

A NEGOCIAÇÃO SOBRE HOME OFFICE/TELETRABALHO NA CATEGORIA BANCÁRIA

Catia T. Uehara¹
Gustavo M. Cavarzan²
Rosângela Vieira³
Vivian Machado⁴

Resumo: o presente artigo tem o objetivo de apresentar o processo e os resultados da negociação coletiva dos bancários sobre o tema do home office/teletrabalho, com a conquista de cláusulas na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria, na Campanha Nacional dos Bancários no ano de 2022. As discussões foram embasadas em duas pesquisas denominadas “Pesquisa Nacional sobre Home Office dos Bancários”, realizadas pelo DIEESE em parceria com as entidades sindicais, nos anos de 2020 e 2021. Ambas as pesquisas decorreram da necessidade de compreensão de uma nova realidade no setor, com a passagem de cerca de 230 mil bancários e bancárias para o trabalho em home office em plena pandemia da Covid-19, num curto espaço de tempo, bem como da identificação das novas necessidades e reivindicações dos trabalhadores nesse novo contexto. Os primeiros resultados da pesquisa apontaram questões relacionadas à adequação do ambiente da casa, fornecimento de equipamentos pelos bancos, jornada de trabalho, condições de trabalho, saúde, elevação de custos e conciliação entre trabalho e vida privada no ambiente doméstico. Já a segunda edição da pesquisa revelou como o home office foi determinante para evitar uma maior taxa de contágio entre os bancários do país, além de apontar as principais sequelas deixadas pelo coronavírus naqueles que foram contaminados durante o período; entretanto, para muitos dos entrevistados, os bancos ainda estão aquém do esperado em termos de apoio a esses trabalhadores.

Palavras-chave: negociação coletiva; bancários; home office, teletrabalho.

1 Graduada em Ciências Econômicas pela PUC-SP e técnica do DIEESE na Subseção do Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de São Paulo, Osasco e Região.

2 Graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, mestre e doutor em Desenvolvimento Econômico pela UNICAMP e técnico do DIEESE na Subseção da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT).

3 Graduada em Ciências Econômicas pelo Centro Universitário Fundação Santo André, mestre em Economia Política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e técnica do Dieese na Subseção do Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de São Paulo, Osasco e Região.

4 Graduada em Ciências Econômicas pelo Centro Universitário Fundação Santo André, mestre em Economia Política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e técnica do Dieese na Subseção da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT).

Introdução

As medidas de distanciamento social adotadas durante a pandemia da Covid-19, visando conter a disseminação do vírus, invariavelmente afetaram o mercado de trabalho no Brasil. Parte da população ocupada conseguiu exercer suas atividades laborais em seus domicílios por meio do home office. Entre maio e novembro de 2020, estima-se que um contingente de até 8,2 milhões de pessoas trabalharam de forma remota no Brasil, segundo a PNAD Covid-19, calculada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Antes disso, apenas poucos setores implantavam esse tipo de modalidade de trabalho, como é o caso de tecnologia e do setor público. As demais empresas tinham muita resistência à adoção de tal prática.

Entretanto, durante a pandemia, mais empresas passaram a adotar o home office, percebendo que a transferência das atividades laborais para a casa dos trabalhadores reduziu muito seus custos (aluguéis, água, energia elétrica etc.) e elevou a produtividade dos trabalhadores. Além disso, observou-se que mais trabalhadores passaram a buscar vagas com trabalho remoto.

No setor bancário não foi diferente. A primeira edição da Pesquisa Nacional de Home Office dos(as) Bancários(as)⁵ revelou que apenas 1,2% dos bancários que responderam à pesquisa havia trabalhado em home office antes da pandemia; porém, quase 70% desejavam trabalhar de forma híbrida ou totalmente em home office, após o período da pandemia. Adicionalmente a esse contexto, o setor financeiro brasileiro passa por uma profunda reestruturação baseada, entre outros fatores, na digitalização e em inovações tecnológicas e organizacionais, tendo como finalidade a melhoria dos seus índices de eficiência e expansão dos negócios com menores custos. O setor bancário, portanto, enxergou no home office uma oportunidade para aprofundar um processo que já vinha se desenvolvendo.

