no novo regime, todos ou alguns dias da semana. Com mais de um ano de pandemia, a segunda pesquisa confirmava o teletrabalho como eficaz na prevenção da covid-19. A menor proporção de quem se contaminou estava entre os que foram para o teletrabalho (23%), e a maior, entre os que ficaram no regime presencial (38%).



PESQUISA

AS PESQUISAS

As pesquisas foram amplas. Na primeira, responderam ao questionário 11.133 bancários e bancárias, dos quais 8.560 em teletrabalho; na segunda, o universo foi de 12.979, dos quais, 11.151 em teletrabalho – números superiores até aos de pesquisas eleitorais nacionais.

Houve equilíbrio na representação da categoria quanto a região, instituições, raça e cor, faixa etária, tempo de banco, cargos e funções, faixa salarial, setor, características familiares, sócios do sindicato ou não. As pesquisas tiveram boa repercussão na mídia e no meio acadêmico.

Os levantamentos – um, meses após o início da pandemia, e outro, um ano mais tarde – constataram que poucos tinham escritório em casa, restando à maioria ambiente inadequado, em especial a sala, mas também quartos e até a cozinha, para trabalhar.

Eram muitos os casos em que o banco não fornecia equipamento, nem designava gestores para a nova rotina e novos protocolos. No teletrabalho, a dificuldade para cumprir tarefas e a comunicação com a equipe ou com o gestor alcançou quase um terço dos entrevistados.

A primeira pesquisa mostrou que, em apenas cinco meses, o teletrabalho já impactava a saúde física e mental da categoria. Os problemas persistiram após um ano, como se confirmou no segundo levantamento, quando já se verificaram, inclusive, algumas sequelas da pandemia.



PONTOS CRÍTICOS

PONTOS CRÍTICOS

Juntas, as duas pesquisas traçaram o real cenário do teletrabalho entre os bancários, nos dois primeiros anos da pandemia de coronavírus. Combinados, esses estudos subsidiaram o movimento sindical da categoria na Campanha Nacional de 2022.

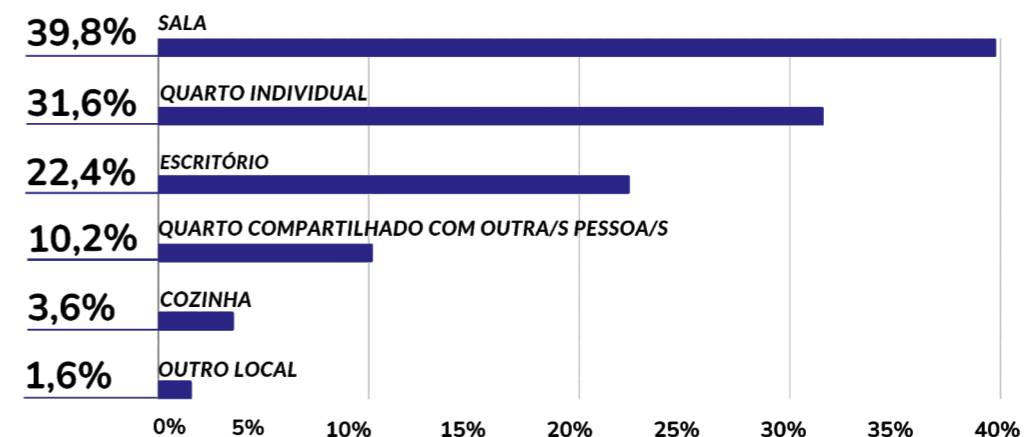
Seus dados identificaram os principais pontos que precisavam ser discutidos e regulamentados, para que os trabalhadores bancários não fossem prejudicados em seus direitos trabalhistas, no bem-estar e em sua saúde física e psicológica.

Os principais pontos são relacionados a estrutura e ergonomia, metas, comunicação, jornada, controle de horas, despesas adicionais, alterações da rotina doméstica e impactos na saúde. Confira, a seguir, todos os detalhes das pesquisas realizadas pelo Comando.



