

COM006522

São Paulo, 13 de maio de 2022.

De: Contraf-CUT

Para: Entidades Sindicais Bancárias

Ref.: Propostas de Atualização da Minuta de Reivindicação da Categoria Bancária – Coletivo Nacional de Saúde

Companheiras e companheiros,

O Coletivo Nacional de Saúde, que o tem o caráter organizativo e de aprofundamento dos temas relacionados à saúde e às condições trabalho, formado por membros representantes das federações que compõem o Comando Nacional dos Bancários, reunidos em 11 de maio, em formato híbrido, debateram e apresentaram propostas de atualização da Minuta de Reivindicações da Categoria dos artigos afeitos à temática, listadas a seguir:

### **Propostas de atualização da Minuta de Reivindicações – Coletivo Nacional de Saúde**

#### ARTIGO 44 - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

d) Trabalhador vítima de acidente ou doença de origem ocupacional: a contar do diagnóstico até 24 (vinte e quatro) meses após a cessação do tratamento médico;

d.2) constatado, após a dispensa, que o empregado é portador de doença de origem ocupacional, a empresa abrangida por esta convenção fará a imediata reintegração do trabalhador, **emitindo a CAT e fará** o seu encaminhamento ao INSS para tratamento e percepção do ~~Auxílio-Doença Acidentário~~ **benefício por incapacidade temporária**.

d.3) trabalhador que tiver seu benefício de aposentadoria por invalidez cancelado pelo INSS: ~~até a concessão da estabilidade definitiva pelo INSS.~~ **até a decisão administrativa e/ou judicial, sem prejuízo à aplicação do item d.1**

#### ARTIGO 48 – DAS AGÊNCIAS BANCÁRIAS DIGITAIS, ESCRITÓRIOS DE NEGÓCIOS E ASSEMBELHADOS

Parágrafo 1º – A jornada de trabalho em agências digitais será de 5 horas diárias e 25 horas semanais, de segunda a sexta-feira, garantindo-se um intervalo de 20 minutos diários para refeição e descanso e ainda um descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, todos os intervalos serão computados na duração da jornada para trabalho para todos os fins e efeitos, ~~respeitando os termos da NR17 da Portaria MTPS n 3751, de 23.11.1990~~, ficando a critério exclusivo do empregado a opção quanto ao melhor horário para usufruí-lo.

**EXCLUSÃO: “respeitando os termos da NR17 da Portaria MTPS n 3751, de 23.11.1990”**

Parágrafo 3º – Nas agências bancárias virtuais não será exigido ritmo/carga de atendimento ao cliente superior ao ritmo/carga de atendimento pessoal realizado por dia/hora em agências físicas.

Parágrafo 8º – Os bancos disponibilizarão gratuitamente os equipamentos de trabalho necessários para o desempenho das atividades de teleatendimento telemarketing, digitação, nas agências digitais, como o mobiliário, monitores, microfones e head-set, ~~nos termos da Norma Regulamentadora 17 (NR17).~~

**EXCLUSÃO: nos termos da Norma Regulamentadora 17 (NR17).**

**JUSTIFICATIVA: Houve modificação na NR 17 em relação às pausas.**

#### ARTIGO 56 - DO TRABALHO À DISTÂNCIA

IV - Concessão de vale-transporte/ auxílio combustível proporcional aos dias em que o trabalhador atuar de forma presencial, ou comparecer ao banco;

**INCLUSÃO: DESCONTO PROPORCIONAL AOS DIAS DO COMPARECIMENTO PRESENCIAL**

XII - Comunicação com antecedência de 24 horas de realização de reuniões e eventos;

**INCLUSÃO: “LIMITE DE REUNIÕES OU COMPATIBILIZAÇÃO DO TEMPO GASTO EM REUNIÕES COM AS DEMAIS TAREFAS DO EMPREGADO, CONSIDERANDO DESGASTE EXCESSO DE REUNIÕES DIFICULTANDO A EXECUÇÃO DAS TAREFAS”.**

~~XVI - O treinamento dos teletrabalhadores visando o aperfeiçoamento da capacidade autorregulatória para clara distinção entre o tempo destinado ao trabalho e os períodos de repouso e lazer, com conscientização acerca dos impactos familiares e individuais da hiper conexão laboral, com certificação específica;~~