No primeiro semestre de 2020, primeiro momento em que já se pôde perceber o impacto da adoção do home office nos resultados financeiros dos bancos, segundo o balanço dos cinco maiores bancos do país, houve uma redução das principais despesas administrativas de, pelo menos, R\$ 276 milhões em relação ao primeiro semestre de 2019.

A negociação sobre home office/teletrabalho nos bancários

Desde o início da pandemia, o Comando Nacional dos Bancários e a Fenaban discutiram, por meio do comitê nacional de crise, em reuniões sistemáticas de negociação, as condições de trabalho da categoria bancária, tanto para aqueles que ainda se mantinham no trabalho presencial – uma vez que

5 DIEESE. Pesquisa Nacional sobre Home Office dos Bancários. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>

o serviço bancário é considerado atividade essencial – quanto para aqueles que estavam em home office (grupos de risco e coabitantes). Foi no contexto de tais discussões que o Comando Nacional dos Bancários vislumbrou a necessidade de compreender de forma mais profunda as questões inerentes ao teletrabalho e, portanto, contratou a primeira Pesquisa Sobre o Home Office dos(as) Bancários(as) em julho de 2020⁶, junto ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). O intuito era entender as principais dificuldades e anseios dos bancários, em âmbito nacional, e obter os principais elementos para elaborar a reivindicação para a Campanha Nacional dos Bancários de 2020.

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 “muito importantes” para mais de 88% dos respondentes); e garantia do cumprimento da jornada (“importante” ou “muito importante” para 87,5% dos respondentes).

A partir desses resultados, as conferências regionais e a conferência nacional dos bancários elaboraram uma cláusula específica sobre o tema, que foi incluída na minuta de reivindicações da categoria. A formulação da cláusula baseou-se na norma adotada em Portugal – considerada bastante completa – e buscou contemplar as demandas dos trabalhadores, avançando em relação à legislação brasileira sobre teletrabalho.

O artigo 166º do Código de Trabalho português⁷, da Lei nº 7 de 2009, determina que, caso não haja disposição em contrário explicitada no contrato de trabalho, os equipamentos de tecnologia e comunicação utilizados pelo trabalhador, como computador e celular, são propriedade do empregador, que deverá, portanto, assegurar sua instalação e manutenção.

Preocupado com o possível isolamento do trabalhador em teletrabalho, o artigo 169º do mesmo código define que “o empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contatos regulares com a empresa e os demais trabalhadores”⁸. O mesmo artigo destaca que os trabalhadores em teletrabalho têm os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, visando evitar o “medo de ser esquecido”⁹.

Outros temas foram incorporados à minuta de reivindicações dos bancários, visando sanar as insuficiências identificadas na legislação brasileira sobre o tema e outras questões apontadas pela pesquisa, como: necessidade de

6 DIEESE. Pesquisa Nacional sobre Home Office dos Bancários. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>.

7 Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-175393765>.

8 Ibidem.

9 Ibidem.

controle eficaz da jornada de trabalho e pagamento das horas extras quando devidas; responsabilidade do empregador quanto ao fornecimento de equipamentos e condições adequadas de trabalho, bem como em relação à saúde e segurança no trabalho; garantia de direitos equiparados aos dos trabalhadores presenciais, incluindo participação em confraternizações, acesso a informações, oportunidades e promoções; implementação e melhoria de canais de gestão do teletrabalho; definição prévia do público alvo; condições para a alteração de regime e pagamento de um auxílio mensal para fazer frente ao aumento de gastos nas residências dos trabalhadores.

Tais parâmetros de regulação do teletrabalho foram aprovados pelos representantes sindicais na 22ª Conferência Nacional dos Bancários, realizada em 18 de julho de 2020, e foram materializados no artigo 56 da minuta de reivindicações entregue à Fenaban.

As rodadas de negociação entre bancos e bancários tiveram início no final de julho de 2020 e as cláusulas relacionadas ao teletrabalho foram objeto de uma mesa específica, ocasião em que o Comando apresentou o pleito aos representantes dos bancos, enfatizando os resultados da pesquisa e expondo os principais problemas e impactos do home office durante a pandemia.

