|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CONVENÇÃO COLETIVA | CLT | COMENTÁRIOS ASSESSORIA JURÍDICA |
| **CLAUSULA 5ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**  Durante a vigência desta Convenção, ao empregado admitido para a função de outro dispensado, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais. | Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.  § 5o  A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.                        [(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1) | Na verdade, é uma situação inócua. Para haver equiparação salarial integral, haveria a necessidade de mesma região/tempo de função. Esta falta de equiparação é que a lei veda, e que é considerada literalmente na cláusula. |
| **CLÁUSULA 7º - OPÇÃO POR INDENIZAÇÃO DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**  O empregado admitido até 22.11.2000 poderá optar, junto ao banco, por uma das disposições abaixo:  a) receber indenização em valor único de R$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção; ou  b) continuar mantendo o direito a novos adicionais em suas datas de aniversário de tempo de serviço, prestado ao mesmo empregador, nas condições da clausula de adicional por tempo de serviço, letra “a” desta Convenção.  Parágrafo primeiro - A opção mencionada acima deverá ser formalizada por escrito.  Parágrafo segundo - Optando o empregado pelo recebimento da indenização, o pagamento pelo banco será procedido observando-se as seguintes condições:  a) quando a opção for feita junto ao banco até o dia 10 (dez), o crédito será efetuado até a data da folha de pagamento do mês; e  b) quando a opção for feita junto ao banco após o dia 10 (dez), o crédito será efetuado até a data da folha de pagamento do mês seguinte.  Parágrafo terceiro - Não haverá supressão ou extinção dos adicionais por tempo de serviço adquiridos até a data da opção prevista na letra “a” do caput desta clausula.  Parágrafo quarto - O adicional por tempo de serviço, previsto em clausula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá seu valor reajustado na data-base da categoria, pelo mesmo índice de correção dos salários constante de Convenção Coletiva de Trabalho e deverá ser sempre considerado e pago destacadamente.  Parágrafo quinto - A presente clausula não se aplica aos bancos que foram excluídos do Plebiscito, cabendo-lhes a aplicação do caput e do §3° da clausula de adicional por tempo de serviço.  O cumprimento, ou não, desta clausula, aos empregados do BANPARA, será definida por tratativas entre o Banco e o Sindicato Profissional da sua sede social.  Parágrafo sexto - A inclusão desta clausula na Convenção Coletiva de Trabalho foi aprovada através de Plebiscito Nacional realizado nos dias 6, 7 e 8.12.2000, consoante termos do §7° da clausula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Tal cláusula, historicamente pode ter sido uma vantagem. Contudo, hoje não é, já que, ao receber a indenização, em parcela única, o bancário perde tal adicional. |
| **CLÁUSULA 28 - OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO**  Manifestando-se o empregado, optante ou não, pelo regime do FGTS, por escrito, no sentido de exercer o direito de opção retroativa especificado nas Leis nºs 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº 99.684, de 08.11.90, artigos 4° e 5º, não poderá opor-se o banco, que, no prazo máximo de 48 horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.  Parágrafo único - A opção retroativa do FGTS, na forma da presente cláusula, não implicará prejuízo relativamente aos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e ao benefício de abono complementar de aposentadoria, previsto no regulamento do banco. | Caducou a presente cláusula. | NADA A ACRESCENTAR. |
| **CLÁUSULA 34 - TRANSPORTE DE NUMERÁRIO**  Nas contratações de serviços especializados em transporte de valores, a FENABAN e as respectivas instituições bancárias representadas observarão o disposto na Lei nº 7.102, de 20.06.1983, na Portaria DG/DPF nº 3.233 de 10/12/2012, e alterações posteriores destes instrumentos legais.  Parágrafo único - A FENABAN adotará, juntamente com as respectivas instituições bancárias representadas, providências necessárias para coibir o transporte de valores realizado de forma distinta da regra contida no caput. | JÁ HÁ LEI, DESNECESSÁRIA TAL CLÁUSULA. | Cláusula repetindo a lei. Apenas propositiva. |
| **CLÁUSULA 35 - SEGURANÇA BANCÁRIA**  Em caso de paralisação das atividades bancárias, em virtude de ato criminoso, o banco envidará esforços para a retomada das operações, incluindo a disponibilização de numerário para atendimento ao público, quando reputar viável, em virtude da importância do funcionamento da atividade econômica para a sociedade.  Parágrafo primeiro - Na ocorrência das situações previstas na cláusula que trata de indenização por morte ou incapacidade decorrente de assalto, e sem prejuízo da indenização ali prevista, os bancos adotarão as seguintes medidas:  a) no caso de assalto a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, todos os empregados presentes terão direito a atendimento médico ou psicológico logo após o ocorrido, com comunicação à CIPA, onde houver;  b) o empregado que for vítima do crime de extorsão mediante sequestro terá direito a atendimento médico ou psicológico logo após o ocorrido;  c) em caso de assalto ou ataque contra qualquer agência ou posto de atendimento bancário, consumado ou não o roubo, ou, ainda, em caso do crime de extorsão mediante sequestro de empregado, o banco registrará o Boletim de Ocorrência Policial;  d) o banco avaliará o pedido de realocação para outra agência ou posto de atendimento bancário, apresentado pelo empregado que for vítima do crime de extorsão mediante sequestro; e  e) os dados estatísticos nacionais sobre ocorrências de assaltos e ataques, cujos roubos tenham sido consumados ou não, sendo discutidos, semestralmente, até a primeira quinzena de fevereiro e até a primeira quinzena de agosto, na Comissão Bipartite de Segurança Bancária.  Parágrafo segundo - Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes a presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Cláusula propositiva, apesar de ter uma ressalva, a situação da necessidade de passar por uma negociação. |
