RESOLUÇÃO 1

Teremos uma campanha nacional, a primeira diante do governo Lula, que vai demandar muita unidade e capacidade de organização da categoria para garantir avanços. É hora de buscar mais ofensividade para sustar ataques aos direitos e a sobrevivência de nossa categoria. Além de avanços salariais e de benefícios (sempre importantes), precisamos buscar medidas para conter o processo de reestruturação dos bancos que tem gerados desemprego, adoecimento e mudanças profundas no modo de trabalhar.

Neste sentido algumas questões devem ser prioritárias:

- O processo negocial precisa ser transparente que alie a negociação em si com organização e diálogo com a categoria;

Que todos e todas do Comando e a categoria, tenham acesso à redação do que foi acordado antes de ser submetido à debate e votação nas assembleias. Evitar que as definições finais da campanha sejam de afogadilho, sem tempo para o debate do conteúdo das propostas negociadas.

- Garantir recomposição da inflação e aumento real de 5%.

- Questão do emprego é essencial. Enfrentar a terceirização e mudanças no modelo de negócio que afetam o emprego devem ser prioridades;

- Terceirização**:** problema antigo que traz a precarização, desemprego, dispersão dos bancários e dificuldades de representação. Precisamos ser ativos no enfrentamento a essa prática, priorizando o tema e buscando garantir a representação de todos setores do sistema financeiro bem como sustar processos de terceirização que tem a clara intenção de evitar acesso aos direitos de nossa CCT;

- Remuneração variável**:** Esse tema deve ser priorizado devido às consequências que traz. Devemos estudar e construir ações para diminuir os efeitos nocivos, buscando garantir a remuneração total, desvinculando das metas individuais. Sua implementação afeta o poder de contratação, pois avança em importância na remuneração dos bancários onde o sindicato pouco incide. Também tem íntima relação com metas que traz profundo desgaste para a categoria, afetando o potencial de mobilização e a saúde dos bancários.

- Ampliar a nossa representação, buscando a construção do Ramo do sistema financeiro. Para isso precisamos garantir no acordo a possibilidade de representação do conjunto dos segmentos do Ramo Financeiro.

- Buscar garantir avanços na legislação sindical garantindo a negociação coletiva e fortalecimento dos sindicatos.

- É tarefa prioritária defender os bancos públicos, enquanto patrimônio do povo brasileiro, e seus funcionários, que estão sob pressão por exigência de resultados. É uma luta contra eventual esvaziamento e desmonte, mas neste momento, acima de tudo, o debate sobre o papel dessas instituições para a sociedade. Defender os bancos público é também lutar na defesa da PREVI, FUNCEF, CASSI, Saúde Caixa, entre outros planos de saúde e previdência, bem como fundos de previdência e saúde de todos os bancos públicos.

- Fortalecer as negociações nas mesas temáticas (saúde, segurança e condições de trabalho, igualdade de oportunidades), considerando as novas condições de atuação. Oportunidade de aliar negociações com mobilização com a necessária priorização desses temas importantes.

- Manter como prioritário a luta pelo fim da violência contra mulheres, incluindo o assédio sexual e garantir igualdade de oportunidades e salariais. Também tratar como essencial a valorização da luta da juventude, contra a discriminação racial e LGBTQIA+

RESOLUÇÃO 2 - SOBRE TECNOLOGIA E COMUNICAÇÃO

- Debater estratégias e ações para enfrentar as mudanças tecnológicas do sistema financeiro. As novas tecnologias e métodos de gestão e negócios tende a mudar o perfil do trabalho bancário impactando na vida laboral e no emprego. O debate sobre o uso das tecnologias e seu impacto sobre a consciência e modo de vida é algo que precisamos abordar. Especialmente a juventude vive um momento especial, com mudanças profundas e de largo alcance, impulsionadas pelas novas tecnologias.

Os sindicatos devem estar receptivos às novas tecnologias, não as enfrentar. Utilizando as ferramentas da contemporaneidade como armas para levar a luta de classes a outros patamares, afinal, o Capital lança mão das tecnologias visando ampliar as explorações e opressão.

Investir em tecnologia é vital no mundo atual. Tanto para qualificar a ação sindical, como para disputar os espaços institucionais e de comunicação na sociedade. Os bancos estão cada vez mais *high-tech* , o sindicato precisa acompanhar o desenvolvimento tecnológico, incorporando suas facilidades na comunicação com as categorias e trabalhadores em geral, buscando uma interatividade, construindo redes que compartilhem experiências.

- Compreender que a grande batalha do momento é a batalha da comunicação. O capital apropria-se de nossas emoções e a disputa de símbolos, da narrativa social é essencial. A comunicação é essencial para nossos objetivos. Necessita ser qualificada colocando esse instrumento a altura de nossa estratégia.

RESOLUÇÕ 3 - CONSTRUÇÃO DO RAMO

- Ampliar a nossa representação, buscando a construção do Ramo do sistema financeiro. Para isso precisamos garantir no acordo a possibilidade de representação do conjunto dos segmentos do Ramo Financeiro.
- Buscar garantir avanços na legislação sindical, que permitam a representação dos diversos grupos do sistema financeiros, e manutenção dos demais parâmetros legais, garantindo a negociação coletiva e fortalecimento dos sindicatos.
- Ampliar o percentual de sindicalização promovendo ações que aproximem o sindicato da base, como reuniões curtas nos locais de trabalho e incentivo à formação de novos delegados.

