

estudos e pesquisas

nº 105 – 15 de março 2023

II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

DI ESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Introdução

As medidas de distanciamento social, adotadas durante a pandemia da Covid-19 para conter a disseminação do vírus, afetaram sobremaneira o mercado de trabalho no Brasil. Parte da população ocupada conseguiu exercer suas atividades laborais em seus domicílios, por meio do *home office*. Estima-se que um contingente que variou de 8,2 milhões de pessoas, em maio, e 7,3 milhões de pessoas, em novembro de 2020, trabalhavam de forma remota no Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios especial Covid-19 (PNAD Covid-19), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Antes disso, apenas poucos setores implantavam esse tipo de modalidade de trabalho - e de forma parcial -, como o setor de tecnologia e o setor público. As empresas dos demais setores tinham muita resistência à adoção de tal prática.

Entretanto, durante a pandemia, muitas empresas passaram a adotar o *home office*, percebendo que a transferência das atividades laborais para a casa dos trabalhadores reduzia muito seus custos com aluguéis, água, energia elétrica etc. e elevava a produtividade dos seus 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) (DIEESE, 2020) revelou que apenas 1,2% dos respondentes trabalhavam em *home office* antes da pandemia, porém, quase 70% desejavam trabalhar de forma híbrida ou totalmente no regime de *home office*.

Diante desse cenário, o Comando Nacional dos Bancários buscou regulamentar o teletrabalho, ou trabalho remoto, na sua Convenção Coletiva de Trabalho¹. Foram dois anos de mobilização e discussões junto à Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), que resultaram na conquista, em 2022, de um capítulo com doze cláusulas no principal instrumento que normatiza as condições de trabalho dos bancários do país.

Para subsidiar esse debate e formular reivindicações, era necessário entender as principais

¹ O *home office* é uma modalidade de teletrabalho ou de trabalho remoto.

dificuldades e anseios dos bancários, em nível nacional. Para tanto, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Central Única dos Trabalhadores (Contraf-CUT) encomendou ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) a Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as), realizada em dois momentos distintos: julho de 2020 e julho de 2021.

A primeira pesquisa, construída e elaborada no início da crise da Covid-19, teve boa adesão da categoria e subsidiou a mesa sobre teletrabalho na Campanha Nacional de 2020. Além disso, a pesquisa teve boa repercussão na mídia brasileira e no mundo acadêmico e foi fundamental, por seu alcance e extensão, por ter sido aplicada em um setor paradigmático para as relações de trabalho e para o sindicalismo brasileiro. Contudo, naquele ano, foram firmadas somente negociações junto a alguns bancos, via Acordos Coletivos de Trabalho, sendo frustrada a negociação via Convenção Coletiva Nacional².

Em 2021, diante do agravamento da pandemia, visando entender a evolução desse regime de trabalho junto aos bancários, após mais de um ano de sua implementação, e as mudanças nas suas demandas e nas suas necessidades, optou-se pela realização de uma nova pesquisa. A II Pesquisa Nacional do *Home Office* dos(as) Bancários(as) foi realizada em julho de 2021 e, da mesma forma que a anterior, também obteve boa adesão da categoria, trazendo novos elementos para a discussão sobre o teletrabalho. Diante disso, o presente estudo abordará os resultados dessa segunda pesquisa e suas diferenças em relação a primeira, bem como abordará o processo de negociação da cláusula de teletrabalho, até sua conquista, na Convenção Coletiva Nacional de 2022.

Metodologia da pesquisa

Assim como a primeira, a segunda Pesquisa sobre o *Home Office* dos Bancários ocorreu em um contexto de pandemia da Covid-19. Seus objetivos eram: i) conhecer as mudanças nas condições de trabalho da categoria bancária que estava (ou havia estado, em algum momento) em *home office*, ao longo da pandemia; ii) saber como os bancários avaliavam a evolução do fornecimento de equipamentos pelos bancos, a realização e cumprimento da jornada de trabalho e do direito a desconexão; iii) reavaliar os impactos na saúde do(a) trabalhador(a); e iv) captar o seu desejo, ou

² Acordo Coletivo de Trabalho é o instrumento negociado entre o(s) sindicato(s) e uma ou mais empresas signatárias, obrigando somente essas empresas. Convenção Coletiva de Trabalho é o instrumento negociado entre o(s) sindicato(s) e o sindicato ou federação patronal, obrigando todas as empresas da categoria.

não, de trabalhar nesse tipo de regime, após o término da pandemia, identificando as prioridades para a negociação..

Basicamente, o questionário foi o mesmo aplicado em 2020, com algumas poucas alterações e inserções. Foram 37 questões, sendo 13 delas sobre perfil, e uma questão nova sobre a Covid-19, que se desdobrava em uma outra, caso o trabalhador tivesse contraído a doença e se apresentasse alguma sequela. A partir disso, a pesquisa prosseguia exclusivamente para trabalhadores(as) que continuavam trabalhando ou que já haviam trabalhado no regime de *home office*. Aplicado de maneira remota, por meio da plataforma *Lime Survey*, o questionário ficou disponível entre os dias 18 de junho e 02 de agosto de 2021. Da mesma forma que em 2020, a aplicação da pesquisa contou com o engajamento dos(as) dirigentes sindicais bancários(as) de todo o país, para mobilizarem os bancários nas suas bases para respondê-la. Em São Paulo, a aplicação foi também realizada por telefone.

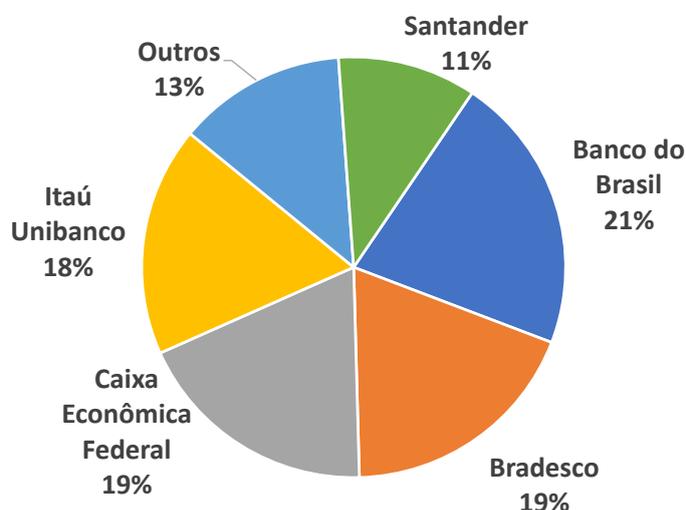
Finda a aplicação dos questionários, a equipe de estatística do DIEESE procedeu à calibração dos dados da pesquisa, utilizando a metodologia *Rake*, que ajusta as distribuições marginais de variáveis da amostra, com base nas distribuições de variáveis conhecidas no universo. Foram utilizadas três variáveis para a calibração: Sexo, Unidade da Federação e Banco, as duas primeiras obtidas na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e a terceira nos balanços financeiros dos bancos. Dessa forma, foram considerados, na análise, 12.979 questionários que registraram informações sobre as três variáveis pré-definidas. Desse total, foram selecionados(as), para a análise das condições de trabalho, apenas os(as) bancários(as) que efetivamente estavam realizando ou já haviam realizado *home office*, que totalizavam 11.151 respondentes (85,9% do total de respondentes considerados na análise da pesquisa). Na primeira versão da pesquisa, foram considerados 10.939 questionários e 8.560 respondentes para a análise.

Perfil dos(as) respondentes

As questões de perfil estão vinculadas a um total de 12.979 respondentes. Nesse universo, verificou-se participação equilibrada de bancários(as) das cinco principais e maiores instituições financeiras do país: 21,4% de respondentes do Banco do Brasil; 18,7% da Caixa Econômica Federal; 18,8% do Bradesco; 17,6% do Banco Itaú; e 10,6% do Santander. Outros 12,9% dos respondentes são de outras instituições, tais como o Banco do Estado do Rio Grande do Sul (Banrisul), o Banco do Estado de Sergipe (Banese), Banco de Brasília (BRB), Banco da Amazônia (Basa), Banco do

Nordeste do Brasil (BNB) e Banco do Estado do Espírito Santo (Banestes), entre outros.

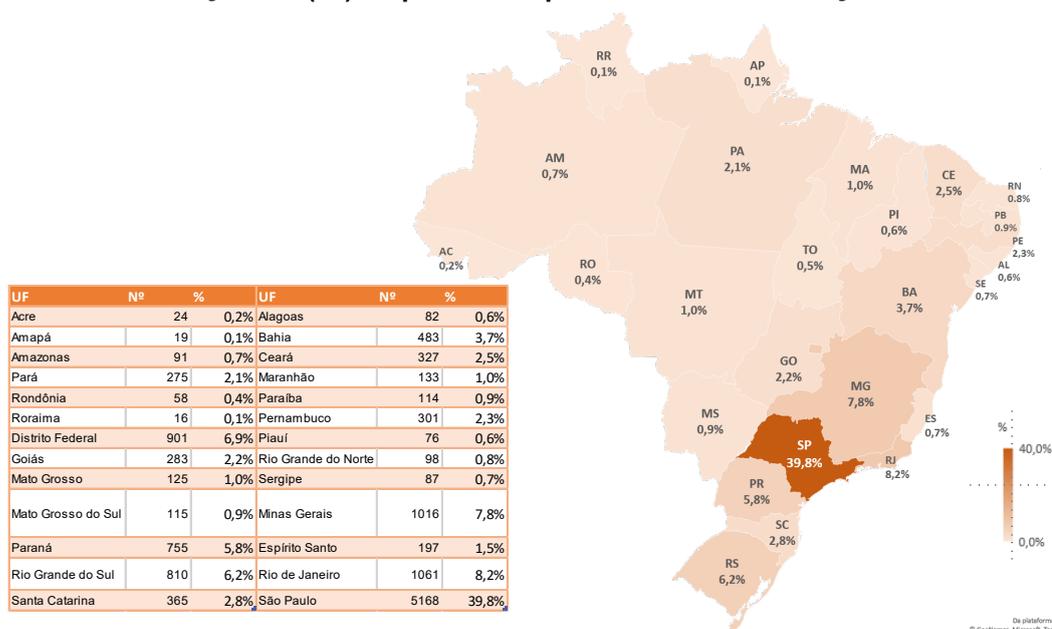
Gráfico 1
Distribuição dos(as) respondentes por Instituição Financeira



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

Igualmente, a representação por Unidade da Federação (UF) foi bastante equilibrada em relação à composição real da categoria bancária. Em todos os estados brasileiros houve participação na pesquisa, conforme mostra a Figura 1.