| **CLÁUSULA 36 - MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO**  As multas decorrentes de falhas nos serviços de compensação de cheques e as taxas de devolução ficarão por conta dos bancos e não poderão ser descontadas dos empregados. | CADUCOU A PRESENTE CLÁUSULA. |  |
| **CLÁUSULA 37 - UNIFORME**  Quando exigido ou previamente permitido pelo banco, o uniforme do empregado será fornecido pelo banco, gratuitamente. | Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.  Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum. | Cláusula repetindo a lei. |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **CLÁUSULA 40 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA**  Os bancos encaminharão cópia do ato convocatório de eleições da CIPA, à entidade sindical profissional local, na mesma data da sua divulgação aos empregados.  Parágrafo único - Os bancos darão conhecimento das datas e conteúdo da SIPAT aos empregados e ao sindicato. | Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.  Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).  Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.  § 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.  § 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.  § 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.  § 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.  § 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.  Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.  Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. | Cláusula repetindo a lei. Contudo, há uma inovação boa, que é a comunicação ao sindicato das eleições. |
| **CLÁUSULA 41 - EXAMES MÉDICOS ESPECÍFICOS**  O empregado poderá solicitar exames médicos específicos, que serão realizados a critério do médico indicado pelo banco. Os resultados serão fornecidos ao empregado solicitante. | Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:  I - a admissão;  II - na demissão;  III -periodicamente.  § 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:  a) por ocasião da demissão;  b)complementares.  § 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.  § 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.  § 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.  § 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.  § 6o Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames.  § 7o Para os fins do disposto no § 6o, será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção, podendo ser utilizado para essa finalidade o exame toxicológico previsto na [Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9503.htm), desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias. | Cláusula repetindo a lei. Contudo, há uma garantia para o bancário, de fornecimento dos resultados, e não apenas a comunicação. |
| **CLÁUSULA 44 - ACIDENTES DE TRABALHO**  Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenentes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs. | Decreto 3.048/99:        Art. 336.  Para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar à previdência social o acidente de que tratam os [arts. 19](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm#art19), [20](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm#art20), [21](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm#art21) e [23 da Lei n~~º~~ 8.213, de 1991](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm#art23), ocorrido com o segurado empregado, exceto o doméstico, e o trabalhador avulso, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena da multa aplicada e cobrada na forma do art. 286.        [(Redação dada pelo Decreto nº 4.032, de 2001)](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D4032.htm#art1)          § 1~~º~~ Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.          § 2~~º~~ Na falta do cumprimento do disposto no **caput**, caberá ao setor de benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social comunicar a ocorrência ao setor de fiscalização, para a aplicação e cobrança da multa devida.          § 3~~º~~  Na falta de comunicação por parte da empresa, ouquando se tratar de segurado especial, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.         [(Redação dada pelo Decreto nº 4.032, de 2001)](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D4032.htm#art1)          § 4~~º~~ A comunicação a que se refere o § 3~~º~~ não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.          § 5º [(Revogado pelo Decreto nº 3.265, de 1999)](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3265.htm#art4)          § 6~~º~~ Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela previdência social, das multas previstas neste artigo. | Cláusula repetindo a lei, reforçando a comunicação para o sindicato. |