RESOLUÇÃO 4 - PARA ALÉM DA CATEGORIA

- Redução da taxa de juros para induzir o crescimento econômico e geração de emprego e renda;

- Reforma tributária: tributar os super ricos e ampliar a isenção do IR na PLR e garantir correção da tabela do IR com isenção de ganhos até R$ 5.000,00;

- A negociação coletiva deve incorporar toda a classe trabalhadora que está inserida em diferentes formas de contratação, aumento da representatividade sindical e não unicamente as pessoas abrangidas pela representação por meio da categoria profissional, para isso, deve-se evoluir da representação de categoria para representação por ramo de atividade, assegurar que todas as formas de contratação estejam cobertas pela negociação coletiva.

- Nenhum trabalhador ou trabalhadora sem proteção social;

- A Reforma Sindical é de grande importância e devemos buscar garantir autonomia sindical, organização por ramos de atividade, financiamento decidido pelos trabalhadores, entre outras questões.

- Emprego e salário digno são essenciais para reprodução da vida. Lutamos pela regulação do trabalho com proteção de direitos, independente da forma de contratação, incluindo o direito à organização sindical e à negociação coletiva. Defendemos a retomada da política de valorização do

salário mínimo e a redução da jornada de trabalho, como instrumentos de redução da exploração e das desigualdades.

- Transição ecológica justa e soberania são essenciais para superar o modelo de exploração imperialista. O controle soberano sobre o território e as infraestruturas estratégicas é fundamental para qualquer projeto nacional. Denunciamos e nos opomos às privatizações, à financeirização e a desregulação ambiental.

- Defender a democracia e o pensamento progressista - Devemos construir isto com unidade e ação no cotidiano da sociedade e mirar nas eleições de 2026 que será uma batalha decisiva. Deve estar no radar, também, as eleições municipais de 2024. Vitórias progressistas serão alicerces para os embates que temos pela frente.

- Fortalecimento dos comitês de luta; debater a importância das eleições 2024 para a classe trabalhadora;

- Revogação da Reforma Trabalhista e previdenciária

RESOLUÇÃO 5 – TRAGÉDIAS HUMANITÁRIAS E MEIO AMBIENTE

- Em situações de tragédias humanitárias, garantir abono assiduidade para bancários que não têm condições de comparecer ao trabalho;
- Não haja cobrança de metas no período;
- Não operação de agências sem condições de trabalho;
- Suporte material e psicossocial para bancários afetados.
- Garantia no emprego

Meio Ambiente e Transição Justa

Os Bancos, cientes das urgências climáticas e sociais, sem prejuízo das imposições definidas pela legislação federal, estadual e municipal, firmam compromisso com:

1. o desmatamento zero e com o estabelecimento de planos para se alinhar aos objetivos do Acordo de Paris e Marco Global da Biodiversidade em sua Política de Responsabilidade Socioambiental e Climática (PRSAC) como critério nas concessões de crédito e investimento;
2. a disponibilização de informações sobre a concessão de crédito e investimentos de forma acessível para a sociedade, bem como a decisão pela suspensão, não concessão e desinvestimento de atividades e empreendimento associadas a irregularidades socioambientais;
3. o cancelamento e a suspensão imediata na concessão de crédito e investimentos para imóveis rurais e empresas com irregularidades socioambientais;
4. a não concessão de créditos e promoção de investimentos para empresas e atividades prejudiciais à biodiversidade e ao clima;
5. os requisitos de licenciamento ambiental, observando seu cumprimento e apresentação das devidas licenças ambientais, antes da concessão do crédito ou financiamento para atividades produtivas;
6. a qualificação permanente do trabalho bancário que assegure o pleno atendimento aos requisitos socioambientais demandados para a prestação dos serviços bancários, através da promoção de cursos, capacitações e contratação de pessoal;
7. a transição justa, dialogando com os sindicatos as inovações e transformações dos produtos financeiros, motivados por demandas ambientais, que impactem o trabalho dos bancários.

RESOLUÇÃO 5 - SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

A luta pela saúde vem demonstrando ser um importante instrumento de ação. Esse campo de atuação propicia que sejam escancaradas as contradições do capitalismo, em que o trabalhador doente é expressão da lógica irracional do capital. Permite organizar os trabalhadores, formar ativistas, disputar consciências.

É urgente agregar dirigentes e militantes em torno do trabalho de saúde para que seja dado um novo salto de qualidade na busca de aprofundar a compreensão da realidade do sistema financeiro e suas formas de exploração, bem como as consequências aos trabalhadores.

Prioridades para a campanha:

- **Combate ao Assédio**: Revisão e atualização da Cláusula 61. No anexo 1 apresentamos documento entregue à Fenaban de adequação da cláusula 61 que está em debate na mesa de saúde.

- Buscamos que haja mudança no conceito. Trocar Conflitos nos ambientes de trabalho por combate ao assédio e discriminação nas relações de trabalho;
- Efetivação de canal específico para denúncias;
- Participação dos Sindicatos na apuração das denúncias;
- Sigilo e proteção aos denunciantes;
- Que seja incluído na CCT para a adesão não seja voluntária aos bancos como é hoje;
- Entre outras medidas

- **Combate às metas abusivas:** Aperfeiçoamento da Cláusula 87, elencando medidas concretas para o enfrentamento às metas abusivas:

- Metas prioritariamente coletivas;
- Transparência na definição dos parâmetros das metas com envolvimento dos trabalhadores - A empresa colocará em seus normativos internos, ou por outro meio disponível a todos os funcionários, os parâmetros e dados utilizados para o cálculo e definição das metas, bem como a sua metodologia de cálculo;
- As metas devem ser ajustadas em comum acordo com os empregados e, após a sua definição, não poderão ser alteradas para prejudicar os trabalhadores; proibição de fórmulas, parâmetros ou variáveis que reduzem ou impactem na pontuação do trabalhador em razão de decisões de clientes/terceiros, como encerramento de contas, resgate de aplicações e de investimento, etc.;
- As metas, uma vez apresentadas aos empregados, poderão ser acompanhadas periodicamente, sendo proibida qualquer tipo de cobrança, especialmente por meio de correio eletrônico, SMS, mensagens instantâneas ou quaisquer outros meios tecnológicos, inclusive, grupos de redes sociais (WhatsApp, facebook etc.).
- Fica vedada a vinculação do cumprimento ou descumprimento de metas e demais mecanismos de mensuração de vendas, desempenhos e resultados às bonificações, promoções, demissões, transferências e alterações salariais dos funcionários individualmente e coletivamente.
- As metas devem ser definidas coletivamente aos departamentos e agências e deverão ser expressamente relacionadas às atividades referentes a cada um dos cargos; observando inclusive, as atribuições funcionais e as jornadas diárias, de modo a evitar qualquer excesso na sua definição.