A Fenaban, nessa oportunidade, destacou a importância da pesquisa e do debate na mesa de negociação. No final de agosto, porém, apresentou uma contraproposta que não contemplava as reivindicações encaminhadas, previa apenas que os bancos orientassem os bancários sobre medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, responsabilizando os próprios trabalhadores por sua condição de saúde. Não havia garantia de fornecimento dos equipamentos de trabalho nem qualquer ajuda de custo para os gastos realizados com o trabalho na residência, somente uma menção à possibilidade de concessão de equipamentos e mobiliário. A contraproposta não assegurava o controle da jornada de trabalho, dispensando os bancos de aplicar o disposto no Capítulo II, do Título II da CLT (“Da Duração do Trabalho”) para os bancários em teletrabalho, como também não trazia nenhum avanço referente à criação de um canal de apoio para solução de problemas. Por tudo isso, não houve acordo sobre a inclusão da cláusula sobre teletrabalho na CCT dos Bancários naquele momento.

Desde então, o Comando Nacional passou a negociar diretamente com cada banco, procurando estabelecer Acordos Coletivos de Trabalho (ACT). Foram firmados diversos acordos específicos e, entre eles, figuram os maiores bancos brasileiros, como o Bradesco (em setembro de 2020), o Itaú Unibanco (em dezembro de 2020) e o Banco do Brasil (em dezembro de 2020). Esses acordos previam: controle de jornada; ajuda de custo anual, que poderia ser parcelada; fornecimento de cadeira e itens de informática, quando aplicável; criação de um canal de acesso ao banco para resolução de problemas e acompanhamento do sindicato no cumprimento dos itens do acordo.

Em pesquisa realizada pela Febraban, os maiores bancos do país admitiram que:

Considerando as demandas de uma sociedade mais conectada, digitalizada e pós pandêmica, a oferta de trabalho virtual ou híbrido é vista como uma alternativa para a atração e retenção de profissionais – especialmente os de tecnologia, que estão sendo fortemente disputados pelo mercado.¹⁰

Previram, também, que mais da metade dos bancos consultados (53%) investiriam R\$ 46,4 milhões em estrutura para home office ao longo de 2022. A expectativa dos bancos era de que, no ano passado, 41% dos trabalhadores das áreas internas trabalhassem presencialmente e 59% em modelo de teletrabalho total ou híbrido.

Em julho de 2021, diante do prolongamento da pandemia da Covid-19, o Comando Nacional dos Bancários encomendou junto ao DIEESE a segunda edição da pesquisa sobre o home office, com o objetivo de atualizar as informações e saber a evolução, após um ano, das questões destacadas na pesquisa anterior. Foram 12.979 respondentes em âmbito nacional, que indicaram que, embora as posições das reivindicações em termos de prioridades tenham se mantido em comparação com 2020, houve um aumento importante de respondentes que consideraram o pagamento de um “auxílio home office” em valor fixo mensal, e/ou o aumento do valor, como “muito importante” ou “importante”. Isso denota, muito provavelmente, o aumento da inflação no Brasil em 2021, com destaque para os itens de alimentação no domicílio e energia elétrica, o que se refletiu no aumento dos custos dos trabalhadores em home office, custos esses que seriam absorvidos pelas empresas caso o trabalho fosse presencial.

As principais reivindicações classificadas como “muito importante” e “importante” na visão dos bancários, em julho de 2021, foram¹¹: 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 impor-

10 FEBRABAN. Pesquisa Febraban de Tecnologia bancária 2022. Vol. 2. Disponível em: <<https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/pesquisa-febraban-2022-vol-2.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2023.

11 DIEESE. II Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as). São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq105HomeOfficeBancarios.html>

tante” 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.

Nesse contexto e já de posse dos resultados da segunda edição da pesquisa de home office, o Comando Nacional dos Bancários apresentou as reivindicações da categoria para a melhoria do teletrabalho na quarta rodada de negociações da Campanha Nacional dos Bancários de 2022, realizada no dia 26 de julho. Nessa mesma ocasião, a Fenaban declarou ter interesse em avançar na construção de uma cláusula sobre o tema, comprometendo-se a apresentar uma proposta nas próximas reuniões.