INFRAESTRUTURA

Apenas uma minoria tinha boa estrutura para trabalhar em casa. Os pesquisados realizavam suas tarefas na sala (44,8% em 2020 e 39,8% em 2021), quarto individual (28,8% e 31,6%), escritório (19,2% e 22,4%), quarto compartilhado (9,3% e 10,2%) e até cozinha (5,1% e 3,6%).



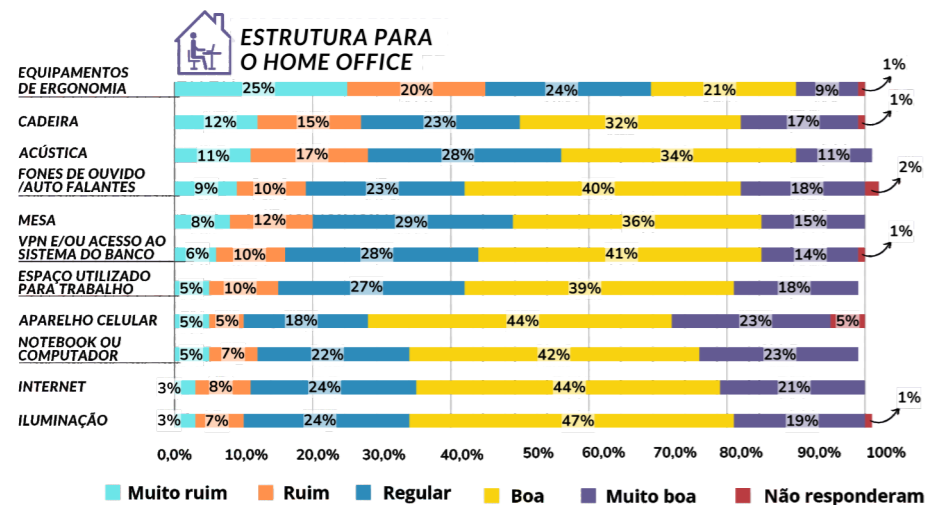
METAS

A maior parte dos equipamentos foi considerada boa, mas grande número avaliou os itens de ergonomia (apoios para antebraços, pulsos e pés e suportes de monitores) como muito ruins (22% e 24,8%) e ruins (23% e 20,1%).

Também havia problemas com cadeira, acústica e mesa.

Ao redor de um terço não recebeu equipamento dos bancos (32,5% e 36,3%). Os demais receberam computador (50,8% e 52,4%), cadeira (16,4% e 28,4%) e celular (11% e 10,6%).

Houve também menções a fone de ouvido, itens de ergonomia, internet, mouse, teclado e mesa.



METAS E COMUNICAÇÃO

O cumprimento de metas seguiu inalterado para a maior parte dos pesquisados (41,2% em 2020 e 40% em 2021), mas ficou muito mais difícil (13,5% e 17,2%) e mais difícil (22,8% e 20,9%) para uma parte considerável de trabalhadores.

O mesmo se deu com a comunicação com outras áreas, muito mais difícil (12,1% e 14%) ou mais difícil (23,9% e 22,5%) para muitos, ainda que para a maior parcela tenha permanecido igual (47,6% e 43,2%). A comunicação com o gestor teve avaliação parecida nos três itens, muito mais difícil (9,3% e 12,9%), mais difícil (20% e 20,9%) e sem alteração (47,5% e 42,1%).

Mais da metade desconhecia canal de comunicação específico da empresa para atender demandas do teletrabalho (51,7% e 54,3%).

Na segunda pesquisa uma questão testou se o bancário ou a bancária se sentia mais monitorado, cobrado ou assediado do que no presencial: 56% responderam que não, mas assustadores 33%, que sim.