- Acolhimento aos adoecidos: cumprimento efetivo das cláusulas protetivas acordadas (Antecipação e complemento salarial; tíquetes - cláusulas 29;65;45,15;
- Orientações claras dos encaminhamentos para afastamento;
- Fornecimento dos documentos necessários;
- Enfrentar o endividamento – Desconto das antecipações e complementação somente após ter recebido do INSS e com parcelamento de no máximo 30%;
- Programa de retorno ao trabalho negociado com a representação dos trabalhadores)

PROPOSTA DE ADEQUAÇÃO, INCLUSÃO E REVISÃO DAS CLÁUSULAS DE SAÚDE DA MINUTA DE REIVINDICAÇÕES.
DEBATIDO NA REUNIÃO DO COLETIVO DE SAÚDE REALIZADA DIA 26 DE MARÇO DE 2024.

CLAUSULAS DE SAÚDE COM ADEQUAÇÕES:

ARTIGO 40 - GARANTIAS CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA

DESTAQUE – Inclusão – A empresa se obriga de fornecimento de documentação ao empregado em caso de demissão imotivada, incluindo DUT durante o período do aviso prévio se solicitado pelo trabalhador.

ARTIGO 56 - DO TRABALHO A DISTÂNCIA

Parágrafo 2º - Direitos do trabalhador

i- Existência de canais de atendimento às demandas que possam surgir para melhoria do ambiente de trabalho **e das condições de trabalho** que serão reportadas **e acompanhadas** pelo Sindicato. DESTAQUE – ALTERAÇÃO

Parágrafo 3º - Custos e gastos

Todos os custos com a execução das atividades do trabalhador que atua à distância, inclusive material de escritório, computadores, equipamentos ergonômicos, cadeiras, mesa, energia elétrica, banda larga e pacote de dados de internet, devem ser integralmente arcados pelas empresas, que deverão, ainda, pagar o auxílio trabalho remoto/teletrabalho, no importe de R$ 500,00 (quinhentos reais) por mês.

DESTAQUE ABAIXO

SUJEITO A ANÁLISE DO COMANDO PARA CORREÇÃO DO VALOR REIVINDICADO (Destacando-se que alguns bancos já pagam valor superior).

Parágrafo 4º – Saúde

As empresas são responsáveis pela manutenção da saúde dos trabalhadores, devendo cumprir a legislação relativa a segurança e saúde do trabalhador inclusive pelas medidas de proteção e prevenção que devem ser adotadas. Deverão, ainda, garantir o acesso ao atendimento à saúde ~~para atendimento médico e psicológico~~, cujos profissionais serão escolhidos pelos trabalhadores. DESTAQUE – ALTERAÇÕES

Paragrafo 5º -

Os dias de trabalho presencial que coincidirem com férias, feriados e principalmente licença médica não serão compensados posteriormente, a fim de computar a jornada presencial estipulada no acordo híbrido de trabalho.

DESTAQUE – NOVO PARÁGRAFO

SAÚDE DO TRABALHADOR E CONDIÇÕES DE TRABALHO

ARTIGO 75 - FIM DAS METAS ABUSIVAS

OBS: O DEBATE DE METAS SEJA FEITO NA CONVENÇÃO COLETIVA E NÃO NAS COEs

As empresas se obrigam a garantir a participação de todos os seus trabalhadores na estipulação de metas e respectivos mecanismos de aferição, estabelecendo-se que elas serão obrigatoriamente de caráter coletivo e definidas por departamentos/agências , sendo que as metas deverão considerar o trabalho efetivamente realizado e não seus resultados.

DESTAQUE 1 – ALTERAÇÕES NO CAPUT

DESTAQUES NOS PARÁGRAFOS – Melhorias nas propostas, alterações,exclusões e adequações de textos. Inclusão de parágrafos.

Paragrafo 1º -

a) As metas devem ser ajustadas em comum acordo com os empregados no início do ano ou no semestre e, após a sua definição, não poderão ser alteradas para prejudicar os trabalhadores;
b) proibição de fórmulas, parâmetros ou variáveis que reduzem ou impactem na pontuação do trabalhador em razão de decisões de clientes/terceiros, como encerramento de contas, resgate de aplicações e de investimento, etc.

Parágrafo 3º - A empresa colocará em seus normativos internos, ou por outro meio disponível a todos os funcionários, os parâmetros e dados utilizados para o cálculo e definição das metas, bem como a sua metodologia de cálculo.

Parágrafo 4º - Fica acordado que as metas serão adequadas e reduzidas proporcionalmente nas hipóteses de afastamentos, licenças, férias, ausências , bem como os dias considerados como feriados Nacional, Estadual e Municipal;

DESTAQUE – Alteração texto.

~~**Parágrafo 3º** – Fica estabelecido que o cumprimento das metas pelos empregados refletirá diretamente na agência/departamento, reduzindo-a proporcionalmente ao seu cumprimento.~~

DESTAQUE – Exclusão – As metas não podem ser individualizadas

Parágrafo 5º - Fica vedado qualquer tipo de comparação entre os resultados obtidos, seja por agência, região ou *ranking*, inclusive em relação aos primeiros colocados.