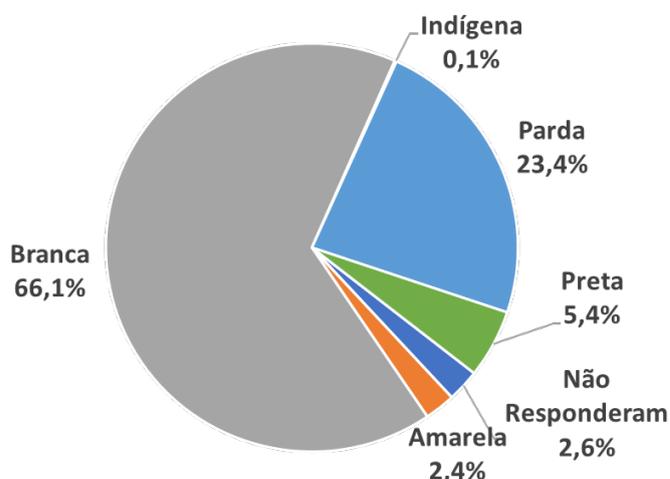
Figura 1
Distribuição dos(as) respondentes por Unidade da Federação



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

Entre os respondentes, 48,8% eram mulheres e 52,1% homens; 54% tinham filhos em idade escolar e 45,7% não tinham filhos; 73,5% declararam-se sócios do sindicato e 26,5% não sócios. Com relação à cor da pele, a maioria declarou-se branca (66,1%, frente a 64,6% em 2020); os negros (pretos + pardos) foram 28,8% do total (30,5%, em 2020). Foram registrados, ainda, 2,4% amarelos; 0,1% indígenas; e 2,6% não responderam (Gráfico 2).

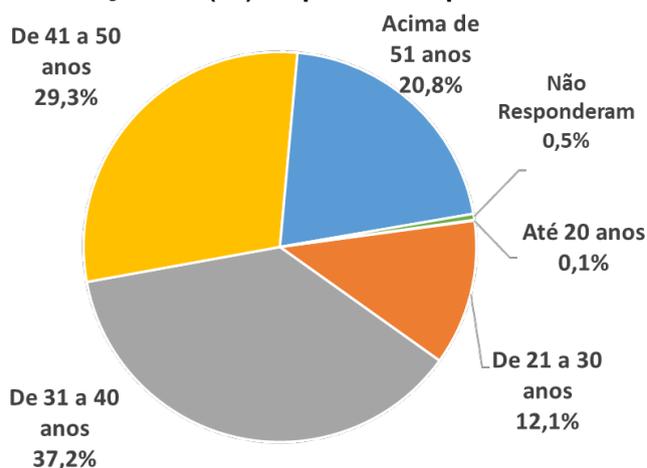
Gráfico 2
Distribuição dos respondentes segundo cor da pele



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

Quanto à faixa etária, a maior participação foi de trabalhadores com idade entre 31 e 40 anos, com 37,2% do total (39,0%, em 2020); entre 41 e 50 anos, 29,3% (26,2%, na pesquisa anterior); e acima de 51 anos 20,8% (19,8%, em 2020). As faixas até 30 anos somaram 12,2% do total (14,8% no ano anterior), conforme aponta o Gráfico 3.

Gráfico 3
Distribuição dos(as) respondentes por faixa etária



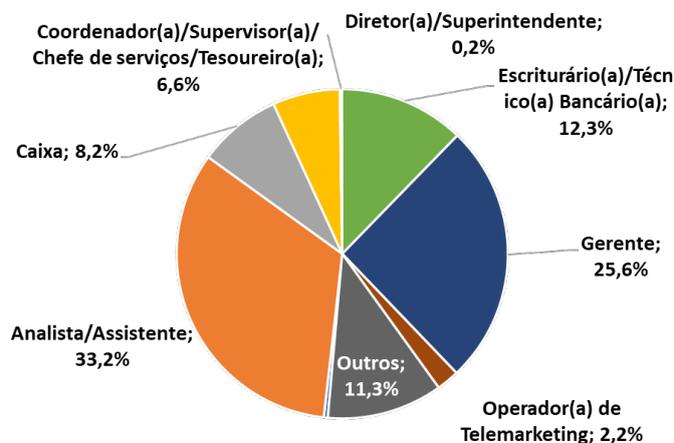
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Quanto ao tempo de banco, as faixas mais representativas são de trabalhadores com mais de cinco anos de casa: de 6 a 10 anos, 23,8% do total (27,0%, em 2020); de 11 a 15 anos, 25,0% (23,1%, no ano anterior); e de mais de 16 anos, 37,7% (33,7%, em 2020).

Com relação à carga horária semanal contratada, 56,2% dos respondentes trabalhavam mais de 30 horas e 42,8% até 30 horas semanais (52,5% e 46,3%, em 2020, respectivamente).

Os cargos/funções mais frequentes dos(as) respondentes foram: Analistas/Assistentes (33,2% do total); Gerentes (25,6%) Escriturários(as)/Técnicos(as) Bancários(as) (12,3%); Caixas (8,2%); Coordenadores(as)/Supervisores(as)/Chefes de Serviço/Tesoureiros(as) foram 6,6% dos respondentes. “Outros cargos/funções” (entre eles, Engenheiros(as)/Arquitetos(as), Operadores(as), Advogados(as) foram assinalados por 11,3% dos(as) respondentes; e Diretores(as)/Superintendentes por 0,2% deles(as). As proporções não oscilaram significativamente em relação à pesquisa anterior. (Gráfico 4).

Gráfico 4
Distribuição dos(as) respondentes segundo cargo/função

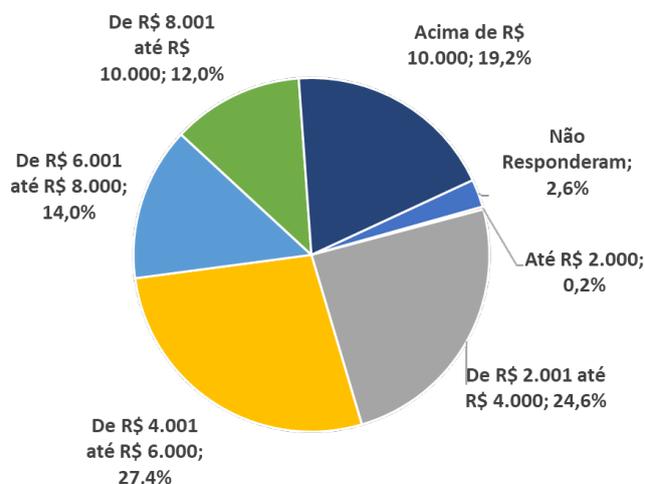


Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

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,

A análise das faixas salariais dos(as) respondentes, comparativamente à da pesquisa de 2020, demonstrou que diminuiu, em cinco pontos percentuais, a participação de bancários(as) da faixa salarial entre R\$ 2.001 e R\$ 4.000, representando 24,6% do total. Bancários(as) com salários entre R\$ 4.001 e R\$ 6.000 eram 27,4%. Por outro lado, aumentou a participação dos(as) bancários(as) com os maiores salários. Juntas, as faixas acima de R\$ 6.001 representaram 45,2% dos(as) respondentes, contra 38,7%, em 2020. (Gráfico 5).

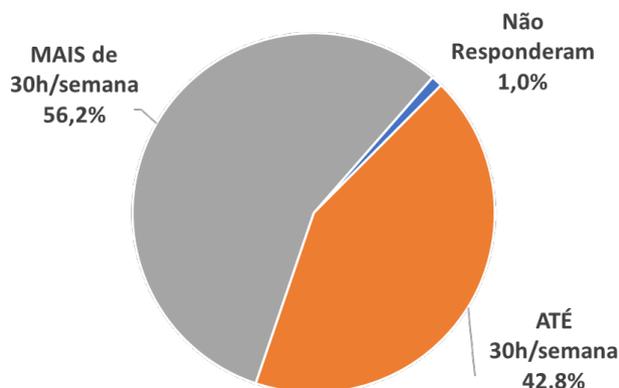
Gráfico 5
Distribuição dos(as) respondentes segundo faixas salariais



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

Quanto à carga horária de trabalho contratada (Gráfico 6), 56,2% dos(as) respondentes trabalhavam mais de 30 horas por semana e outros 42,8% trabalhavam até 30 horas semanais.

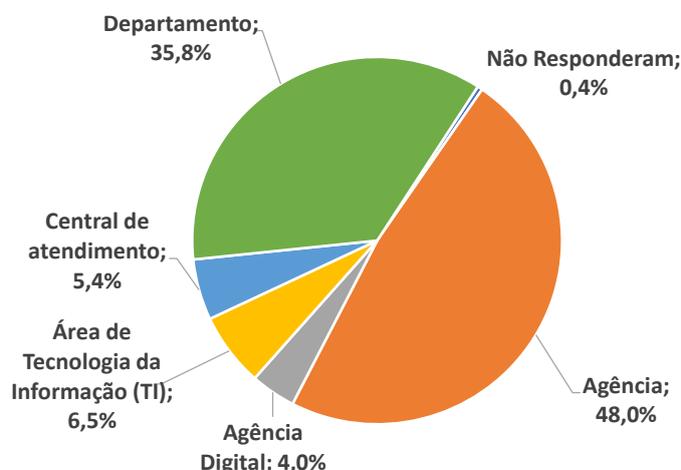
Gráfico 6
Distribuição dos(as) respondentes segundo carga horária de trabalho contratada



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

Quanto ao local de trabalho, 48,0% dos(as) respondentes estavam lotados em Agências (54,3% em 2020) e 35,8% em Departamentos (34,7%, em 2020); 5,4% trabalhavam em Centrais de Atendimento (6,1%, em 2020) e 4,0% em Agências Digitais (4,3%, em 2020). Em 2021, foi acrescentada a opção “Área de Tecnologia da Informação (TI)”, que reuniu 6,5% dos(as) respondentes (Gráfico 7).

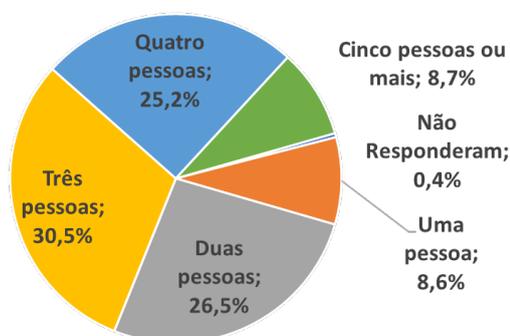
Gráfico 7
Distribuição dos(as) respondentes segundo local de trabalho



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

Como na pesquisa anterior, foram repetidas as duas questões que iniciavam o mapeamento do ambiente no qual os(as) bancários(as) realizaram o trabalho em *home office*. Manteve-se elevado o percentual dos(as) respondentes (64,4%) que moravam em domicílios com três ou mais pessoas (65,7%, em 2020). Domicílios onde moravam duas pessoas representavam 26,5% (25,9%, em 2020) e, apenas, 8,6% disseram morarem sozinhos (8,4%, em 2020), como demonstrado no Gráfico 8.