Após várias propostas, contrapropostas e debates acerca do tema, foram firmadas 12 cláusulas novas na Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários de 2022/2024, que regulamentam as condições do teletrabalho em patamares bem acima do previsto na legislação trabalhista brasileira. Os principais pontos previstos nas cláusulas são:

- A conceituação de teletrabalho, possibilitando inclusive o trabalho híbrido;
- A previsão de orientação e treinamento aos gestores dos empregados em teletrabalho para evitar abusos de cobranças e assédio;
- A previsão do pagamento de vale transporte proporcional em caso de regime de trabalho híbrido;
- A previsão de que os acordos específicos, por banco, regulando o teletrabalho em patamares superiores aos da CCT serão válidos;
- A previsão de registro e controle da jornada de trabalho no regime de teletrabalho;
- O direito à desconexão com respeito aos intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, férias, feriados, fins de semana etc.;
- O pagamento de ajuda de custo no valor anual de R\$ 1.036,80, com previsão de reajuste pelo INPC + 0,5% de ganho real em 2023;
- A previsão da possibilidade de fornecimento e manutenção, por parte do banco, de equipamentos necessários ao teletrabalho;
- A promoção da saúde e segurança do trabalho no regime de teletrabalho, com orientações acerca do ambiente de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde emocional e ergonomia;
- A 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 ca-

tegoria profissional, podendo votar e ser votado;

- A criação, por parte do banco, de um canal de acesso específico para demandas dos empregados em teletrabalho;
- A previsão de proteção à empregada vítima de violência doméstica, com relação a sua vontade de permanecer ou não em regime de teletrabalho;
- A criação de um Grupo de Trabalho Bipartite, com participação das entidades sindicais sobre teletrabalho e trabalho remoto para acompanhar a aplicação dos direitos destes trabalhadores.

Considerações Finais

O sindicalismo bancário tem-se mostrado historicamente um ator social com capacidade de se reposicionar estrategicamente diante de contextos de mudanças no mundo do trabalho. A pandemia da Covid-19 revelou-se mais um desses momentos de alterações profundas no cotidiano da classe trabalhadora, sendo o aumento do número de pessoas exercendo a modalidade de teletrabalho uma das principais facetas das transformações.

No setor bancário, o teletrabalho já vinha sendo aplicado de forma experimental, no contexto da reestruturação acelerada na última década pelos bancos, apoiada, de um lado, nas inovações tecnológicas e, de outro, na flexibilização da legislação trabalhista. A pandemia acelerou ainda mais esse processo e, com a negociação inicial para evitar o contágio da categoria bancária pelo vírus, rapidamente, cerca de metade da categoria migrou para o teletrabalho. Isso foi fundamental para reduzir a incidência da doença entre os bancários, mas deu início a uma série de novas demandas e questões a serem enfrentadas pelo movimento sindical.

Em nova demonstração de sua capacidade de reposicionamento estratégico, o sindicalismo bancário, por meio de duas pesquisas elaboradas pelo DIEESE, gerou conhecimento e informação acerca das condições de trabalho em teletrabalho e, a partir de tais informações, elaborou suas reivindicações para a regulação da modalidade, que foi objeto de negociação com o setor patronal entre os anos de 2020 e 2022, resultando, nesse último ano, na inclusão de um capítulo inteiro, com doze cláusulas, sobre Teletrabalho na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária, com previsão de uma regulamentação superior a legislação trabalhista brasileira.

O Brasil entra no ano de 2023 com um novo contexto político em que há expectativa de que a classe trabalhadora tenha maior poder de influência em grandes temas nacionais. A legislação trabalhista brasileira encontra-se en-

tre esses temas, inclusive, no aperfeiçoamento da regulação do teletrabalho. A experiência de negociação da categoria bancária poderá servir de parâmetro para que o tema possa avançar no Congresso Nacional e na legislação, de forma a proteger todos os trabalhadores e trabalhadoras do país que exerçam tal modalidade de trabalho.

Referências Bibliográficas

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS 2022-2024. Fenaban e Contraf CUT. São Paulo, 2022. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/wp-content/uploads/2022/09/cct-2022-2024.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2023.

DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre Home Office dos Bancários**. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>>. Acesso em: 14 abr. 2023.

DIEESE. **II Pesquisa Nacional sobre Home Office dos Bancários**. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq105HomeOfficeBancarios.html>.

FEBRABAN. **Pesquisa Febraban de Tecnologia bancária 2022**. Vol. 2. Disponível em: <<https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/pesquisa-febraban-2022-vol-2.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2023.

VAZQUES, B. V.; UEHARA, C. T.; MACHADO, G. M.; RODRIGUES, V. M. Os bancários e o home office no contexto de pandemia. In: **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. (Orgs.) 1 ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva, 2020.