Parágrafo 6º - Fica vedada a individualização das metas.

Parágrafo 7º - Os empregados, no exercício das funções de Caixa, não serão submetidos ao cumprimento de metas definidas pela área/departamento/agência, inclusive no que tange ao tempo mínimo e máximo para atendimento.

Parágrafo 8 º - As metas devem ser definidas coletivamente aos departamentos e agências e deverão ser expressamente relacionadas às atividades referentes a cada um dos cargos; observando inclusive, as atribuições funcionais e as jornadas diárias, de modo a evitar qualquer excesso na sua definição.

Parágrafo 9 º - Ao trabalhador à distância não pode ser exigido o cumprimento de meta superior ao do trabalhador presencial,

Parágrafo 10º - Os empregados, no exercício das funções operacionais e administrativas nas agências bancárias não serão submetidos ao cumprimento de metas definidas pela área/departamento/agência.

Parágrafo 11º - O Banco sempre dará todas as orientações e treinamentos aos gestores para proporcionar aos empregados as informações necessárias no momento da definição das metas, para que sejam efetivamente alcançáveis e apresentadas de forma compreensível e objetiva a toda a equipe;

Parágrafo 12 º - As metas, uma vez apresentadas aos empregados, poderão ser acompanhadas periodicamente, sendo proibida qualquer tipo de cobrança, especialmente ~~As empresas não efetuarão cobrança de metas~~ por meio de correio eletrônico, SMS ou quaisquer outros meios tecnológicos, inclusive, grupos de redes sociais (WhatsApp, facebook etc.).

Parágrafo 13 º - Fica vedada a vinculação do cumprimento ou descumprimento de metas e demais mecanismos de mensuração de vendas, desempenhos e resultados às bonificações, promoções, demissões, transferências e alterações salariais dos funcionários individualmente e coletivamente.

~~**Parágrafo 10º** - A empresa colocará em seus normativos internos, ou por outro meio disponível a todos os funcionários, os parâmetros e dados utilizados para o cálculo e definição das metas, bem como a sua metodologia de cálculo, observando a não identificação individual dos trabalhadores.~~

DESTAQUE – Passou a ser paragrafo 3º com alterações

ARTIGO 76 - COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

As empresas abrangidas por esta Convenção se comprometem a dar continuidade à campanha de prevenção e combate ao assédio sexual ~~no local de trabalho~~, em conjunto com a CONTRAF e os sindicatos, devendo:

DESTAQUE : Exclusão de " no local de trabalho"- para ficar mais abrangente"

ARTIGO 77 - ASSÉDIO MORAL/ORGANIZACIONAL

MUDANÇA NA CLAUSULA 61 - JÁ PROPOSTA À FENABAN (anexo 1, abaixo)

As empresas coibirão situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado. ~~nos termos negociados na Mesa Temática de Saúde do Trabalhador.~~

DESTAQUE: EXCLUSÃO - JUSTIFICATIVA Deixar a reivindicação mais assertiva. A mesa temática, muitas vezes, não se reúne e mesmo reunindo, não tem havido resolutividade.

ARTIGO 80 - DO ACIDENTE DE TRABALHO

~~Serão considerados como acidente de trabalho, para os efeitos desta Convenção, não só o acidente típico, como também doenças virais e transmissíveis, as de origem ocupacional, aí incluídas as LER/DORT, os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho, o sofrimento mental desencadeado por assédio moral e outras formas de violência organizacional e aqueles apresentados por funcionário presente em sinistro ou assalto no local de trabalho e vítima de sequestro, consumado ou não, bem como os acidentes de trajeto sofridos, inclusive por estudantes no percurso do trabalho para a escola e da escola para o trabalho, bem como no intervalo para refeição.~~

DESTAQUE- Alterar texto para **:**

Serão reconhecidos como acidente de trabalho, para os efeitos desta convenção, todo o evento que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho nos termos dos artigos 19, 20 e 21 da Lei 8213, bem como, as enfermidades constantes na Lista atualizada de doenças relacionadas ao trabalho, publicada pela PORTARIA GM/MS Nº 1.999, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2023

ARTIGO 83 - PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO

Parágrafo 4º - O Programa de retorno ao trabalho observará as seguintes etapas no seu desenvolvimento:

a) **DEFINIÇÃO DAS ATIVIDADES** - a equipe multiprofissional, juntamente com o gestor, o empregado e seus representantes, definirá as atividades que poderão ser executadas pelo empregado, de acordo com a sua capacidade laborativa, tendo como referência a atividade de trabalho, respeitando as restrições e limitações constantes de laudos e relatórios médicos **assistentes e demais profissionais,** assegurando o retorno gradual às atividades profissionais. A equipe médica deverá garantir o respeito às restrições e limitações constantes nos laudos e relatórios médicos, acompanhando a realocação do empregado em funções compatíveis com seu estado de saúde. Em hipótese alguma essa determinação deverá ficar a cargo dos gestores do empregado/a. DESTAQUE – Alteração de texto

ARTIGO 84 - PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE

b) As empresas garantirão para a empregada, durante o período de gestação e amamentação, o imediato remanejamento para outro local ou unidade mais próxima no estabelecimento da empresa, sem qualquer prejuízo salarial, quando, no local de trabalho, esteja exposta a qualquer risco ou perigo, condições insalubres e/ou penosas ~~agente nocivo~~, ~~insalubre ou perigoso.~~

DESTAQUE – Alteração de texto

ARTIGO 94 – DOS EXAMES MÉDICOS

Parágrafo 8º - As empresas abrangidas por esta Convenção enviarão aos sindicatos e às CIPA(s) toda a documentação relativa às politicas de saúde e segurança do trabalho ~~e às CIPA(s),~~ incluindo os documentos que integram o PGR, além de cópia fiel do Programa Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como dos relatórios anuais e os documentos enviados pelos médicos do trabalho e/ou assistentes, com anotação sobre os riscos dos trabalhadores.