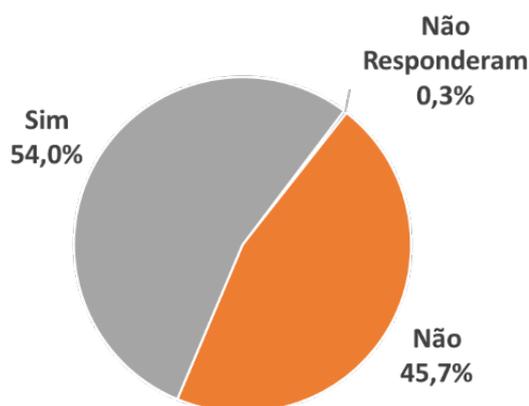
Gráfico 8
Distribuição dos(as) respondentes segundo quantidade de pessoas que moram no domicílio



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

Além disso, mais da metade, 54,0% (49,2% em 2020), dos(as) respondentes disseram morar com filhos(as) em idade escolar (Gráfico 9). Ambos os aspectos identificados nessas duas questões têm impacto nas condições de trabalho em *home office*, conforme será demonstrado na análise das demais questões da pesquisa.

Gráfico 9
Existência de filhos(as) em idade escolar que moram em sua residência



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

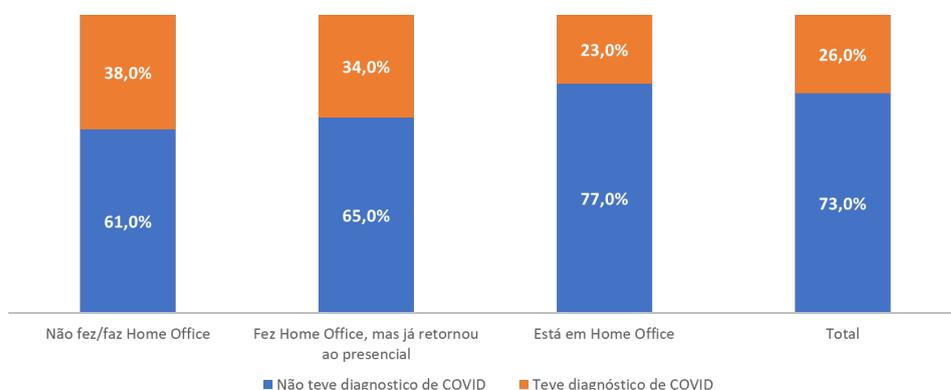
A Covid-19 nos(as) bancários(as) em *home office*

Nesta segunda edição da Pesquisa, foi criada uma seção especial de questões a respeito da pandemia. Do total de 12.979 respondentes, 26,4% disseram ter recebido diagnóstico positivo de Covid-19 e 73% disseram que não tiveram tal diagnóstico, até julho de 2021, data da realização da pesquisa. É interessante notar que há proporções distintas, quando se cruzam as informações dos(as) que realizaram *home office* e os(as) que não realizaram, e entre os(as) que tiveram diagnóstico positivo de Covid-19 e os(as) que não o tiveram. O Gráfico 10 mostra que a menor proporção dos(as) que tiveram diagnóstico de Covid-19 está entre os(as) que fizeram *home office* (23%), enquanto a maior proporção com diagnóstico positivo (38%) estava entre aqueles(as) bancários(as) que não trabalharam em regime de *home office* nesse período. Já entre aqueles(as) que trabalharam em *home office*, mas já haviam retornado para o regime presencial, o percentual de positivados(as) foi de 34%. Ou seja, as informações demonstram a importância da adoção dessa modalidade de trabalho na prevenção ao contágio e proteção à saúde dos(as) trabalhadores(as) durante o período de pandemia, como resultado da luta dos bancários e suas entidades sindicais.

Contribui para essa percepção, a análise dos resultados segundo o banco em que o(a) respondente trabalhava no momento da pesquisa (Gráfico 11). Constatou-se que a instituição financeira (Banco 3) onde foi menor o percentual de trabalhadores(as) que passaram ou permaneceram em *home office*, foi aquela em que mais bancários, proporcionalmente, tiveram diagnóstico positivo para Covid-19 (35,8% dos/as respondentes). Por outro lado, entre os(as)

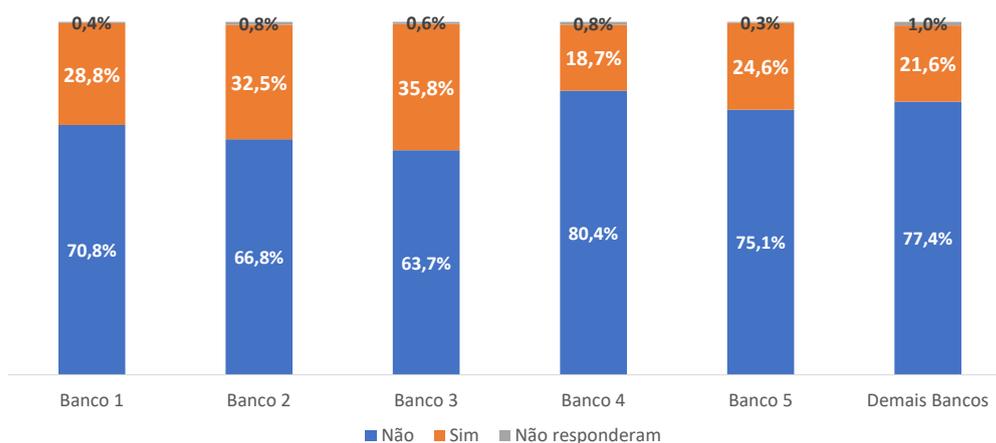
respondentes do Banco 4 em que a maior proporção de bancários(as) permaneceram ou estavam em *home office*, o percentual de positivados foi menor (18,7%).

Gráfico 10
Diagnóstico de Covid-19 e o *home office*



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

Gráfico 11
Diagnóstico de Covid-19 e o *home office*, por banco

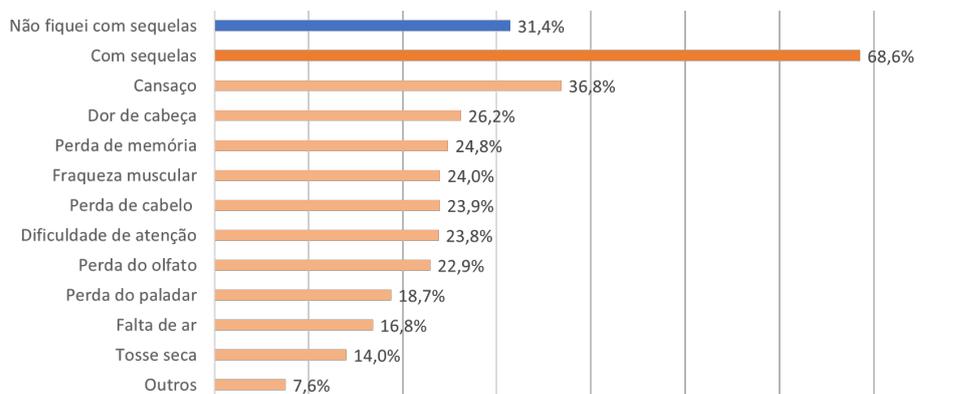


Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Para aqueles(as) que tiveram diagnóstico positivo para Covid-19, foi também questionado sobre possíveis sequelas decorrentes da doença. Dos(as) 3.421 diagnosticados(as) com a infecção, 31,4% disseram que não observaram problemas posteriores ao contágio, enquanto 68,6% apontaram que tiveram (ou apresentavam até julho de 2021) uma ou mais sequelas. Os principais problemas associados à Covid-19 apontados pelos(as) bancários(as) foram: cansaço (36,8%); dor de cabeça (26,2%); perda de memória (24,8%); fraqueza muscular (24,0%); perda de cabelo (23,9%); dificuldade de atenção (23,8%); entre outros (Gráfico 12). Diante de tais observações,

torna-se muito importante pensar em programas de reabilitação para esses(as) trabalhadores(as) sequelados(as), de forma que possam ser, talvez, realocados de suas funções, garantindo-se gradualmente sua completa recuperação.

Gráfico 12
Sequelas apontadas pelos(as) bancários(as) em decorrência da Covid-19



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

Gestão do trabalho e adequação de equipamentos e espaços

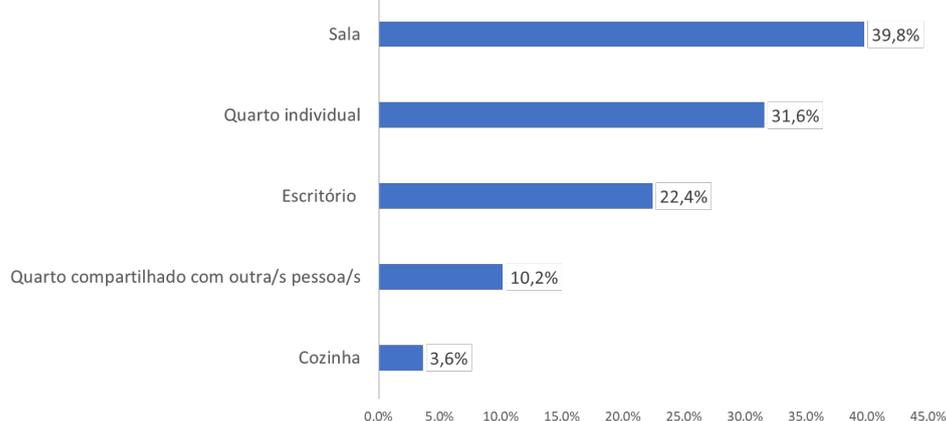
Na primeira edição da pesquisa, 98,8% dos(as) respondentes declararam ter começado a trabalhar em regime de *home office* devido à pandemia e apenas 1,2% afirmaram já realizá-lo anteriormente. Em ambos os casos, a maioria trabalhava em *home office* cinco dias por semana (entre 70% e 75%). Já nesta segunda edição, observou-se que 74,1% seguiam, ainda, trabalhando em *home office* e 11,8% trabalharam por um período, mas já haviam retornado ao trabalho presencial. A pesquisa seguiu para esses dois grupos, com 11.151 respondentes.

Entre os(as) que estavam ou estiveram trabalhando sob o regime de *home office*, 72,3% estavam há mais de um ano nessa condição; 9,2% entre seis meses e um ano; e 13,2% entre um e seis meses. Apenas 4,9% estavam trabalhando em *home office* há menos de um mês.