| **CLÁUSULA 45 - DOS AFASTAMENTOS POR DOENÇA SUPERIORES A 15 DIAS**  O empregado que, por motivo de doença, afastar-se do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos, deverá apresentar ao banco, mediante protocolo de entrega, o atestado médico que comprove a sua incapacidade laborativa, até o 1° (primeiro) dia útil após a sua emissão, salvo se houver alteração do prazo estabelecido no Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, quando este passará a ser observado.  Parágrafo único - Nos casos de afastamento superior a 15 (quinze) dias, mediante o recebimento do atestado médico nos termos do caput desta cláusula, o banco requererá, até o 30° (trigésimo) dia do afastamento, a concessão do benefício junto ao INSS, salvo se, até o 20° (vigésimo) dia do afastamento, o empregado comprovar haver requerido o benefício diretamente àquele órgão, ou manifestar por escrito, no ato da entrega do atestado médico, a intenção de fazê-lo por seus próprios meios. | Lei 8213/91:       Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.      [(Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm#art60)          § 1º Quando requerido por segurado afastado da atividade por mais de 30 (trinta) dias, o auxílio-doença será devido a contar da data da entrada do requerimento.          § 2º        [(Revogado pela Lei nº 9.032, de 1995)](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9032.htm#art8)          § 3o Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.       [(Redação Dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm#art2)          § 4º A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correpondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias. | Cláusula regulamentando o que é previsto em lei. Nada a acrescentar. |
| **CLÁUSULA 46 - - DECLARAÇÃO DO ÚLTIMO DIA TRABALHADO (DUT)**  Ao empregado afastado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias, que comprove haver requerido o benefício diretamente ao INSS, fica assegurada a entrega, pelo banco, da Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT). Parágrafo primeiro - Para os fins previstos no caput desta cláusula, o empregado deve comprovar, no prazo de até 7 (sete) dias úteis anteriores à perícia médica, haver requerido o benefício ao INSS.  Parágrafo segundo - Atendida, pelo empregado, a condição prevista no parágrafo anterior, o banco entregará a “DUT” até 2 (dois) dias úteis anteriores ao dia da perícia médica. | Instrução Normativa 128/2022 – INSS:  Art. 350. O acidente do trabalho ocorrido deverá ser comunicado ao INSS por meio de CAT.  § 1º O emitente deverá entregar cópia da CAT ao acidentado, ao sindicato da categoria e à empresa.  § 2º Nos casos de óbito, a CAT também deverá ser entregue aos dependentes e à autoridade competente.  § 3º Na CAT de reabertura de acidente do trabalho, deverão constar as mesmas informações da época do acidente, exceto quanto ao afastamento, último dia trabalhado, atestado médico e data da emissão, que serão relativos à data da reabertura.  § 4º Não serão consideradas CAT de reabertura para as situações de simples assistência médica ou de afastamento com menos de quinze dias consecutivos.  § 5º O óbito decorrente de acidente ou de doença profissional ou do trabalho, ocorrido após a emissão da CAT inicial ou de reabertura, será comunicado ao INSS, por CAT de comunicação de óbito, constando a data do óbito e os dados relativos ao acidente inicial. | Cláusula cumprindo requisitos da lei. Facilita ao bancário em caso de requisição ao INSS. |
| **CLÁUSULA 58 - CARTA DE DISPENSA**  A demissão imposta pelo empregador será comunicada ao empregado por escrito. | Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.  (...)  § 6o A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.  § 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. | Cláusula repetindo a lei. Contudo, há uma garantia para o bancário de recepção formalmente do desligamento. |
| **CLÁUSULA 59 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA**  Se violada qualquer cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R$ 48,31 (quarenta e oito reais e trinta e um centavos), a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.  Parágrafo único - O valor previsto no caput desta cláusula, será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1°.09.2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento). | Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:  (...)  VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos. (...) | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei, há a previsão da penalidade, mas não qual é a forma. |
| **CLÁUSULA 66 - PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR - VALE-CULTURA**  Considerando que o incentivo fiscal do vale cultura poderá ser novamente instituído no país por norma legal, as partes acordam em adotar como referência o texto da cláusula firmada anteriormente em instrumento coletivo, reproduzida abaixo:  “Os bancos concederão aos seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos nacionais, aqui compreendido o salário base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, o Vale-Cultura instituído pela Lei n. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC n. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC n. 80, de 30/09/2013, no valor único mensal de R$ 50,00 (cinquenta reais), sob a forma de cartão magnético.  Parágrafo primeiro - O fornecimento do vale-cultura depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do art. 11 da Lei 12.761/2012.  