DESTAQUE – Adequação/aprimoramento de proposta

ARTIGO 97 – OUTRAS POLÍTICAS DE SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Parágrafo 2º - As empresas criarão programa de atenção integral à saúde do trabalhador, com foco na prevenção e tratamento de doenças epidêmicas e crônicas, por meio de equipe multiprofissional (médicos, psicólogos, terapeutas etc).

DESTAQUE – Avanço na proposta para abranger questões epidêmicas.

Parágrafo 7º - ~~Será garantida a higidez do ambiente de trabalho, com ventilação do ar e a renovação do ar pelos aparelhos de ar-condicionado, que deverão ser periodicamente reavaliados, conforme as normas aplicáveis.~~

Paragrafo 7º - Todos os ambientes de trabalho que utilizam sistemas de ar climatizado devem cumprir todos os procedimentos previstos na legislação vigente, especificamente a Lei n. 13.589/2018, sendo que a documentação referente a esse cumprimento deve estar à disposição dos trabalhadores, do sindicato dos trabalhadores e usuários do ambiente em questão.

DESTAQUE – Alteração de texto – Aprimoramento da proposta dos ambientes de trabalho .

Parágrafo 8º - Todas as atividades laborais devem ser adaptadas de forma a eliminar barreiras e incluir pessoas cujas características físicas, neurológicas e psíquicas sejam consideradas atípicas e atestadas por profissionais de saúde.

DESTAQUE – Inclusão de Parágrafo - Neurodiversidade

ARTIGO 101 - DAS CIPAS

As empresas promoverão a eleição ~~a constituição de CIPAS, por meio de eleições de~~ de todos os ~~seus~~ os membros da CIPA inclusive dos representantes em locais de trabalho onde não atinjam o número de trabalhadores para constituição da comissão ~~que não comportem a comissão~~ , assegurando a participação, também dos trabalhadores que se encontrarem em trabalho híbrido, remoto e ou teletrabalho, que terão as atribuições e gozarão da estabilidade prevista na NR 5. Além do respeito às Normas Regulamentadoras as empresas devem levar em conta os seguintes itens.

DESTAQUE – Proposta de alteração na artigo todo – contempla adequação do texto já existente com sugestões dos cipeiros/coletivo de saúde e assessoria técnica –SEEB- SP

Novo Parágrafo 1º - Atribuições da CIPA :

I - Acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos , incluindo assédio moral e sexual e discriminações de qualquer natureza, bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização;

II - A CIPA deve verificar as condições de trabalho em home office por meio de pesquisa a ser elaborada pelo sindicato.

III – Participar na elaboração, desenvolvimento e implementação de todos os programas relacionados à segurança e saúde do trabalhador, incluindo o PGR.

Novo parágrafo 2º - Constituição e Organização

I - A CIPA deve ser formada por representantes eleitos por voto, inclusive o presidente.

II - As reuniões ordinárias da CIPA devem ser por local de trabalho, sem prejuízo de reuniões mais amplas.

III – As empresas devem informar e atualizar o número de funcionários e terceiros do local-/CIPA.

Novo Parágrafo 3 º- Eleições:

I - As eleições terão a participação do sindicato, inclusive na constituição da comissão eleitoral, que deverão ser comunicados com, no mínimo, 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência do término dos mandatos, devendo ser constituída comissão no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação.

II - A participação dos sindicatos prevista no item anterior está garantida inclusive no caso de estabelecimentos que irão constituir CIPA pela primeira vez.

III - Permitir a participação dos empregados que estão em sistema híbrido de trabalho no processo eleitoral .

IV - Deve haver a divulgação a todos os funcionários sobre a eleição, seja ela no sistema presencial ou Online ,garantir que todos recebam as informações .

V - Deve haver liberdade para realização de campanha eleitoral dos candidatos, dentro do prazo legal

VI -Garantir o direito de voto a quem estiver em home office .

VII - Aos candidatos não eleitos serão garantidas estabilidade e inamovibilidade pelo prazo de 06 (seis) meses após a apuração dos resultados da eleição.

VIII - Deve haver a contratação de auditoria externa e com a participação e fiscalização do sindicato.

IX -Caso a eleição seja presencial , a votação deve ficar disponível por uma semana, de segunda a sexta para que todos os trabalhadores possam votar, contemplando todos que estão **parcialmente em teletrabalho.**

X -Os terceirizados devem ter o direito de participar do processo eleitoral, inclusive a se candidatarem da mesma forma que os funcionários da empresa contratante.

XI - Os bancos e organizações encaminharão obrigatoriamente a documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, podendo ser em meio eletrônico, ao sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante, no prazo de :

a) ata de eleição e de posse: 48 (quarenta e oito) horas após a sua realização;

b) calendário das reuniões ordinárias da CIPA: 48 (quarenta e oito) horas após a sua elaboração, devendo ser observada a antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data da primeira reunião.

~~Parágrafo 1º~~ **Novo Parágrafo 4º - Funcionamento da CIPA**

I – As empresas garantirão o funcionamento das CIPAS com a liberação dos cipeiros pelo período necessário para realização de inspeções, reuniões de trabalho, reuniões de integração com outras CIPAS, orientações aos empregados, entre outras atividades.

II – Para se fazer as reuniões remotas, deve haver uma justificativa.