Grande parte dos(as) respondentes (77%) estava trabalhando totalmente em *home office* (em 2020, eram 75,6%); 6,6% trabalhavam em sistema de rodízio – metade no presencial e a outra metade em *home office* (9,8% em 2020). Outros 10,9% trabalhavam, predominantemente em *home office* e, algumas vezes, presencialmente (eram 7,2%, em 2020). Trabalhando predominantemente no regime presencial, mas às vezes em *home office*, estavam 5,2% dos(as) respondentes (7,5%, em 2020).

Sobre o local da residência onde o trabalho era realizado – com possibilidade de múltipla escolha – 39,8% afirmaram trabalhar na sala; 31,6%, em quarto individual; 22,9%, em escritório; 10,2%, em quarto compartilhado; e 3,6%, na cozinha (Gráfico 13).

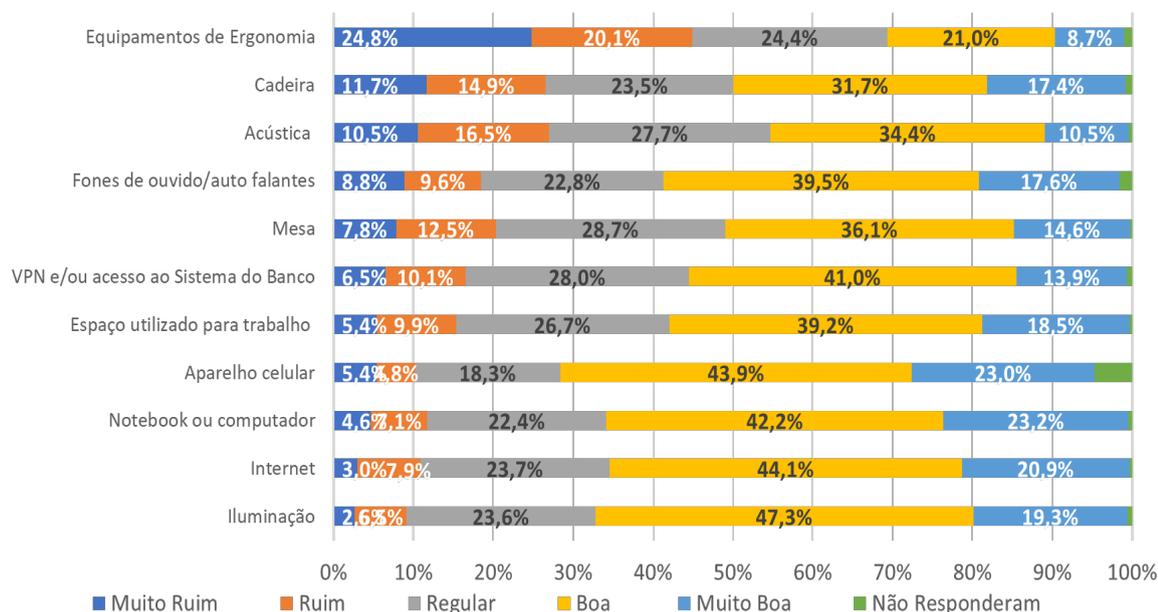
Gráfico 13
Ambiente de sua residência no qual o trabalho em *home office* é realizado (Múltipla escolha)



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

Já a avaliação quanto à estrutura para a realização do trabalho demonstrou que a pior situação é a relacionada aos equipamentos de ergonomia (apoios para antebraços, pulsos e pés, suporte de ajuste de altura para monitores, entre outros), considerados muito ruins por 24,8% dos(as) respondentes, seguidos da cadeira (11,7%), a acústica (10,5%) e os fones de ouvido/auto falantes (8,8%). Ainda que, em geral, a maioria dos itens foi considerada boa, há uma proporção maior de avaliações “muito ruim” em relação à pesquisa anterior (Gráfico 14).

Gráfico 14
Distribuição dos(as) respondentes segundo avaliação da estrutura para a realização de *home office*, por item avaliado



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

Mesmo após mais de um ano de pandemia, os bancos ainda apresentavam problemas no fornecimento de equipamentos para o trabalho. Segundo 36,3% dos(as) respondentes, o banco para o qual trabalhavam não se responsabilizou por nenhum item de infraestrutura ou suporte necessário ao trabalho. Percentual este que apresentou piora quando comparado a 2020, quando correspondeu a 32,5% dos(as) respondentes.

Entre os(as) que receberam algum equipamento ou melhoria, 52,4% declararam ter recebido *notebook* ou computador (50,8%, em 2020); 28,4% receberam a cadeira (16,4%, em 2020); 10,6%, o aparelho de celular (11%, em 2020); 15,6%, os fones de ouvido (10,6%, em 2020). Houve, ainda, os(as) que mencionaram o fornecimento de equipamentos de ergonomia, internet, *mouse*, teclado e mesa, entre outros, porém em percentuais menos expressivos (Gráfico 15).

Gráfico 15

Proporção de respondentes que receberam dos bancos em que trabalham equipamentos ou melhoria de estrutura na residência para a realização de *home office*, por item recebido

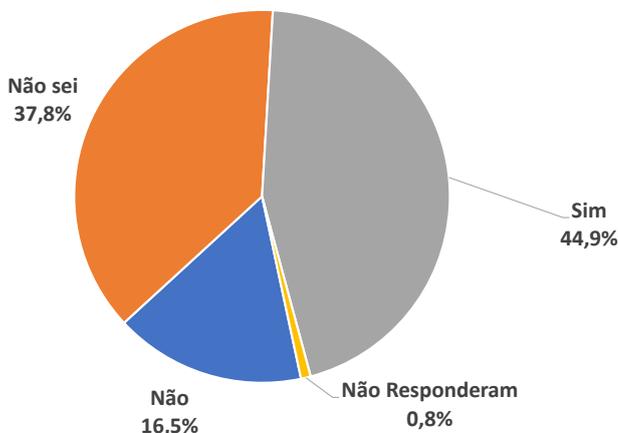


Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Aos(às) que responderam que o banco se responsabilizou por oferecer algum item ou melhoria, perguntou-se, ainda, sobre a forma como isso ocorreu: 82% responderam que foi via fornecimento direto de equipamento (em 2020, foram 94,8% do total de respondentes); para 3,1% foi por reembolso de despesas (2,7% em 2020); para 8,5%, o banco se responsabilizou pelo pagamento de valor na forma de um auxílio *home office*, percentual bem acima do observado na primeira edição da pesquisa (0,9%). Importante ressaltar que o aumento da proporção de bancários(as) recebendo auxílio *home office* ocorreu devido à formalização de acordos firmados entre alguns bancos e sindicatos, após a realização da primeira pesquisa.

Ademais, além de parte significativa dos(as) bancários(as) não ter recebido qualquer auxílio ou equipamento para a realização do trabalho, 54,3% afirmaram desconhecer qualquer canal interno do banco para tratar das demandas relacionadas ao *home office* – ou por não existir canal (16,5%) ou por não saberem da existência de canal específico (37,8%). Em 2020, 51,7% dos(as) respondentes se mostraram nessa condição, o que sugere uma piora na comunicação entre esses(as) trabalhadores(as) e as instituições financeiras para as quais trabalhavam (Gráfico 16).

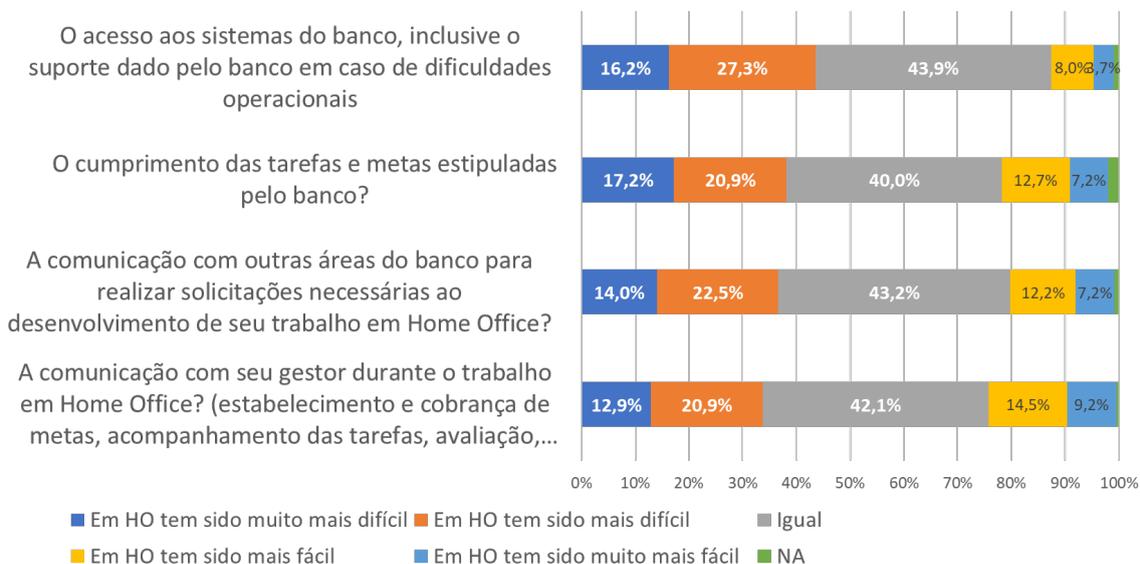
Gráfico 16
Caso surja uma nova necessidade (equipamentos, infraestrutura, manutenção) para o trabalho em Home Office, o banco possui algum canal de contato para atender essa demanda?



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

Na primeira pesquisa, ao avaliar o grau de dificuldade para a realização de algumas tarefas em *home office*, em comparação com o trabalho presencial, 13,5% dos(as) respondentes consideravam muito mais difícil o cumprimento das metas e tarefas em *home office*. Essa proporção subiu para 17,2%, em 2021; outros 20,9% consideraram mais difícil (22,8% em 2020); e 40,0% consideraram igual dificuldade (41,2%, em 2020). Os(as) demais consideraram mais fácil ou muito mais fácil (Gráfico 17).

Gráfico 17
Distribuição dos(as) respondentes segundo avaliação do grau de dificuldade para a realização de algumas tarefas em home office em comparação com o trabalho presencial



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

Em relação à avaliação da comunicação com outras áreas do banco, para 14,0% dos respondentes foi muito mais difícil realizá-la em *home office* (12,1%, em 2020); mais difícil para 22,5% (23,9%, em 2020); e de igual dificuldade para 43,2% (47,6%, em 2020). Já a avaliação quanto à comunicação com o seu gestor, 12,9% consideraram muito mais difícil realizá-la em *home office* do que no presencial (9,8%, em 2020); mais difícil para 20,9% (20,0%, em 2020); 42,1% consideraram de igual dificuldade em relação ao presencial (47,5%, em 2020); 14,5% avaliaram mais fácil (15%, em 2020); e apenas 9,2% muito mais fácil (8%, em 2020).