JORNADA

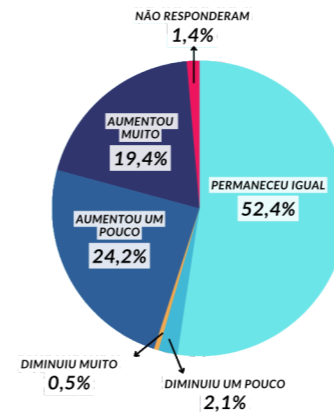
Central nas relações de trabalho no setor bancário, a jornada ficou igual para a maioria dos que foram para o trabalho à distância (58,9% em 2020 e 52,4% em 2021), mas aumentou muito (13,6% e 19,4%) ou um pouco (22% e 24,2%) para um grupo grande.

A percepção de que a jornada foi estendida em casa saltou de 35,6%, em 2020, para 43,6%, em 2021, enquanto a sensação de que havia diminuído, caiu de 4,9% para 2,6%.



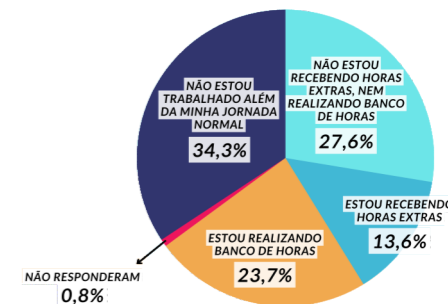


Como o teletrabalho é marcado pela ampliação paulatina do turno laboral, esses dados mostraram a necessidade de negociação mais cuidadosa sobre a questão.



O registro de ponto foi feito por meio eletrônico (50,7% e 50,6%) e outras formas, como VPN (*Virtual Private Network*), acesso *online*, produtividade e folha (16,6% e 28,7%), mas também não houve controle para muitos (32,3% e 16,9%).

Porém, se em 2020 46,6% não trabalhavam além da jornada, em 2021 eram apenas 34,3%. Poucos dos que iam além do turno tinham banco de horas (15,6% e 23,7%) ou recebiam hora extra (11% e 13,6%), e muitos não tinham uma coisa nem outra (25,9% e 27,6%).

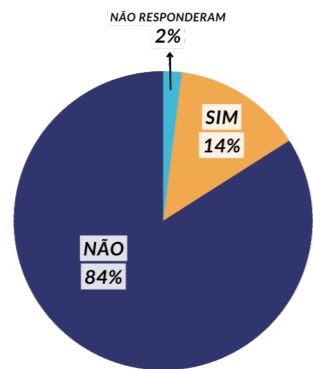


Constatou-se que nos bancos onde havia ponto eletrônico, ocorreu muito menos aumento de jornada do que naqueles onde o controle estava mal organizado, incerto ou ausente. A partir disso percebeu-se que esse seria um tema fundamental na regulação do teletrabalho.

DESPESAS

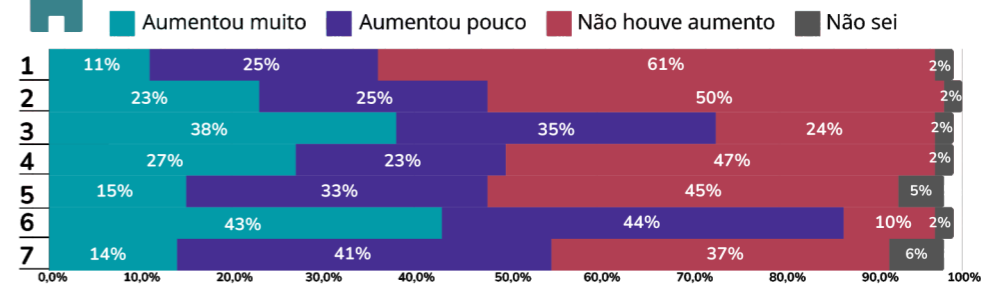
DESPESAS

O aumento dos gastos do dia a dia em casa foi outra dificuldade enfrentada no teletrabalho. As maiores altas foram em supermercado (72% em 2020 e 73,4% em 2021), energia elétrica (78,6% e 86,5%), água (49,6% e 55,5%), gás (41,6% e 48%) e internet (32,1% e 50,4%). Muitos passaram a solicitar refeições por *delivery* mais do que faziam. Na pesquisa de 2021, esse item foi acrescentado e apontou que essa despesa aumentou para 47,5%. Apenas 13,6% disseram receber auxílio financeiro por parte da empresa para cobrir o aumento de gastos.