III – As atas das reuniões devem ser disponibilizadas a todos os integrantes da CIPA e ao Sindicato podendo ser por meio eletrônico.

IV – Promover uma campanha em conjunto com os sindicatos, de conscientização a todos os funcionários, inclusive gestores, sobre o papel da CIPA.

Novo Parágrafo 5º - Treinamento da CIPA

~~**Parágrafo 6º -**~~ As empresas incluirão na programação de treinamento dos cipeiros, palestra inicial ou treinamento, momento destinado aos sindicatos, para que possam contribuir com o estímulo a prevenção de acidentes E DOENÇAS RELACIONADAS AO trabalho.

I – O treinamento aos cipeiros deve incluir também noções sobre as legislações trabalhista , previdenciária e sanitária relativas à segurança e saúde no trabalho.

II – Deve haver a liberação de membros eleitos para participação em cursos elaborados pelos sindicatos.

III – Incluir a capacitação específica em assédio moral, sexual e discriminação nas relações de trabalho a todos os membros das CIPAAS, com a participação dos representantes sindicais, de forma que todos possam avaliar os riscos dos ambientes de trabalho;

IV – Que o tema seja objeto de discussão e avaliação de riscos nas reuniões de CIPAA e introduzidos nas SIPAT's

V – Os cursos devem ser feitos no horário de trabalho.

~~Parágrafo 2º - As eleições terão a participação do sindicato, inclusive na constituição da comissão eleitoral, que deverão ser comunicados com, no mínimo, 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência do término dos mandatos, devendo ser constituída comissão no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação~~

~~Parágrafo 3º - A participação dos sindicatos prevista no parágrafo anterior está garantida inclusive no caso de estabelecimentos que irão constituir CIPA pela primeira vez.~~

~~Parágrafo 4º - As entidades sindicais terão amplo acesso às atas das reuniões da CIPA, que serão fornecidas em cópia.~~

~~Parágrafo 5º - Aos candidatos não eleitos serão garantidas estabilidade e inamovibilidade pelo prazo de 06 (seis) meses após a apuração dos resultados da eleição.~~

~~**Parágrafo 6º** - As empresas incluirão na programação de treinamento dos cipeiros, palestra inicial ou treinamento, momento destinado aos sindicatos, para que possam contribuir com o estímulo a prevenção de acidentes de trabalho.~~

~~Parágrafo 7º - Será vedada às empresas a instituição e constituição da CIPA por meios eletrônicos.~~

~~Parágrafo 8º - Os documentos referentes a eleição da CIPA deverão ser encaminhados ao Sindicato, nos seguintes prazos:~~

~~a) ata de eleição e de posse: 48 (quarenta e oito) horas após a sua realização;~~

~~b) calendário das reuniões ordinárias da CIPA: 48 (quarenta e oito) horas após a sua elaboração, devendo ser observada a antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data da primeira reunião~~.

PROPOSTAS DE AJUSTES À CLÁUSULA 61 E NOVA POLÍTICA DE PREVENÇÃO

CLÁUSULA 61 - MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A adoção dos mecanismos de prevenção de enfrentamento ao assédio e Discriminação nas relações de trabalho, a serem firmados com as entidades sindicais representativas da categoria profissional, instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para a presente cláusula.

Parágrafo único - O instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho
terá o seguinte teor:

"CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

O presente instrumento coletivo de trabalho normatiza os termos e condições previstos na cláusula de enfrentamento ao assédio e discriminação no trabalho, da Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada entre as entidades sindicais profissionais e as entidades sindicais dos empregadores, representativas do segmento bancário.

CLÁUSULA SEGUNDA - PRINCÍPIOS QUE REGEM O PRESENTE
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho adota os seguintes
princípios, visando o enfrentamento ao assédio e discriminação nas relações de trabalho:

• valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;

• **conscientização dos empregados em todos os seus níveis e empregadores sobre a necessidade de construção de** um ambiente de trabalho saudável;

• promoção de valores éticos e legais;

• comprometimento dos bancos para que o monitoramento de resultados
ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir o assédio e discriminação nas relações de trabalho.

Parágrafo primeiro - O objetivo do presente Acordo Coletivo de Trabalho voltado à prevenção de assédio e discriminação nas relações de trabalho é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos bancos, que possam prevenir conflitos no ambiente de trabalho.

Parágrafo segundo - As partes acordantes estabelecem o cumprimento das seguintes condições:

• declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio **e/ou discriminação;**

• disponibilização, pelos bancos, de canal **específico** para r**ecebimento,** encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados;

• avaliação semestral do programa, através de reuniões entre a representação sindical dos bancários e a representação dos bancos, com apresentação, pela FENABAN, de dados estatísticos setoriais, devendo ser criados indicadores que avaliem o desempenho do programa;

• consideração das habilidades comportamentais, de liderança e de
relacionamento interpessoal como critérios de promoção para cargos de gestão de pessoas;

• ampla divulgação deste instrumento para todos os empregados.

Parágrafo terceiro - O sindicato profissional signatário deste Acordo Coletivo

de Trabalho disponibilizará aos bancários um meio para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimentos.

Parágrafo quarto - O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos:

- apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de esclarecimento, devidamente fundamentados, por parte do empregado, ao banco ou ao sindicato;
- na hipótese da questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la ao banco, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis;
- a apuração dos fatos deverá ser concluída **em até 20 (vinte)** dias corridos a partir da apresentação da questão ao banco. Neste período não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo sindicato, nem pelo banco;
- os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, **serão mantidos em sigilo absoluto pelo banco e pelo sindicato, durante a apuração;**
- a denúncia formulada pelo empregado, seja via canal interno do banco ou via entidade sindical será apurada pelo banco**, com participação do Sindicato;**
- **a denúncia formulada anonimamente, pelo empregado, será apurada pelo banco com a participação do sindicato**; .