Na pesquisa de 2021, foi incorporada uma nova questão, pela qual questionava-se o(a) bancário(a) sobre se ele(a) se sentia mais monitorado(a)/cobrado(a)/assediado(a) do que quando trabalhava presencialmente. Neste caso, 56% responderam que não se sentiam mais monitorados(as), cobrados(as) ou assediados(as), mas 33% disseram que sim, mesmo com o trabalho sendo realizado à distância.

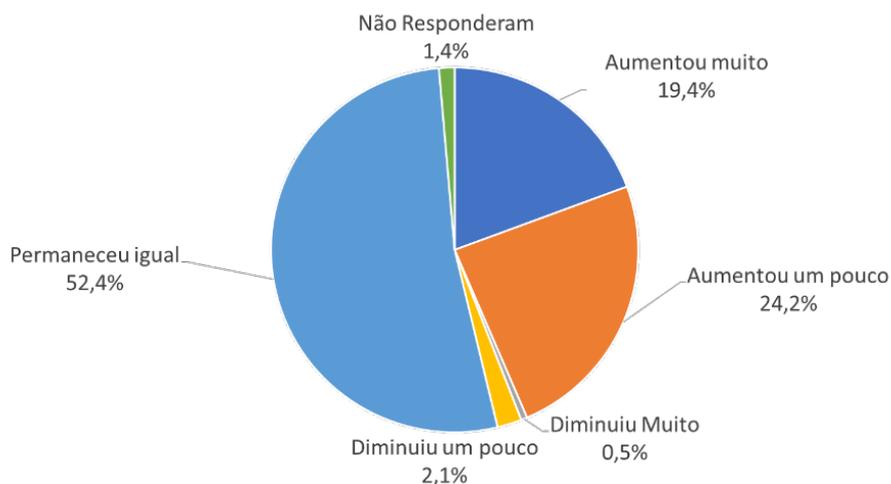
É importante destacar que muitas das dificuldades detectadas na primeira Pesquisa Nacional do *Home Office* dos(as) Bancários(as) ainda não haviam sido superadas, mesmo após um ano de trabalho nesse regime. Em mais de um terço dos casos, o banco não se responsabilizou pelo fornecimento de um equipamento sequer; tampouco designou gestores(as) competentes para equacionarem os novos desafios da rotina de trabalho, tanto no que se refere à adequação do espaço físico, quanto à construção de novos protocolos para atendimentos a clientes ou resolução de conflitos na equipe. Mais da metade dos(as) respondentes revelou não existir – ou desconhecer – canal de diálogo para as novas demandas. Além disso, como visto no Gráfico 17, mais de 30% dos(as) respondentes revelaram que, em *home office*, é maior a dificuldade para o cumprimento de tarefas/metastas e para a comunicação com a equipe ou com o(a) gestor(a), mesmo patamar dos(as) que se sentiam mais monitorado(a)/cobrado(a)/assediado(a) do que quando trabalhava presencialmente. Essas informações, associadas ao número de horas trabalhadas - que será tratado a seguir - sugerem que, para parcela expressiva dos(as) bancários(as), o *home office* se caracteriza pela extensão paulatina das jornadas de trabalho, além do aumento da sua intensidade.

Jornada de trabalho

A jornada de trabalho é tema central na regulação das relações de trabalho no setor bancário. O tema é pautado frequentemente pelo setor patronal, em mesa de negociação. Com a adoção do *home office*, a questão tornou-se ainda mais complexa.

A pesquisa revelou que, para 52,4% dos(as) respondentes, a jornada efetivamente trabalhada em *home office* permaneceu igual à que antes era cumprida (em 2020, essa era a percepção de 58,9% dos/as respondentes), ou seja, conforme os meses se passaram, aumentou o percentual de bancários(as) que trabalhavam mais horas no regime de teletrabalho, em relação ao regime presencial (Gráfico 18). A jornada aumentou muito, para 19,4% dos(as) respondentes, e aumentou um pouco, para 24,2% (em 2020, foram 13,6% e 22,0%, respectivamente). Ou seja, a percepção de que a jornada foi estendida em alguma medida no teletrabalho ocorre para 43,6% dos(as) respondentes. Por outro lado, a jornada diminuiu um pouco, ou muito, para apenas 2,6% dos(as) respondentes. (em 2020, 4,9% tinham essa percepção).

Gráfico 18
Número de horas trabalhadas por dia em regime de *home office* em comparação ao trabalho presencial



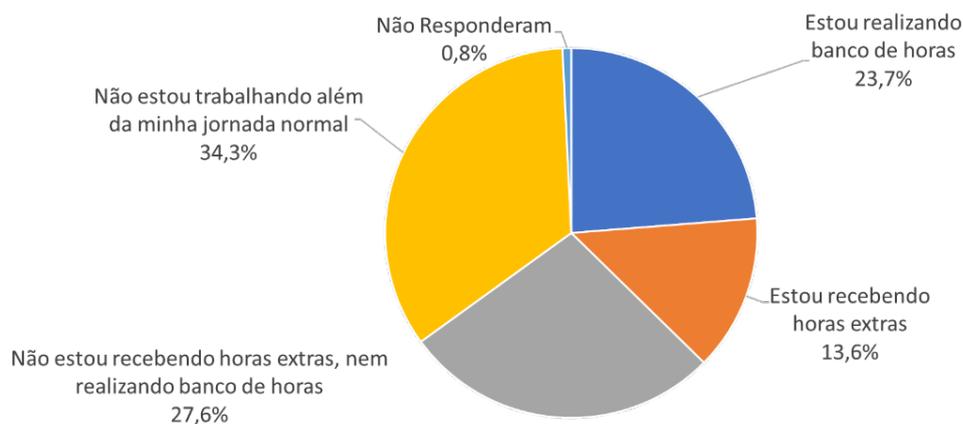
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Quanto ao controle da jornada, 50,6% afirmaram que o banco realizou registro eletrônico de ponto, percentual praticamente igual ao da pesquisa de 2020 (50,7%); 16,9% declararam que não há qualquer tipo de controle (32,3%, em 2020). Nota-se aqui, em alguma medida, que os bancos resolveram, em partes, o controle de jornada, uma vez que houve redução do percentual de respondentes que declararam não haver qualquer tipo de controle. Para 14,1% dos(as) respondentes, o controle é feito pelo acesso VPN (*Virtual Private Network*, ou “rede virtual privada”); 9,1% apontaram acompanhamento feito por produtividade, e outros 5,5% com anotação em folha de ponto.

Na pesquisa de 2020, 46,6% dos(as) respondentes afirmaram que, em *home office*, não

trabalhavam além da jornada prevista em contrato de trabalho; em 2021, esse percentual caiu para 34,3% dos(as) respondentes, novamente corroborando um maior descontrole da jornada conforme o tempo foi passando, entre 2020 e 2021 (Gráfico 18). Na primeira edição da pesquisa, 15,6% afirmaram estar trabalhando horas a mais e as computando em banco de horas para posterior compensação, percentual que cresceu para 23,7%, em 2021. Além disso, 11,0% estavam trabalhando mais e recebendo horas extras (13,6%, em 2021). Por fim, em 2020, 25,9% estavam trabalhando a mais, sem, entretanto, acumular banco de horas ou receber horas extras. Já em 2021, esse percentual subiu para 27,6%, o que torna essa constatação bastante preocupante (Gráfico 19).

Gráfico 19
Distribuição dos(as) respondentes, segundo realização de horas extras e banco de horas



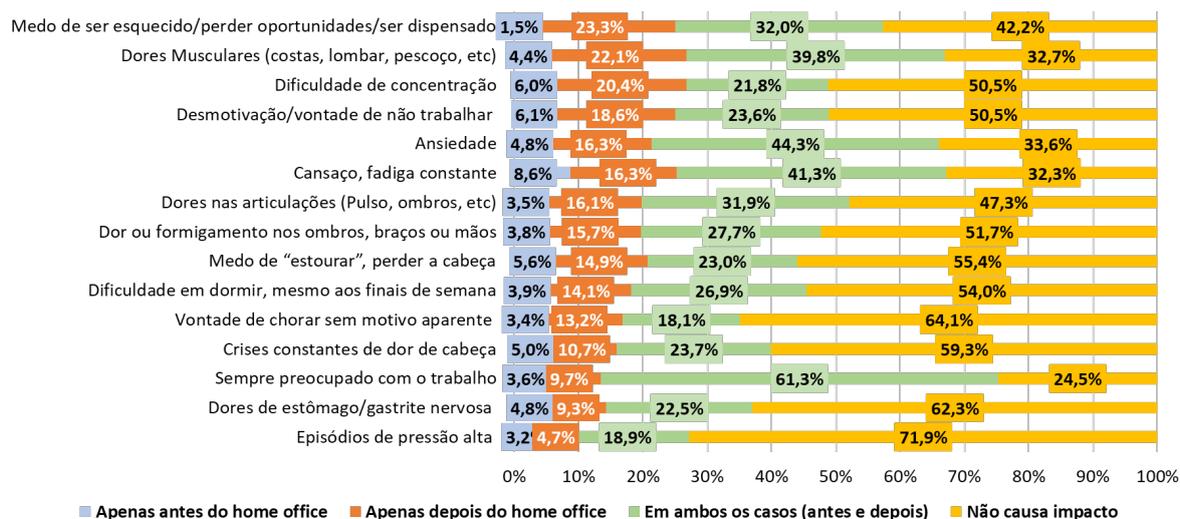
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

A intensificação da jornada de trabalho no regime de *home office*, em relação ao trabalho presencial, revelada pela pesquisa, seja pela ampliação da jornada contratual, seja pela intensidade do ritmo de trabalho, resulta em impactos significativos sobre a saúde desses(as) bancários(as), como será demonstrado no próximo capítulo. A análise estratificada por banco torna claro que os bancos que realizaram controle de jornada - notadamente o registro eletrônico de ponto - apresentaram menos problemas com relação a aumento de horas trabalhadas, falta de anotação com relação a horas extras e desrespeito aos períodos de desconexão (fora do horário de expediente, finais de semana, folgas, feriados, intervalos, horário de almoço). Por outro lado, nos bancos onde não houve controle de jornada, todos estes problemas tiveram incidência muito maior, gerando transtornos aos(as) bancários(as).

Saúde e outros impactos do *home office* sobre os(as) bancários(as)

Nas duas edições da pesquisa, a questão da saúde mereceu atenção especial. Todos os problemas listados no questionário apresentaram aumento de incidência, após o início do *home office*, com exceção, apenas, para os episódios de pressão alta (Gráfico 20).

Gráfico 20
Distribuição dos(as) respondentes segundo impactos do trabalho na saúde - antes e depois da adoção do *home office*, por tipo de sintoma



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

Da mesma forma que na pesquisa anterior, a preocupação com o trabalho é a questão mais presente. Mais de 61% dos respondentes a sentem tanto em *home office*, quanto no trabalho presencial (eram 55,6%, em 2020); menos de 4% a sentiam apenas quando trabalhavam presencialmente e 9,3% passaram a senti-la após a adoção do *home office*. Em 2020, esses percentuais ficaram em 6% e 11%, respectivamente.