Já os maiores bancos, apenas com água, luz, gás, segurança, vigilância, transportes, aluguéis, instalações e viagens, reduziram seus gastos em mais de R\$ 1,2 bilhão entre 2019 (antes da pandemia) e 2021. Portanto, ficou claro que outro item que exigia regulação era a ajuda financeira, pois em casa os trabalhadores estavam arcando com custos que eram da empresa no trabalho presencial.

GASTOS NA RESIDÊNCIA

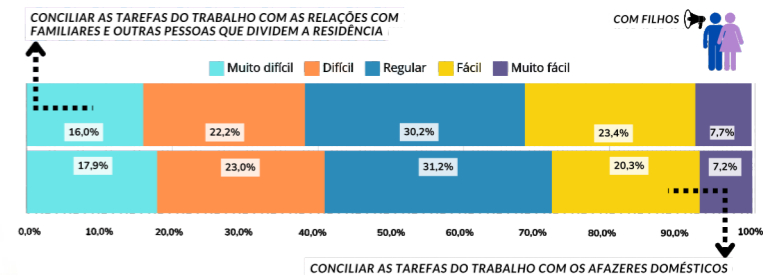
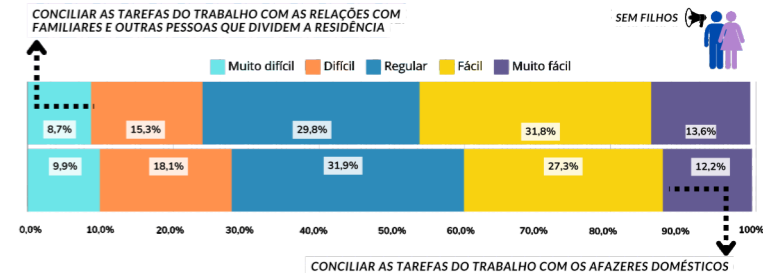
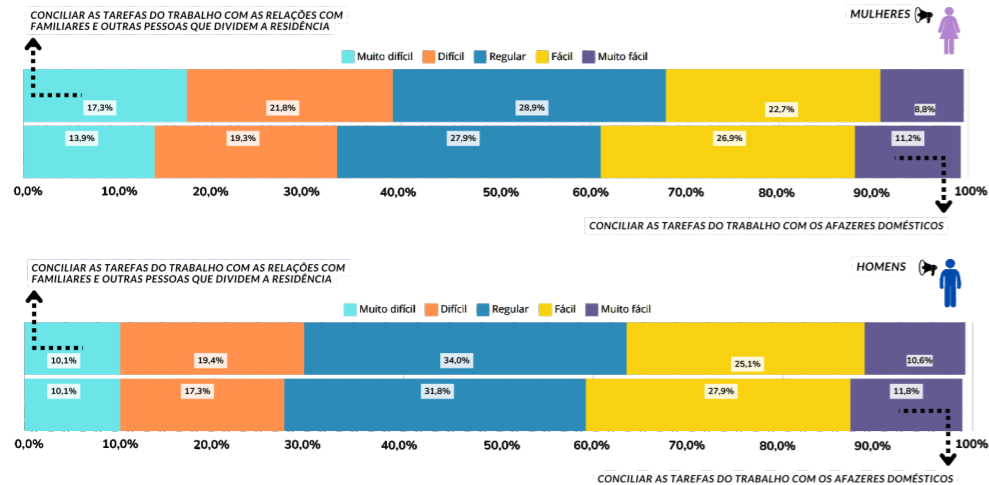