**DESTAQUE: SUGESTÃO DE EXCLUSÃO**

**JUSTIFICATIVA:** *Enfoque individual e não coletivo. Jogando a responsabilidade para o trabalhador, não levando em conta as exigências imposta pela gestão. Podendo, em caso de questionamento, culpabilizar o trabalhador.*

XVII - Existência de canais de atendimento às demandas que possam surgir para melhoria do ambiente de trabalho

**INCLUSÃO: “que essas demandas sejam reportadas e acompanhadas pelo sindicato”.**

XVIII - Agendamento prévio para manutenção dos equipamentos, quando necessário, que deverá ocorrer exclusivamente durante a jornada normal de trabalho.

**Inclusão: “sendo que os custos serão integralmente arcados pelo banco”.**

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 pelos Bancos, que deverá, ainda, pagar o auxílio home office, no importe de R\$500,00 (quinhentos reais).

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

Parágrafo 4º – Saúde

Os Bancos são responsáveis pela manutenção da saúde dos trabalhadores, devendo cumprir as Normas de Saúde e Segurança, ~~orientando-os sobre as medidas de proteção e prevenção~~

~~inclusive pelas medidas de prevenção e proteção que deverão ser adotadas que devem ser adotadas. Deverão, ainda, garantir o acesso a atendimento médico, por meio de canal específico para atendimento médico e psicológico. aos profissionais de livre escolha do trabalhador”.~~

#### ARTIGO 75 - FIM DAS METAS ABUSIVAS

Os Bancos se obrigam a garantir a participação de todos os seus trabalhadores na estipulação de metas e respectivos mecanismos de aferição, estabelecendo-se que as mesmas serão obrigatoriamente de caráter coletivo e definidas por departamentos/agências.

**INCLUSÃO: “as metas deverão considerar o trabalho efetivamente realizado e não seus resultados”**

#### ARTIGO 76 - COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

Parágrafo 6º - A partir do momento em que ~~for confirmado o fato denunciado~~ **houver evidências apuradas pela comissão bipartite da veracidade do fato denunciado** aos bancos, estes providenciarão a emissão da CAT e independentemente de haver geração do benefício, serão reembolsadas pelos bancos, as despesas com médicos e/ou psicólogos e medicamentosas, bastando ao trabalhador(a) a apresentação de notas ou cupons fiscais e recibos médicos, sendo inclusive este reembolso retroativo ao início do tratamento.

**Alteração: “houver evidências apuradas pela comissão bipartite da veracidade do fato denunciado”**

#### ARTIGO 77 - ASSÉDIO MORAL/ORGANIZACIONAL

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.~~

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

**Inclusão: OS BANCOS INFORMARÃO À CONTRAF OS NUMEROS E TIPOS DE DENÚNCIAS ATUALIZADOS, BEM COMO AS SOLUÇÕES DADAS AOS CASOS.**

Parágrafo 4º - Durante a investigação, ou mesmo depois de ~~apurado e confirmado o fato,~~ será possibilitado à vítima de assédio moral, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo-lhe a decisão sobre a oportunidade ou não de transferência, opção esta que deverá ser providenciada de imediato pela empresa.

**Alteração: apuradas as evidências sobre o fato**

Parágrafo 6º - Os bancos declararão formalmente quais as sanções administrativas que o funcionário sofreu, levando em conta ~~a comprovação da existência do fato denunciado. o reconhecimento do fato denunciado.~~

**Alteração: o reconhecimento do fato denunciado**

Parágrafo 7º - A partir do momento em que for confirmado pelo banco o fato denunciado pela entidade sindical, todas as despesas médicas e com medicação, serão reembolsadas, bastando ao trabalhador a apresentação de recibos do médico assistente, notas ou cupons fiscais da medicação prescrita, sendo inclusive este reembolso retroativo ao início do tratamento.

**Alteração : “for reconhecido pelo banco o fato, todas as despesas serão**

#### ARTIGO 78 - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS

Parágrafo 2º - Quando o trabalhador abrangido por esta convenção não fizer jus ao auxílio-doença, por não ter completado o período de carência, fará jus a percepção da remuneração total até o término do tratamento.