Enquanto somente 1,5% dos(as) respondentes disseram que sentiam “medo de ser esquecido(a), de perder oportunidades ou ser dispensado(a)” apenas antes do início do *home office*, 23,3% disseram que passaram a ter esse sentimento após o início do trabalho remoto, enquanto 32% disseram ter essa sensação em ambas as situações. Essa resposta predominou, especialmente, entre os(as) bancários(as) de bancos privados, que correm mais riscos de perderem o emprego.

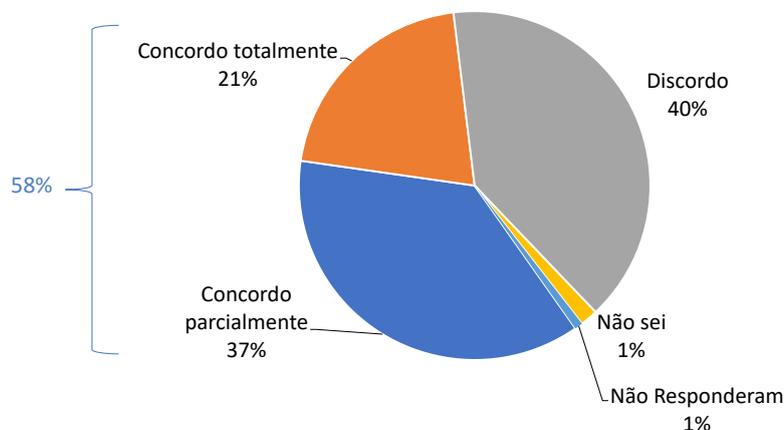
As dores musculares (nas costas, na região lombar e no pescoço) sempre foram problemas presentes na categoria e persistiram - ou se agravaram - no trabalho em *home office*. Para quase

40% dos(as) respondentes, essas dores já existiam antes e continuaram depois do teletrabalho, mas, para 22%, surgiram depois do início desse tipo de trabalho. Muito provavelmente, esta constatação está relacionada às condições das instalações nas residências dos(as) bancários(as), como o uso de mesas e cadeiras inadequadas ao trabalho e falta de equipamentos de ergonomia, que foram reivindicadas pelos(as) trabalhadores(as) ao longo da pesquisa. Dores nas articulações (nos pulsos e ombros) e dores ou formigamentos nas mãos, braços e ombros, igualmente, estão relacionadas às condições das instalações para a realização do trabalho nas residências dos(as) respondentes. Para 16% deles(as), ambos os sintomas surgiram após a adoção do *home office* e, para mais de 30%, persistiram com o início do novo regime.

A dificuldade de concentração foi outro problema a ganhar destaque na pesquisa: 20,4% dos(as) respondentes apontaram essa dificuldade, após a adoção do trabalho remoto. Percentual quase idêntico ao observado na pesquisa de 2020 (20%). A pesquisa também mostra que problemas relacionados ao estresse ainda persistiam na rotina de trabalho, como cansaço e fadiga constantes, ansiedade, dificuldade de dormir (inclusive aos finais de semana), medo de “estourar” (perder a cabeça); vontade de chorar sem motivo aparente; dores de estômago (gastrite nervosa); e crises de dor de cabeça.

Em 2021, cresceram os percentuais de bancários e bancárias com vontade de chorar sem motivo aparente (13,2%, contra 10%, em 2020) e de trabalhadores(as) desmotivados(as) ou sem vontade de trabalhar (18,6%, frente a 14%, em 2020). Essa desmotivação ou mesmo essa vontade de chorar sem motivo, podem estar relacionadas a maiores cobranças em relação ao trabalho, para alguns(mas), e certa sensação de isolamento, para outros(as). Nesta segunda edição da pesquisa, essas duas questões foram adicionadas ao questionário e as respostas foram de que 33% dos(as) respondentes se sentiram mais cobrados(as) ou assediados(as) do que quando trabalhavam presencialmente e 58% apontaram que se sentiram total ou parcialmente isolados(as), durante o período do trabalho em *home office*, conforme demonstrado no Gráfico 21.

Gráfico 21
Proporção de respondentes segundo sua percepção quanto à afirmação:
“O trabalho em *home office* faz com que eu me sinta isolado(a)”



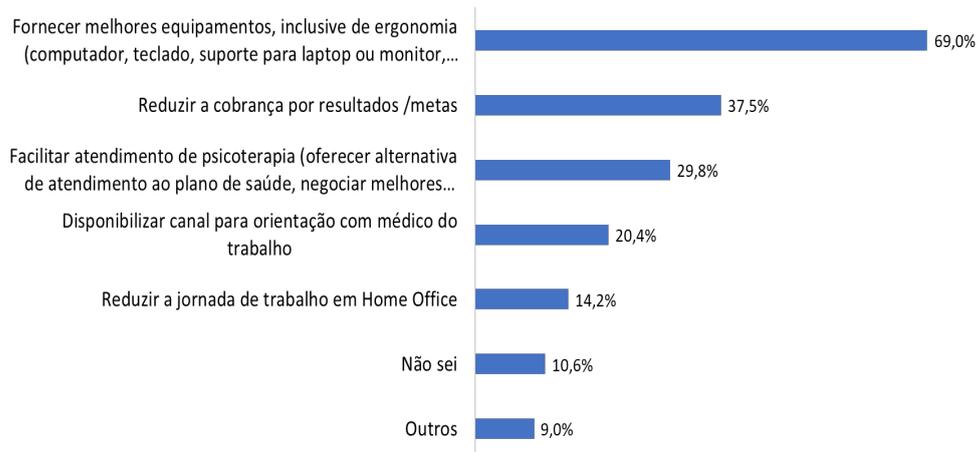
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* Home officedos(as) Bancários(as)

Após mais de um ano de implantação do *home office* na categoria, pode-se afirmar que essa modalidade de trabalho impactou a saúde dos(as) bancários(as), levando, inclusive, a algumas sequelas da pandemia, causando aumento de problemas físicos e daqueles relacionados à saúde mental. Tais efeitos já tinham sido constatados na primeira pesquisa, realizada apenas cinco meses após o início da pandemia e persistiram após um ano da adoção do *home office*.

Como providências a serem buscadas para melhorar as condições de trabalho e reduzir os impactos negativos a sua saúde, boa parte dos(as) respondentes (69%) ainda acredita que o ideal seria o fornecimento de melhores equipamentos, inclusive voltados à ergonomia (em 2020, eram 68%) e, para 37,5% deles(as), o ideal seria uma redução na cobrança por metas e resultados (opção acrescentada nesta segunda edição da pesquisa). Em torno de 30% dos(as) respondentes propuseram a facilitação do atendimento psicoterápico, como alternativa ao plano de saúde, ou a negociação de melhores condições junto ao plano (opção nova nessa pesquisa), como alternativas para melhorar sua condição de saúde (Gráfico 22).

Para 20,4% dos(as) respondentes, seria necessário ter disponível um canal de atendimento para orientação com médico(a) do trabalho (19,4%, em 2020); e, para 14,2%, seria importante que houvesse uma redução da jornada de trabalho em *home office*, percentual bem próximo ao que já havia sido observado em 2020 (14,8%).

Gráfico 22
Proporção de respondentes por tipo de sugestão para melhorar sua situação de saúde em *home office*

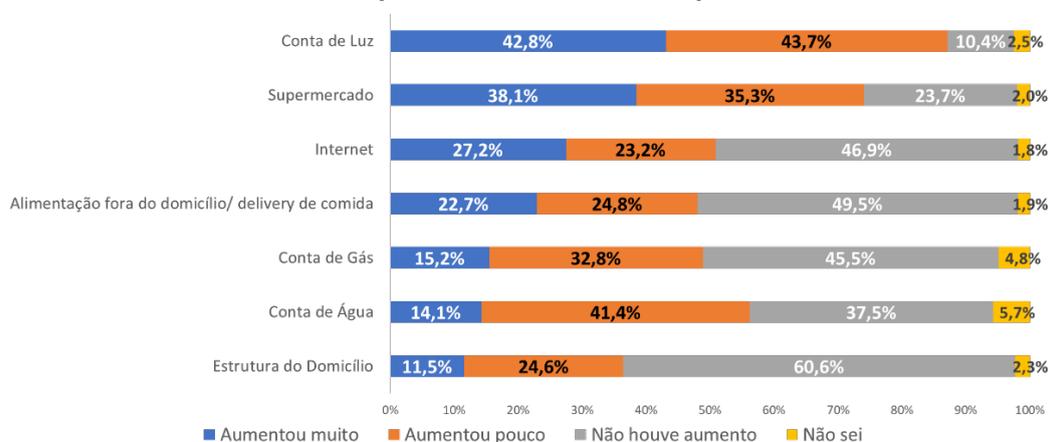


Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Assim como na primeira pesquisa, as dificuldades como o aumento dos gastos na residência para quem trabalhou em *home office* também foram levantadas na segunda edição, com destaque para os gastos com energia elétrica e com supermercado nesse período (Gráfico 22). Entre os(as) respondentes, 86,5% apontaram o aumento da energia elétrica (78,6%, em 2020) e dos gastos com supermercado (73,4%, contra 72,0%, em 2020); das despesas com água (55,5%, diante de 49,6%, em 2020), com internet (50,4%, em 2021, e 32,1%, em 2020), das contas de gás (48,0%, contra 41,6%, em 2020).

Frente à dificuldade de conciliarem as tarefas do trabalho e o preparo das refeições dentro de casa, muitos passaram a solicitar refeições por *delivery*, em mais dias da semana do que faziam anteriormente. Na edição de 2021 da pesquisa, esse item foi acrescentado e o resultado apontou que, para 47,5% dos(as) respondentes, essa despesa, de fato, aumentou durante o período do *home office*. Além disso, muitas pessoas precisaram adquirir ou melhorar seus planos de internet e a estrutura do domicílio, para poderem trabalhar em suas casas. Esses gastos aumentaram para mais de 50% dos(as) respondentes (em 2020, foram 32,1% e 36,1%, respectivamente (Gráfico 23)

Gráfico 23
Distribuição dos(as) respondentes segundo situação dos gastos com contas de consumo na residência durante o período em *home office*, por item de consumo



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

Se, por um lado, as despesas dos(as) trabalhadores(as) aumentaram durante o período do *home office*, por outro lado, os bancos continuaram reduzindo seus custos. Os balanços dos maiores bancos do país apontaram para uma queda significativa nos montantes de diversos itens das despesas administrativas, nos dois primeiros anos da pandemia (2020 e 2021).