Parágrafo segundo - O empregado usuário do vale-cultura poderá ter descontados, de sua remuneração mensal, assim entendida como o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, os seguintes percentuais sobre o valor do vale cultura estabelecidos no art. 15 do Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, como segue:  I - até um salário mínimo - dois por cento;  II - acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos - quatro por cento;  II - acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos - seis por cento;  IV - acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos - oito por cento; e  V - acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos - dez por cento.  Parágrafo terceiro - O salário mínimo a ser considerado, para efeito de desconto, é o valor correspondente ao salário mínimo nacional.  Parágrafo quarto - Os bancos, nos termos da legislação citada no caput, providenciando sua habilitação como “entidade beneficiária” do vale cultura, junto a Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.  Parágrafo quinto - Ficam a critério do empregado, nos termos da legislação do Vale Cultura, a forma e o momento de utilização dos créditos efetivados pelo banco, decorrentes do cumprimento desta cláusula.  Parágrafo sexto - Esta cláusula vigorará no período de 01/01/2014 a 31/12/2016, salvo se antes desse prazo o incentivo fiscal previsto no art. 10 da Lei 12.761/2012 e nos artigos 21 e 22 do Decreto 8084/2013 for revogado, hipótese em que a concessão do benefício Vale-Cultura cessará imediatamente.” | Repetição da letra da Lei. Desnecessário trazer. | Desnecessário complementar. |
| **CLÁUSULA 67 - PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**  As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.  Parágrafo único - A negociação coletiva prevista no caput, quaisquer que sejam as partes ou abrangência, deverão ser precedidas de ofício do Comando Nacional dos Bancários a FENABAN. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Há uma trava para atuação sindical, ao impedir o acesso imediato ao sindicato. |
| **CLÁUSULA 68 - TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO**  Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do banco, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicado, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo (art. 62, I, da CLT).  Parágrafo primeiro - O comparecimento às dependências do banco não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.  Parágrafo segundo - O banco deverá promover orientação do gestor do empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, por meio físico, digital, presencial ou à distância.  Parágrafo terceiro - Aos empregados em teletrabalho fica acordado que se aplicam as disposições da convenção e/ou acordo coletivo de trabalho vigentes, relativos a base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, definido pelo banco, ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho ou trabalho remoto em local diverso daquele.  Parágrafo quarto - O banco concederá o vale-transporte ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico em caso de teletrabalho ou trabalho remoto, proporcionalmente às necessidades efetivas de deslocamento para trabalho presencial e desde que o gasto que o empregado tenha com o vale transporte ultrapasse o percentual de 4% do seu salário base. Caso haja alteração legislativa específica nesse sentido, o desconto será feito de forma proporcional à utilização por parte do empregado.  Parágrafo quinto - O contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que realizar teletrabalho ou trabalho remoto fora do território nacional será regido pela legislação brasileira, não se aplicando as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em acordo individual ou coletivo de trabalho.  Parágrafo sexto - O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento.  Parágrafo sétimo - As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. | Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.  Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.  § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.  § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.  § 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.  § 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.  § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.  § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.  § 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.  § 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da [Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7064.htm), salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.  § 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.  Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.  § 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.  § 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.  § 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.  Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.  Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.  Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.  Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.  Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. | Cláusula repetindo a lei. Contudo, o regramento facilita. |
| **CLÁUSULA 69 - ALTERAÇÃO ENTRE REGIMES DE TRABALHO**  O estabelecimento do regime de teletrabalho ou trabalho remoto, bem como seu retorno ao regime presencial (e vice-versa), poderá ser determinado pelo banco ficando garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, precedido apenas de comunicar o, por qualquer meio, ao empregado.  Parágrafo primeiro - Na hipótese de o empregado de uma área sujeita ao teletrabalho ou trabalho remoto não tiver possibilidade de atuar em tal regime, o banco analisará o caso e, atendidas as necessidades do empregado e do banco, poderá alocar o funcionário em regime presencial.  Parágrafo segundo - Quando o empregado estiver em teletrabalho ou trabalho remoto integralmente fora das dependências do empregador, e realizá-lo em outro estado ou país, o prazo previsto no caput desta cláusula será de trinta dias, caso haja necessidade de mudança de domicílio. | Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.  § 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.  § 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.  § 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. | Cláusula repetindo a lei. Contudo, há uma garantia para o bancário ao esclarecer os procedimentos. |