- a denúncia encaminhada pelo sindicato poderá preservar o nome do denunciante;
- **No caso da denúncia no canal interno dos bancos, o sindicato receberá informações em tempo real sobre a fato e participará de sua apuração;**
- **O resultado da apuração, além de procedência/improcedência da denúncia, deve conter a motivação da decisão e as providências adotadas em relação ao denunciante e ao denunciado.**

Parágrafo quinto - Compete ao sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada, nos termos do presente Acordo.

Parágrafo sexto - O funcionário que realizar uma denúncia não sofrerá nenhuma punição e terá seu emprego preservado durante todo o processo de apuração e implementação de soluções.

Parágrafo sétimo – Caso a denúncia seja procedente, a vítima terá garantia de emprego pelo prazo de 1 ano, proteção e acompanhamento psicológico, se necessário.

Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio moral e Sexual no ambiente de trabalho

Tendo por eixo uma ampla campanha de sensibilização e prevenção à violência interpessoal no ambiente de trabalho, o assédio moral e sexual, assim como, o combate a qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho, esta campanha teria por princípios:

- afirmar que a violência e o assédio não serão tolerados;
- estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio, com objetivos mensuráveis;
- elaborar um código de conduta, em conjunto com a entidade sindical, que vise prevenir qualquer tipo de violência e discriminação nas relações de trabalho;
- especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador;

Denúncias

- Elaboração de um protocolo para recebimento e apuração das denúncias que deve conter informações sobre procedimentos de apresentação e de apuração dos fatos denunciados, com participação de representantes dos trabalhadores;

- Estabelecer que todas as comunicações relacionadas com incidentes de violência, discriminação e assédio sejam devidamente tomadas em consideração e atuadas de forma a coibir tais comportamentos;

- Considerando as dificuldades e eventuais consequências de uma denúncia, partir da premissa de que o fato denunciado tem grande probabilidade de ser verdadeiro;

- Garantir que as pessoas envolvidas na apuração das denúncias estejam preparadas para cumprir tal tarefa de forma isenta, e ainda, que estejam capacitadas para avaliar o ambiente de trabalho, objeto da denúncia;

- Garantir o direito à privacidade e à confidencialidade dos indivíduos, equacionando o direito dos trabalhadores à sensibilização dos perigos;

- Incluir medidas destinadas a proteger os autores das queixas, as vítimas, as testemunhas e os denunciantes contra qualquer retaliação;

- Uma vez comprovada a denúncia, deve ser aplicada punição, para que de fato, se perceba o caráter educativo do processo; - No processo de apuração de denúncias, será garantido à CIPAA local e à entidade sindical, avaliação do ambiente de trabalho em questão;
- Caso não seja comprovada a denúncia, mas durante a apuração, sejam observados indícios, ou propensão a ocorrências de tratamentos discriminatórios no ambiente de trabalho, que tais fatores sejam registrados em relatório, com o objetivo de promover ações direcionadas ao respectivo local de trabalho;

Formação

Disponibilizar nos computadores/terminais de todos os trabalhadores a frase: **"violência, assédio e discriminação não serão tolerados"** que será visualizado sempre que os computadores forem ligados, bem como "link" para o canal de denúncias.

Propomos a elaboração de 2 cursos, um virtual, obrigatório para todos os empregados e um curso especialmente para os gestores, a serem elaborados por equipe formada por representantes dos empregadores e trabalhadores, abordando o tema de violência (violência de gênero), assédio moral e sexual, e os vários tipos de discriminação nas relações de trabalho, comunicação violenta, os limites de cobrança de metas, avaliações de desempenho, incluindo formas, frequências e horários, etc., além de material impresso tratando do tema e visando a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e saudável.

A inclusão de capacitação específica em combate ao assédio moral, sexual e discriminação nas relações de trabalho a todos os membros das CIPAAS, com a participação do sindicato, de forma que todos possam avaliar os riscos dos ambientes de trabalho;

Que o tema seja objeto de discussão e avaliação de riscos nas reuniões de CIPAA e introduzidos nas SIPAT's.
Os cursos devem ser ministrados em horários de trabalho.

PROPOSTA DE MUDANÇA DE CLAUSULA:
Cláusula 29 ª

Quando do Indeferimento do beneficio pelo INSS, os bancos costumam fazer o desconto dos adiantamentos de uma só vez, bem como muitas vezes o fazem antes do retorno ao trabalho do empregado/a, ainda quando essa passa a receber o Salário Emergencial.

1- Este procedimento é ilegal porque o salário tem natureza alimentar e por isso conta com proteção especial;

2- A lei estabelece o limite máximo de 30% de descontos nos salários;

3- O mesmo se pode dizer da rescisão contratual. De acordo com o art. 477, § 5º, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), na hipótese de haver qualquer desconto salarial a ser promovido na rescisão do contrato, a compensação deve ser limitada ao valor equivalente a 1 (um) mês de remuneração do trabalhador. Se o valor do crédito do empregador for superior a uma remuneração mensal, este deverá ajuizar ação própria para obter o ressarcimento do restante da quantia devida pelo trabalhador, caso não haja o pagamento espontâneo.

PROPOSTAS:

1- Modificar a cláusula para estabelecer que caso o trabalhador retorne ao trabalho sem que tenha ocorrido a efetiva compensação, será efetuado descontos salariais no limite de 30% do valor liquido e ainda 30 % da PLR (na PLR pode haver desconto em percentual superior se houver concordância do empregado);

2- O desconto das verbas rescisórias deve respeitar os limites legais

3- Os valores passarão a ser descontados somente quando o bancário/a passar a receber novamente seu salário, dentro do limite de 30% do mesmo.