A Tabela 1 mostra, para cinco itens selecionados das despesas administrativas (água, luz e gás; alugueis; vigilância, segurança e transportes; instalações; e viagens) dos três grandes bancos privados do país - Itaú, Bradesco e Santander – que, entre 2019 (antes da pandemia) e 2021, houve uma economia de mais de R\$ 1 bilhão, valor que pode ser ainda maior, pois parte das despesas não foi detalhada nas notas explicativas dos respectivos balanços. Tais dados são suficientes para demonstrar que não é nada desprezível o ganho que os bancos tiveram com a adoção desse novo regime de trabalho, mesmo que essa adoção não tenha resultado de uma decisão estratégica, mas de uma imposição repentina, advinda da emergência sanitária que se instalou no país, com a pandemia de Covid-19.

Tabela 1
Despesas administrativas selecionadas dos três maiores bancos privados do país, em 2019 e 2021

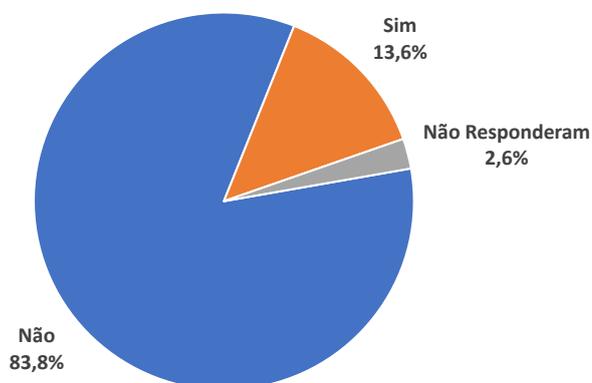
(em R\$ milhões)

Água, Luz e gás	2019	2021	Var. Absoluta 2021-2019	Variação % 2021-2019
Bradesco	441	356	-85	-19,3%
Santander	216	189	-27	-12,5%
Total da despesa com esse item	657	545	-112	-17,0%
Aluguéis				
Bradesco	1.248	1.225	-23	-1,8%
Santander	801	865	64	8,0%
Total da despesa com esse item	2.049	2.090	41	2,0%
Vigilância, Segurança e Transporte				
Bradesco	1.517	1.285	-232	-15,3%
Santander	601	540	-61	-10,1%
Total da despesa com esse item	2.118	1.825	-293	-13,8%
Instalações				
Itaú Unibanco	3.278	3.138	-140	-4,3%
Total da despesa com esse item	3.278	3.138	-140	-4,3%
Viagens				
Bradesco	302	34	-268	-88,7%
Itaú Unibanco	240	59	-181	-75,4%
Santander	191	118	-73	-38,2%
Total da despesa com esse item	733	211	-522	-71,2%
Despesa total com esses cinco itens	8.835	7.809	-1.026	-11,6%

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

Mesmo com o aumento das despesas dos(as) bancários(as) e a economia gerada para os bancos, a partir da adoção do trabalho remoto, apenas 13,6% dos(as) respondentes apontaram estar recebendo um “auxílio *home office*”, para compensar as maiores despesas em suas residências, conforme pode ser observado no Gráfico 24.

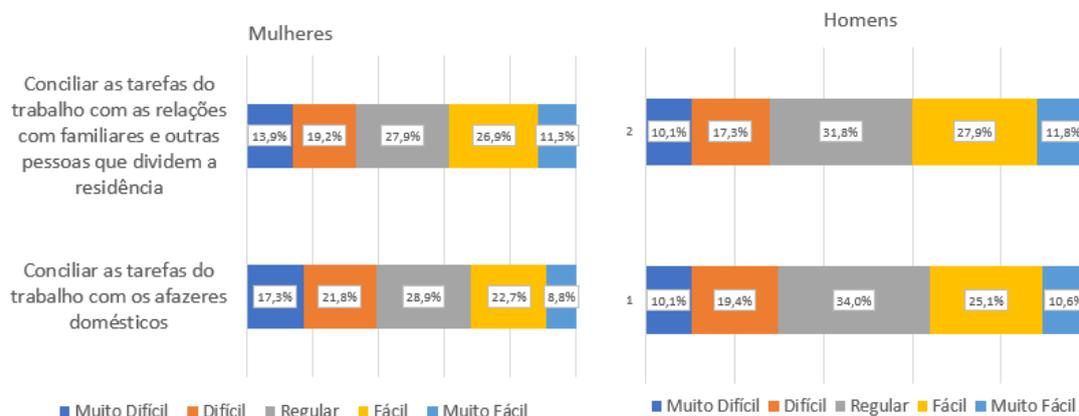
Gráfico 24
Proporção de respondentes que receberam ou não auxílio *home office*



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

Com as pessoas reclusas em suas casas por mais de um ano e, em muitos casos, sem que houvesse escolas ou creches abertas, a conciliação do trabalho com as relações familiares na residência e com os afazeres domésticos continuou mostrando-se difícil, especialmente para as mulheres e para aqueles(as) que possuem filhos(as) em idade escolar. Em 2021, 27,4% dos homens respondentes à pesquisa informaram que estava sendo difícil ou muito difícil conciliar o trabalho em *home office* com as relações com as pessoas de seu convívio diário em casa (28,2%, em 2020) e, para 29,5% deles, foi difícil ou muito difícil conciliar o trabalho em *home office* com os afazeres domésticos (30,3%, em 2020). Já entre as mulheres, esses percentuais são maiores, correspondendo a 33,1% e 39,1%, respectivamente (32,0% a 35,8%, em 2020). Esses dados estão no Gráfico 25-A.

Gráfico 25-A
Distribuição dos(as) respondentes segundo dificuldade de conciliação do trabalho em *home office* com as relações familiares e afazeres domésticos, por sexo

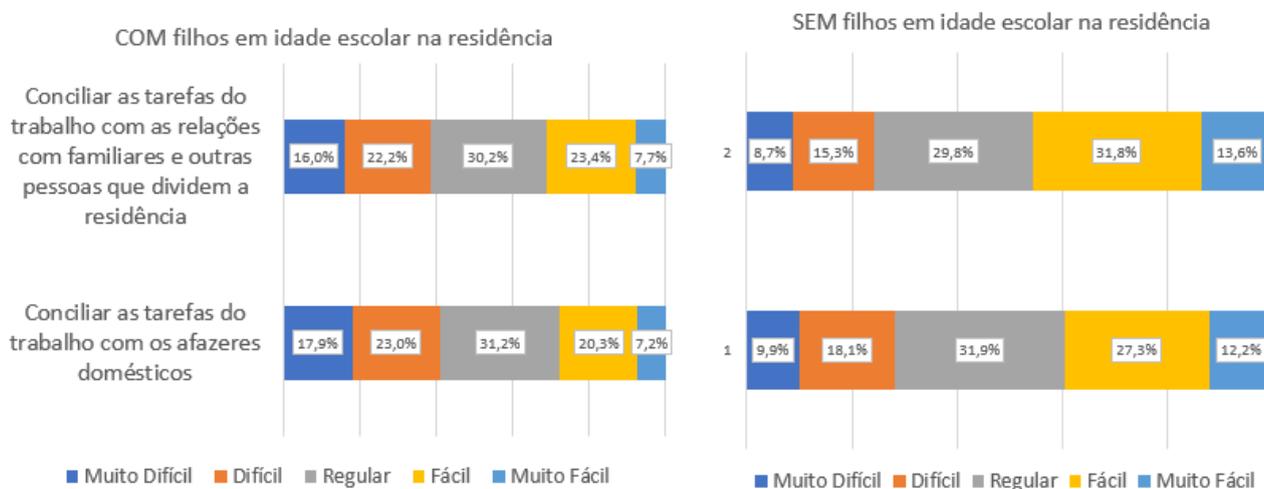


Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

A dificuldade de conciliação do trabalho em casa também é mais evidente entre os(as) respondentes que possuem filhos(as) em idade escolar (Gráfico 25-B). Conciliar o trabalho com as relações com familiares e outros moradores na residência dos(as) respondentes foi mais difícil para 24,0% daqueles que não tinham filhos(as) em idade escolar (22,5% em 2020), enquanto essa dificuldade foi destacada por 38,2% dos que tinham filhos(as) nessa idade (38,1%, em 2020). Para 28,0% dos(as) respondentes que não tinham filhos(as) em idade escolar (25,6%, em 2020), a conciliação do trabalho em *home office* com os afazeres domésticos foi difícil ou muito difícil. Já para os que tinham filhos(as) em idade escolar, porém, a dificuldade se apresentava para 41% (42,1%, em 2020).

Gráfico 25-B

Distribuição dos(as) respondentes segundo dificuldade de conciliação do trabalho em *home office* com as relações familiares e afazeres domésticos, segundo presença ou não de filhos em idade escolar



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

As reivindicações dos(as) bancários(as) para o *home office*

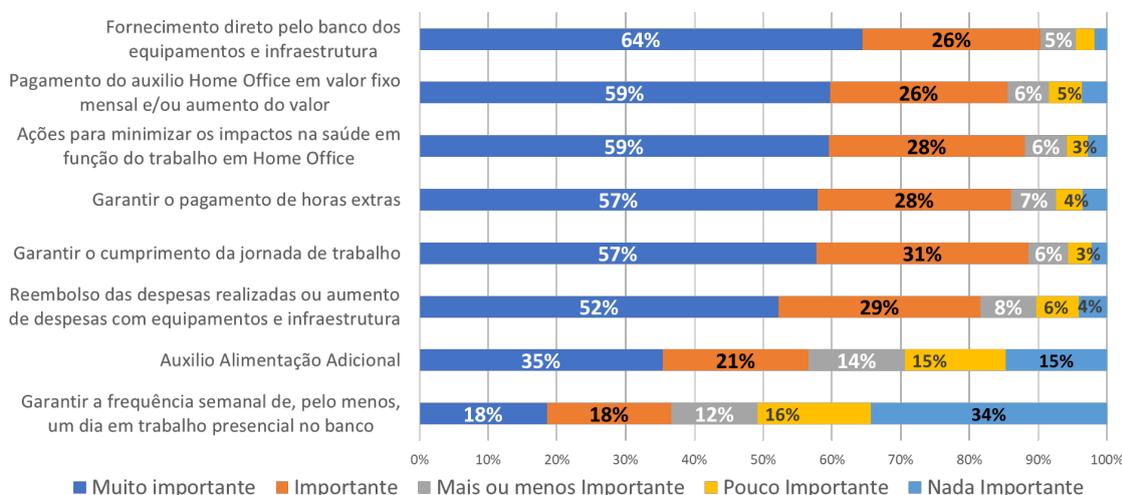
Um dos principais objetivos da pesquisa sobre o *home office* na categoria bancária, tanto na primeira edição quanto na segunda, foi identificar as prioridades apontadas pelos(as) respondentes sobre quais itens deveriam ser objeto da negociação coletiva com os bancos, visando à melhoria das condições de trabalho. Embora as posições das reivindicações tenham se mantido semelhantes nas duas pesquisas, houve um aumento importante no percentual 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.