1. Estrutura do domicílio (aluguel, mudança de domicílio, reformas, adaptações, etc)
2. Alimentação fora do domicílio/delivery de comida
3. Supermercado
4. Internet
5. Conta de gás
6. Conta de luz
7. Conta de água

ROTINA DOMÉSTICA

Conciliar o trabalho com os afazeres domésticos se tornou difícil ou muito difícil para grande parcela, tanto de bancários (30,3% em 2020 e 29,5% em 2021) quanto de bancárias (35,8% e 33,1%), mas principalmente para elas, pela carga maior no trabalho em casa, problema estrutural da sociedade brasileira.

O convívio entre as pessoas em casa ficou difícil ou muito difícil para grande parte deles (28,2% e 27,4%) e delas (31,9% e 33,1%). Pais e mães de estudantes foram ainda mais afetados, pois para eles se tornaram mais difícil ou muito difícil os afazeres domésticos (42,1% e 41%), assim como as relações com as pessoas do convívio na residência (38,1% e 38,2%).



Conforme a segunda pesquisa, essa conta era de novo mais pesada para as mulheres. Enquanto era difícil ou muito difícil conciliar as tarefas do trabalho com os afazeres domésticos para 34,5% dos pais, para as mães o índice era de 47,2%. Da mesma forma, conciliar o trabalho e a relação familiar era difícil ou muito difícil para 33,8% dos pais e para 42,5% das mães.

SAÚDE

SAÚDE

Os impactos sobre a saúde, em especial em decorrência da ampliação da jornada, da intensificação do ritmo de atividades e da falta de equipamentos adequados, foram pesquisados em detalhes.

Dos 15 problemas apresentados no questionário, todos cresceram no teletrabalho, exceto o de pressão arterial alta. Mais da metade (55,6% em 2020 e 61% em 2021) disse ter preocupação constante com o trabalho, tanto em casa como na empresa. Outros a sentiam apenas quando trabalhavam presencialmente (5,9% e 4%), mas muitos passaram a tê-la após a adoção do teletrabalho (11,4% e 9,3%).

O medo de ser esquecido ou esquecida, de perda de oportunidades ou de demissão, antes tido por muito poucos (2% e 1,5%), saltou, para incomodar ao redor de um quarto da categoria no teletrabalho (27% e 23,3%). As dores musculares, problema crônico na categoria (31,4% e 40%), cresceram e passaram a castigar mais uma grande

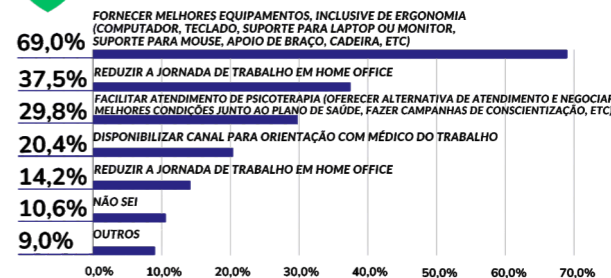


parcela de bancárias e bancários (24,9% e 22%) no novo regime. O aumento ligava-se às mesas e cadeiras inadequadas e à ausência de itens de ergonomia. Com o teletrabalho, muitos também passaram a sentir dores nas articulações dos pulsos e ombros e formigamentos nas mãos, braços e ombros (16% e 16%), e se somaram aos muitos que já enfrentavam esses males (20% e 30%) antes da pandemia. Outros problemas vieram, como dificuldade de concentração (20% e 20,4%), desmotivação ou falta de vontade de trabalhar (14% e 18,6%) e vontade de chorar (10% e 13,2%), além de estresse, cansaço, fadiga, ansiedade, dificuldade para dormir, medo de perder a cabeça, gastrite nervosa e crises de dor de cabeça.

A enorme maioria entendia que o banco deveria fornecer equipamentos e itens de ergonomia (68% e 69%). Para muitos, também eram necessárias medidas como a abertura de canal para consulta com médicos do trabalho (19,4% e 20,4%) e redução da jornada (14,8% e 14,2%).