4- Manutenção da complementação por prazo Indeterminado para casos de acidente doença do trabalho

5- se não houver deferimento, o valor não seja descontado.

6- Não haver desconto enquanto o bancário não receber o benefício ao período requerido.

CLAUSULA 65ª

Com a instituição do ATESTMED/ANÁLISE DOCUMENTAL PELO INSS, cujas regras não permitem Pedido de Prorrogação, não permitem Recurso, propomos:

1- Excluir a questão do recurso como necessidade para pedir o salário emergencial

2- Alterar o ítem que fala que diz que cabe o salário emergencial quando houver cessação do benefício, incluindo também Indeferimento.

MOÇÃO 1

Bancos e Responsabilidade Climática: Um compromisso inadiável

A emergência climática tem gerado consequências extremas na vida das pessoas. Toda vez que um município declara situação de emergência ou de calamidade pública é porque muitas pessoas foram afetadas por tempestades com ventos, granizos, enchentes, deslizamentos de terras, falta de energia, de água, de internet, entre outros. Além disso, já são conhecidas as altas temperaturas, cada vez mais presentes, muito acima do suportável e baixa umidade do ar. A estrutura do sistema financeiro também pode ser afetada em suas instalações e no sistema tecnológico, gerando impossibilidade de atendimento ao público.

Da mesma forma, a vida das bancárias e dos bancários é afetada com dificuldades de deslocamento, atingimento de suas casas e de suas famílias como é o caso, amplamente conhecido e que gerou comoção nacional e internacional, das enchentes no Rio Grande do Sul no final de 2023 e em maio de 2024. Outras regiões do Brasil também já registraram estes eventos em menor ou maior proporção, mas que acontecerão seguidamente, conforme estudos científicos amplamente publicizados.

Os bancos precisam assumir o compromisso de atuação ativa na reversão dos efeitos climáticos com práticas de preservação, com respeito ambiental interno e nas proximidades onde estão instalados, assim como nos projetos que financiam. É preciso incluir a proteção das relações de trabalho para as bancárias, os bancários e terceirizados.

Considerando que a emergência climática, pelo modelo de destruição planetária do meio ambiente, que segue avançando, a categoria bancária necessita no seu acordo coletivo, regras básicas de proteção como apoio psicológico individual e coletivo, abono de dias de não comparecimento ao trabalho por insegurança, locais de trabalho adequados, possibilidade de deslocamento, alternativas de moradias temporárias como apoio humanitário, apoio financeiro extra, entre outras demandas que se apresentem, analisando a gravidade dos eventos e a repercussão pública.

É papel da categoria bancária, nessa campanha salarial, colocar na pauta o impacto da emergência climática nas relações de trabalho. Exigir responsabilidade climática dos bancos não é apenas uma opção ética, mas uma necessidade urgente, não apenas em relação a seus funcionários e funcionárias, bem como a seus clientes, mas ao planeta como um todo!

MOÇÃO 2

PRECISAMOS FALAR SOBRE A TRAGÉDIA CLIMÁTICA NO RS

Apesar do momento ser de concentração no apoio e solidariedade às vítimas da tragédia no RS, precisamos falar sobre as causas das mudanças climáticas e os meios de minimizar os seus efeitos.

Não pretendemos aprofundar esse assunto, mas pincelar alguns aspectos relevantes e propor um meio de tratá-los, em breve, de modo mais consistente.

O Painel Intergovernamental sobre Mudança do Clima-IPCC (criado em 1988 pela ONU e composto por cientistas de 195 países) vem alertando que o aquecimento global pode provocar mudanças climáticas capazes de inviabilizar a vida humana na Terra.

A razão central para este aquecimento são os quase 40 bilhões de toneladas de gás carbônico e gás metano jogados, anualmente, na atmosfera, formando o "cobertor" global que chamamos "efeito estufa".

Apesar da intensidade das chuvas resultar de um fenômeno global, podemos contribuir localmente para mitigar os seus efeitos, por meio dos nossos hábitos de consumo, exigindo, por exemplo, novas matrizes energéticas e sistemas de produção menos poluentes.

Neste momento histórico em que muita gente perdeu a vergonha de ser estúpida ou obscurantista, os negacionistas da ciência dificultam, em muito, a evolução deste debate urgente. Mesmo assim, precisamos fazê-lo.

Outro aspecto da tragédia que assolou o RS são as ações governamentais e da sociedade, que poderiam minimizar os eventos extremos das mudanças do clima. Entre elas, a restauração da vegetação nas bacias hidrográficas, essenciais para a retenção da água e do solo, diminuindo a velocidade das enxurradas e a quantidade de solo carregado para os cursos d'água.

No Rio Grande do Sul, as ações (e inações) do governo do Estado e da Assembleia Legislativa facilitaram a destruição da vegetação nativa nas bacias hidrográficas, por meio, por exemplo, de mudanças no Código Estadual do Meio Ambiente e da omissão no seu papel de fiscalizar e aplicar a Lei Federal de Proteção à Vegetação Nativa.

Por fim, o descaso do Prefeito de Porto Alegre com a manutenção dos sistemas de proteção contra cheias e de escoamento de águas, que resultou em uma catástrofe de proporções inimagináveis.

Para iniciar este debate na categoria, propomos que a Fetrafi/RS promova um seminário, ainda neste ano, com a participação de estudiosos das mudanças climáticas.

CSD, ARTICULAÇÃO, NRS e independentes

MOÇÃO 3

Que os bancos destinem 5% de seus lucros para a criação de um fundo emergencial de socorro às vítimas das enchentes, de enfrentamento às mudanças climáticas e de proteção do meio ambiente com controle social.