Seguem, em ordem decrescente, as principais reivindicações classificadas como muito importantes e importantes, na visão dos(as) respondentes: fornecimento, pelo banco, de equipamentos e infraestrutura (90% dos/as respondentes, em 2021, contra 88,7%, em 2020); ações para minimizar os impactos na saúde em função do trabalho em *home office* (88%, sendo que, em 2020, eram 88,1%); garantia do cumprimento da jornada (88% dos/as respondentes, em 2021, contra 87,5%, em 2020); pagamento de um “auxílio *home office*” (85% dos/as respondentes em 2021, contra 72,1%, em 2020); a mesma proporção (85%) para a garantia do pagamento das horas extras (83,8%, em 2020); e pagamento de auxílio alimentação adicional (56,0% dos/as

respondentes, frente aos 50,3%, em 2020. (Gráfico 26).

Finalmente, mas não menos importante, a reivindicação de garantir, ao menos, um dia de trabalho presencial por semana, no banco, foi considerada importante ou muito importante por 36% dos(as) respondentes (41,3%, em 2020). Tal pleito está relacionado, principalmente, ao medo de ser esquecido(a) e, com isso, perder oportunidades ou ser desligado(a) pelo banco, mencionado como um problema que vem afetando a saúde de grande parte desses(as) trabalhadores(as).

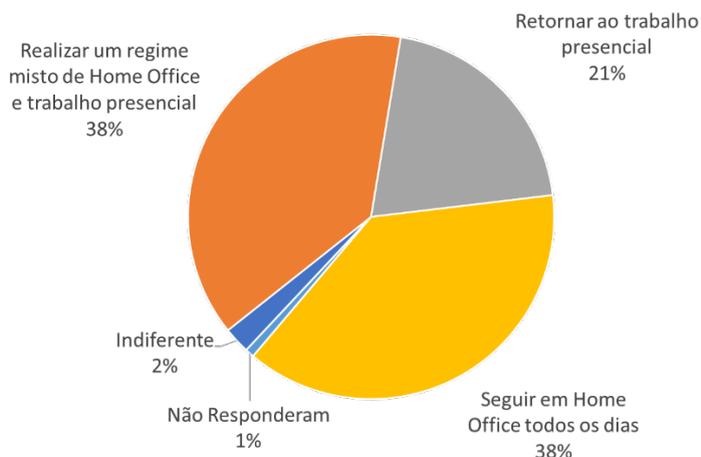
Gráfico 26
Distribuição dos(as) respondentes segundo grau de importância atribuído a alguns itens para a negociação coletiva sobre o *home office* com os bancos, por tipo



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

Ainda na perspectiva de levantamento das reivindicações, a pesquisa procurou contemplar, também, qual o desejo desses(as) bancários(as), após o término do período de pandemia e de isolamento social. Lembrando que, em 2020, o resultado apontou que boa parte (42,0%) preferiria seguir em regime misto entre o *home office* e o presencial, enquanto nos dois extremos (regime completamente presencial ou totalmente em *home office*) houve praticamente um empate: 27,7% prefeririam seguir em *home office* todos os dias e 26,5% prefeririam retornar totalmente ao trabalho presencial. Já nesta segunda edição, de 2021, houve aumento do percentual de respondentes que optariam por seguir todos os dias em *home office* (38% do total), queda do percentual dos(as) que gostariam de retornar totalmente ao presencial (21%), e queda, também para 38%, dos(as) que elegeriam o regime misto (ver Gráfico 27). Sendo que, entre os que prefeririam o regime misto, 78,9% gostariam que mais dias fossem em *home office* do que no regime presencial.

Gráfico 27
Distribuição dos(as) respondentes segundo preferência de regime de trabalho para o período pós pandemia



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

A negociação sobre /teletrabalho no setor bancário

Desde o início da pandemia, em março de 2020, o Comando Nacional dos Bancários e a Fenaban discutiram sistematicamente, em mesa de negociação, no âmbito do “Comitê Nacional de Crise”, as condições de trabalho dos(as) bancários(as), tanto para aqueles(as) que estavam no trabalho presencial – uma vez que o serviço bancário é considerado atividade essencial –, quanto para aqueles(as) que estavam em *home office* (grupos de risco e coabitantes). Durante essas discussões, o Comando Nacional dos Bancários encomendou a primeira Pesquisa de *Home office* dos(as) Bancários(as), em julho de 2020, no intuito de subsidiar a Campanha Nacional dos(as) Bancários(as) de 2020 sobre o tema.

A partir dos resultados da primeira pesquisa sobre *home office*, as conferências regionais e a conferência nacional dos(as) bancários(as) elaboraram uma cláusula específica sobre o tema, que foi incluída na minuta de reivindicações da categoria. A formulação da cláusula buscava contemplar as demandas dos(as) trabalhadores(as), avançando em relação à legislação brasileira sobre teletrabalho, baseando-se na norma adotada em Portugal, considerada bastante completa.

O artigo 166º do Código de Trabalho português³, da Lei nº 7, de 2009, determina que, caso não seja explicitado em contrato de trabalho, os equipamentos de tecnologia e comunicação utilizados pelo(a) trabalhador(a), como computador e celular, pertencem ao empregador, que deverá, portanto, assegurar sua instalação e manutenção.

Preocupado com o possível isolamento do(a) trabalhador(a) em teletrabalho, o artigo 169º do mesmo Código define que “o empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores”. O mesmo artigo destaca que os(as) trabalhadores(as) em teletrabalho têm os mesmos direitos e deveres dos(as) demais trabalhadores(as), visando-se evitar o “medo de ser esquecido”.

Outros temas foram incorporados à pauta de reivindicações dos(as) bancários(as), visando sanar as insuficiências identificadas na legislação brasileira sobre o tema e outras questões apontadas pela pesquisa, como: necessidade de 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, como também em relação à saúde e segurança no trabalho; garantia de direitos equiparados aos de trabalhadores(as) presenciais, incluindo participação em confraternizações, acesso a informações, oportunidades de promoções; implementação e melhoria de canais de gestão do teletrabalho; definição prévia do público-alvo e das condições para a alteração de regime; e pagamento de um auxílio mensal.

Tais parâmetros de regulação do teletrabalho foram aprovados pelos(as) representantes sindicais, na 22ª Conferência Nacional dos Bancários, realizada em 18 de julho de 2020, e foram materializados na Cláusula 56 da pauta de reivindicações entregue à Fenaban.

As rodadas de negociação entre bancos e bancários(as) tiveram início no final de julho de 2020 e as cláusulas relacionadas a teletrabalho foram objeto de uma mesa específica, 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 destacou a importância da pesquisa e do debate na mesa de negociação.

Ao final de agosto de 2020, a Fenaban apresentou uma contraproposta, que não contemplava as reivindicações encaminhadas, prevendo apenas que os bancos deveriam orientar os(as) bancários(as) sobre medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, responsabilizando os(as) próprios(as) trabalhadores(as) por sua condição de saúde. Não havia a

³ Ver em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-175393765>

garantia de fornecimento dos equipamentos de trabalho ou qualquer ajuda de custo para os gastos realizados com o trabalho na residência, mencionando, somente, a possibilidade de concessão de equipamentos e mobiliário. Não assegurava o controle da jornada de trabalho, liberando os bancos da aplicação do disposto no Capítulo II, do Título II da CLT (“Da Duração do Trabalho”) para os(as) bancários(as) em teletrabalho, como também não trazia nada 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 de 2020.

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

Em pesquisa realizada pela Febraban (FEBRABAN,2022), 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.”* Previam, 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, nesse ano, apenas 41% dos(as) trabalhadores(as) das áreas internas trabalhassem presencialmente e 59% em modelo de teletrabalho total ou híbrido.

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 reuniões seguintes.

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

- o A conceituação de teletrabalho, possibilitando inclusive o trabalho híbrido;
- o A previsão de orientação e treinamento dos gestores dos(as) empregados(as) em teletrabalho, para evitar abusos de cobranças e assédio;
- o A previsão do pagamento de vale-transporte proporcional, em caso de regime de trabalho híbrido;
- o A previsão de que os acordos específicos por banco, regulando o teletrabalho em patamares superiores aos da CCT, serão válidos;
- o A previsão de registro e controle da jornada de trabalho no regime de teletrabalho;
- o O direito a desconexão, com respeito aos intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, férias, feriados, fins de semana etc.;
- o 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;
- o A previsão da possibilidade de fornecimento e manutenção por parte do banco de equipamentos necessários ao teletrabalho;
- o 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;
- o A garantia dos mesmos direitos da CCT para o(a) empregado(a) em teletrabalho e empregado(a) em regime presencial, inclusive direito de participar dos processos eletivos dos órgãos de representação da categoria profissional, podendo votar e ser votado;
- o A criação, por parte do banco, de um canal de acesso específico para demandas dos(as) empregados(as) em teletrabalho;
- o A previsão de proteção à empregada vítima de violência doméstica, com respeito à sua vontade de permanecer ou não em regime de teletrabalho;
- o A criação de um Grupo de Trabalho Bipartite, com participação das entidades sindicais, sobre teletrabalho e trabalho remoto, para acompanhar a aplicação dos direitos desses(as) trabalhadores(as).

Referências bibliográficas:

BRIDI, M.A.; VAZQUES, B.V. **Estudo Sobre A Regulação do Teletrabalho no Brasil**. FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG. Julho, 2021. Ver em: <http://abet-trabalho.org.br/estudo-sobre-a-regulacao-do-teletrabalho-no-brasil/>

CÓDIGO DO TRABALHO DE PORTUGAL. **Lei nº 7.000/2009**. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

DIEESE, 2020. **Pesquisa Nacional sobre Home officedos Bancários**, DIEESE. Ver em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>

DOM CABRAL, 2021. **Novas formas de trabalhar: as adequações ao home officeem tempos de crise**, PESQUISA 2ª edição; Abril 2021. Ver em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/pesquisa-adequacoes-ao-home-office/>

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

IBGE, 2020. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios-PNAD Covid19**. Resultado Mensal, novembro de 2020. IBGE. Ver em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101778.pdf>



Escritório Nacional: Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Direção Executiva

Presidente - Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo – José Carlos Santos Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo – Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva - Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo – Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretora Executiva - Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Diretor Executivo – Carlos Andreu Ortiz

CNTM – Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos

Direção Técnica

Fausto Augusto Júnior – Diretor Técnico

José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Adjunto

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Equipe técnica

Cátia Toshie Uehara

Gustavo Machado Cavarzan

Rosângela Vieira

Vivian Machado

Revisão

Carlindo Rodrigues de Oliveira