SUGESTÕES PARA MELHORAR A SAÚDE



DEMANDAS

DEMANDAS

As principais reivindicações da categoria foram por equipamentos e infraestrutura (88,7% em 2020 e 90% em 2021), ações contra impactos na saúde (88,1% e 88%), cumprimento da jornada (87,5% e 88%), pagamento de horas extras (83,8% e 85%), auxílio financeiro mensal (72,9% e 85%) ou reembolso do aumento das despesas (73,7% e 81%), auxílio alimentação adicional (50,3% e 56%) e garantia de ao menos um dia presencial (41,3% e 36%).

Mesmo com o fim do isolamento social pelo combate à covid-19, muitos declararam o desejo de seguir em regime misto (42% e 38%) ou ficar todos os dias em teletrabalho (27,7% e 38%)

O número de quem queria retornar ao trabalho presencial caiu (26,5% e 21%).

A segunda pesquisa revelou que 33% se sentiam mais monitorados, cobrados ou assediados, e que 58% se sentiam isolados no teletrabalho. Para 37,5%, seria ideal a redução na cobrança por metas e resultados. Em torno de 30% viam necessidade de se facilitar o atendimento psicoterápico e de melhores condições no plano de saúde.



SINDICATO

AÇÃO SINDICAL

Com todos os dados à mão, ficava claro que o teletrabalho exigia atenção especial da categoria bancária, pois, além de apresentar riscos à saúde do trabalhador, favorecia modelos mais flexíveis de contrato de trabalho, jornada e remuneração, resultando corte de despesas empresariais com aluguéis, energia, transporte e outros itens.

A ação sindical, então, foi imediata e firme, em um processo de negociação longo e complexo, mas, ao final, também muito exitoso. Logo a 12 de março de 2020, dia seguinte à declaração da pandemia, a Contraf-CUT e entidades sindicais solicitaram à Fenaban a instalação da Mesa Nacional Permanente Covid-19, que começou a funcionar já no dia 16.

De imediato, foram banidas reuniões presenciais, determinado reforço na higienização dos ambientes de trabalho e definido teletrabalho para grupos de risco. Em poucos dias, 230 mil bancários e bancárias – ao redor de 50% da categoria – migraram para o teletrabalho.

O Comando Nacional dos Bancários exigia controle de jornada, hora extra, cuidados com saúde e segurança, acesso a informações, oportunidades de promoções, canais de gestão do teletrabalho e auxílio financeiro mensal.

Com as pesquisas, confirmou-se que a jornada no teletrabalho havia sido estendida a quase metade dos consultados. Muitos não tinham controle de ponto ou trabalhavam além do turno, sem hora extra ou banco de horas. Outras demandas estavam relacionadas a falta de local, equipamentos e móveis adequados, sensação de isolamento e elevação de custos residenciais.

Assim, se na campanha de 2020, mesmo com mesa específica, o teletrabalho ficou para a negociação dos ACTs, em 2022 foi diferente. A minuta de reivindicações estava muito bem definida, sustentada já pelos dados da Segunda pesquisa, sistematizada pelo Dieese.

Foram várias discussões, até que se chegou às 12 cláusulas a respeito da modalidade, incluídas na CCT.

No conjunto, elas garantem direitos, regulamentam condições e definem regras do teletrabalho em patamar muito superior ao da legislação trabalhista atual.

Confira a seguir em detalhes.





12 CLAUSULAS

AS 12 CLÁUSULAS

A CCT de 2022 da categoria definiu e regulamentou o teletrabalho. Em capítulo específico, as cláusulas de números 68 a 79 tratam de ambiente da casa, equipamentos, jornada, gestão, saúde, aumento dos custos dos empregados e redução dos gastos das empresas, entre outros pontos.