| **CLÁUSULA 72 - EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO**  Os equipamentos que, a critério do banco, vierem a ser disponibilizados ao empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto serão fornecidos em comodato, ficando o empregado responsável pela sua guarda, conservação e devolução.  Parágrafo único - As manutenções nos equipamentos de propriedade do banco, quando necessárias, serão custeadas e previamente autorizadas por este, bem como deverão ocorrer durante a jornada normal de trabalho. | Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.  Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado. | Cláusula repetindo a lei. Contudo, há uma garantia para o bancário das formas. |
| **CLÁUSULA 73 - PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES**  O banco promoverá orientação a todos os empregados no regime de teletrabalho ou trabalho remoto sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância, com as seguintes orientações:  Ambiente de Trabalho  1. Procure espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto.  2. Dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário.  Equilíbrio vida pessoal/profissional  3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.  4. Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar.  5. Estabeleça uma rotina de exercícios físicos.  6. Mantenha-se hidratado.  7. Quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas (smartphone, tablet, notebook, desktop, etc.).  Saúde emocional  8. Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).  9. Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.  10. Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas. Apenas entre em contato com o seu gestor e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação.  Ergonomia  11.Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc.  12. Não trabalhe em sofás ou camas.  13. Mantenha seu posto de trabalho organizado.  14. Utilize equipamentos e acessórios adequados.  15.Faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.).  16. Alongue-se pelo menos 2 vezes ao dia.  17.Mude o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual.  18. Orientações sobre ergonomia:  a. Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de brago;  b. Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;  c. Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;  d. Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;  e. Manter o cotovelo junto ao corpo;  f. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira;  g. Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;  h. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;  i. Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;  j. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;  k. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e  l. Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).  Parágrafo primeiro - O empregado deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com o banco, por meio do canal que for disponibilizado.  Parágrafo segundo - O empregado será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam desta cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes.  Parágrafo terceiro - O empregado deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que o banco adote as medidas exigidas pela legislação. | Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.  Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. | Cláusula repetindo a lei. Contudo, há uma orientação maior para o bancário. |
| **CLÁUSULA 78 - PESSOALIDADE**  O teletrabalho ou trabalho remoto deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação, contudo, a base é o artigo 3º da clt: Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. | Cláusula repetindo a lei. Contudo, há uma orientação maior para o bancário. |
| **CLÁUSULA 80 - DO REPÚDIO AO ASSÉDIO SEXUAL**  As partes signatárias desta Convenção declaram repudio a qualquer ato de assédio sexual. | Lei 14457/2022: Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:  VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e | Cláusula repetindo a lei. Contudo, há uma proposição firme para seguir. |
| **CLÁUSULA 90 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL**  A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se às partes convenentes no âmbito territorial de suas representações. Assim, aplica-se a todos os empregados representados pelas entidades sindicais profissionais convenentes, respeitado o disposto na Resolução CMN nº 4.820 de 29.05.2020, com a redação dada pela Resolução CMN nº 4.885 de 23/12/2020. | Art. 517. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais.  § 1º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, outorgará e delimitará a base territorial do sindicato.  § 2º Dentro da base territorial que lhe for determinada é facultado ao sindicato instituir delegacias ou secções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada. | Cláusula repetindo a lei. Contudo, há uma garantia para o bancário de aplicabilidade da CCT. |