Orientações, planejamento, comunicação e postura para evitar abusos no regime à distância passaram a ser responsabilidade dos bancos. Foram garantidas, ao bancário e bancária em teletrabalho, as mesmas condições do trabalhador presencial, incluído o conjunto de benefícios e o direito de participar de eleições de órgãos de representação da categoria. Mudança de regime de bancária vítima de violência doméstica deve ter prioridade.

O banco passou a ter a obrigação de realizar o registro *online* de horários, o que permite controle e cumprimento regular da jornada. Só dessa forma se garantem intervalo para refeição, período de descanso, desconexão e férias. Todos que atuarem mais da metade de seu tempo laboral mensal no regime, passaram a ter direito a ajuda de custo. Equipamentos, como computador e celular, usados nas atividades remotas, e os custos de sua manutenção, são de responsabilidade expressa da empresa. O empregado responsabiliza-se por sua guarda, conservação e devolução quando deixar de usá-los.

A saúde recebeu especial atenção, detalhada em quatro partes: ambiente, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, saúde emocional e ergonomia (instalações do local de trabalho e postura físico-corporal do profissional durante suas atividades).

DIREITOS

DIREITOS E CONQUISTAS

Confira os direitos da categoria bancária no teletrabalho:

- Obrigatoriedade do registro e controle da jornada de trabalho.
- Direito a desconexão, intervalos para refeição e demais períodos de descanso, como férias, feriados e fins de semana.
- Ajuda de custo anual de R\$ 1.036,80 em 2022, com reajuste pelo INPC + 0,5% de ganho real em 2023.
- Criação de grupo de trabalho bipartite, com entidades sindicais e bancos, para acompanhar a aplicação dos direitos do trabalhador em teletrabalho.
- Fornecimento de equipamentos e sua manutenção pelo banco.
- Promoção da saúde e segurança do trabalho, com exame periódico adaptado e orientações sobre ambiente, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde emocional e ergonomia.
- Igualdade de direitos em teletrabalho ou presencial, inclusive o de participar de eleições de órgãos representativos da categoria, podendo votar e ser votado.
- Vale-transporte proporcional em caso de regime híbrido.
- Proteção à bancária vítima de violência doméstica, com prioridade ao atendimento de sua vontade ou necessidade de permanecer no teletrabalho ou voltar ao presencial.
- Validade de acordos específicos por banco em patamares superiores aos da CCT.
- Conceituação de teletrabalho, com possibilidade da forma híbrida.
- Orientação e treinamento a gestores do teletrabalho, para evitar abusos de cobranças e assédio.
- Criação de canal específico para demandas do teletrabalho.

Nesses termos abrangentes, as 12 cláusulas da CCT dos bancários, assinada ao final da Campanha Nacional de 2022, rapidamente se tornaram referência para o regramento do teletrabalho em todos os setores da economia. E também para sua regulamentação no âmbito da legislação, que o tratou de modo precário na reforma trabalhista de 2017 e nas Medidas Provisórias 927 de 2020 e 1.108 de 2022, sem prever qualquer garantia ao trabalhador.



SAÚDE

SAÚDE

Pelos termos da CCT, o empregador deve passar as instruções sobre os cuidados necessários com a saúde, prevenção de doenças e acidentes de trabalho. Entre as mais importantes, estão a escolha de ambiente confortável, sem excesso de ruídos e iluminado adequadamente.

As orientações vão além, com ações para impedir interferências na vida pessoal e doméstica, como o estabelecimento de rotina diária, regras para não tumultuar o convívio familiar, prática de exercícios e prevenção do uso excessivo de telas de celulares e *notebooks*, entre outras.

No aspecto emocional, as orientações incluem tempo dedicado ao bem-estar pessoal (meditação, *yoga*, leitura e música), contato frequente com colegas e superiores para evitar a sensação de isolamento e caminhos para a manutenção de calma e tranquilidade.

A ergonomia, entendida como prioritária, foi organizada em duas seções: comportamento e instalações. No dia a dia, por exemplo, o funcionário deve evitar trabalhar em sofás ou camas, manter a organização, utilizar equipamentos e acessórios adequados.

Outras atitudes saudáveis são também necessárias, como pausas regulares, variação de posturas (levantar, caminhar e espreguiçar), pelo menos duas sessões de alongamento por dia e desvio do olhar para o longe com frequência, para evitar fadiga visual.





As instalações e a postura do funcionário devem seguir regras detalhadas. Confira:

1. Ajustar o topo da tela ao nível dos olhos e à distância de um braço (45-75 cm).
2. Manter cabeça e pescoço em posição reta, e ombros e braços relaxados.
3. Apoiar a região lombar no encosto da cadeira ou em suporte específico.
4. Posicionar antebraços, punhos e mãos sempre em linha reta em relação ao teclado.
5. Deixar os cotovelos junto ao corpo.
6. Manter espaço entre a extremidade da cadeira e as dobras dos joelhos, que devem ficar em ângulo igual ou superior a 90 graus, assim como os quadris.
7. Apoiar os pés no chão ou em descanso próprio.

Outras orientações:

- a. Apoiar antebraços nas laterais da cadeira ou na superfície de trabalho, para que os ombros possam relaxar em posição neutra.
- b. Manter iluminação adequada e temperatura confortável.
- c. Não instalar o monitor de frente para janelas e regular seu brilho entre 70 e 75.
- d. Cultivar hábitos saudáveis, como alimentação balanceada, sono regular e atividade física aeróbica (caminhada, natação e ginástica, entre outros).

CONTRAF-CUT

GESTÃO 2022 | 2026

Presidenta

Vice-presidente e Secretário Geral em exercício

Secretário de Administração e Finanças

Secretária de Comunicação

Secretária de Relações Internacionais

Secretário de Saúde do Trabalhador

Secretário de Formação Sindical

Secretária de Organização do Ramo Financeiro e Política Sindical

Secretário de Políticas Sociais

Secretário de Assuntos Socioeconômicos

Secretário de Assuntos Jurídicos

Secretária da Mulher

Secretário de Relações do Trabalho

Secretária da Juventude

Secretário de Combate ao Racismo

Secretário Cultural

Diretora Executiva

Diretora Executiva

Diretor Executivo

Diretora Executiva

Diretora Executiva

Diretor Executivo

Juvandia Moreira Leite

Vinícius de Assumpção Silva

Luiz Cesar de Freitas

Elaine Cutis Gonçalves

Rita de Cássia Berlofa

Mauro Salles Machado

Rafael Zanon Guerra de Araújo

Magaly Lucas Fagundes

Elias Hennemann Jordão

Walcir Previtalo Bruno Dantas de Oliveira

Lourival Rodrigues da Silva

Fernanda Lopes de Oliveira

Jeferson Gustavo Pinheiro Meira

Bianca Garbelini

Almir Costa de Aguiar

Carlos Miguel Barreto Damarindo

Ivone Maria da Silva

Rosalina do Socorro Ferreira Amorim

Marco Aurélio Silveira Silvano

Kátia Virgínia Cadena Ferraz

Eliana Brasil Campos

Wagner Figueiredo dos Santos



TELETRABALHO

Direitos e conquistas da categoria bancária

CONTRAF-CUT • BR | São Paulo | 2024

Expediente

Teletrabalho – Direitos e conquistas da categoria bancária é uma publicação da Confederação

Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – Contraf-CUT | Presidenta: Juvandia Moreira

| Secretária de Comunicação: Elaine Cutis | Secretário de Assuntos Socioeconômicos: Walcir Previtalo

| Base de dados: Dieese | Edição: João Valentino, Paulo Flores e Lilian Milena

| Redação: João Valentino | Revisão: Lilian Milena, Paulo Flores e Rodrigo Zevzikovas

| Diagramação: Alexandre Rolim | Ilustração: Mariana Waechter.

São Paulo, abril de 2024.