**Alteração: "BENEFICIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA"**

#### 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.

#### **TEXTO INFERIOR À NORMA LEGAL – TRANSCRIÇÃO DOS TÓPICOS DA LEI QUE CONTEMPLE TODOS OS ACIDENTES DE TRABALHO.**

Parágrafo 2º - É obrigatória a emissão da CAT **pele empregador** nos casos de constatação ou suspeita da ocorrência de acidente e de doenças de origem ocupacional, até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao fato.

**Alteração: "É obrigatória a emissão da CAT pelo empregador..."**

Parágrafo 4º - O empregado terá o direito de se recusar a executar qualquer atividade que possa causar dano à sua saúde ou integridade física, desde que não lhe sejam asseguradas condições de segurança, saúde, higiene e treinamento, ~~como as previstas nas NRs da Portaria 3.214/78 do MTE, conforme item 9.6.3 da NR 9.~~

**EXCLUSÃO: "como as previstas nas NRs da Portaria 3.214/78 do MTE, conforme item 9.6.3 da NR 9."**

**JUSTIFICATIVA: HOUVE MUDANÇA NA NR**

Parágrafo 8º - As empresas abrangidas por esta convenção elaborarão os relatórios do PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, anualmente ou sempre que seja necessário, e disponibilizarão cópias dos mesmos às CIPAs e aos sindicatos com o respectivo cronograma de implementação, conforme preveem os subitens 9.2.2.1 e 9.3.8.3 da NR 9 do TEM.

**EXCLUSÃO DO TEXTO DO PARÁGRAFO – NÃO EXISTE MAIS "PPRA"**

**INCLUIR: Será garantida a participação dos representantes dos trabalhadores através de seus sindicatos em todas as políticas de saúde e segurança nos bancos e nos locais de trabalho.**

Parágrafo 9º - As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a desenvolver campanha de prevenção a doenças do trabalho, formuladas com o acompanhamento de sindicatos e CIPAS;

**INCLUSÃO: acompanhamento da CONTRAF, sindicatos e cipas.**

#### ARTIGO 83 - PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO

O Programa de Retorno ao Trabalho tem por objetivo assegurar condições de trabalho seguras e saudáveis ao empregado que teve afastamento de suas atividades profissionais em função de

patologia de origem ocupacional ou não, que tenha comprometido sua capacidade laborativa de modo a promover a plena reinserção do empregado ao trabalho.

Parágrafo 1º - Serão público alvo os empregados que:

- a) Tenham a cessação do benefício pelo INSS, após o afastamento por Auxílio Doença (B-31), ou por Auxílio Doença Acidentário (B-91), por qualquer período, e que tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento;

**Alteração: O NOME PARA BENEFICIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA**

- b) Tenham sido encaminhados para retorno ao trabalho, por cessação de benefício pelo INSS, em decorrência de suspensão da aposentadoria por invalidez, e que forem considerados inaptos para o exercício da função exercida imediatamente anterior ao afastamento.

**INCLUSÃO: c) tenham tido a cessação do AA, pelo INSS e quando necessite retornar às atividades/função que executava antes do reconhecimento do benefício.**

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

- a) **AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA** - para a avaliação da capacidade laborativa serão considerados os exames complementares, **se existirem**, o histórico ~~médico-clínico~~, laudos e relatórios, inclusive do médico assistente do empregado, **psicólogo ou outro profissional, considerando aspectos relacionados à saúde mental**, visando identificar restrições existentes e atividades compatíveis;

**Alteração: exames complementares, se existirem**

**Substituição: “de histórico médico, para histórico clínico”.**

**Alteração: “laudos, relatórios, inclusive do médico assistente do empregado, psicólogo ou outro profissional”**

**Alteração: empregado, considerando aspectos relacionados à saúde mental, visando...”**

- b) **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, assegurando o retorno gradual às atividades profissionais;

**INCLUSÃO: “capacidade laborativa, tendo como referência a atividade de trabalho”**

**INCLUSÃO: “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 à cargo dos gestores do empregado/a”**

- c) **AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO** - a área de Saúde Ocupacional, em conjunto com o empregado e seus representantes, identificará as necessidades de requalificação profissional e encaminhará o mesmo aos programas de desenvolvimento necessários. O empregado, se participante do programa, somente retornará ao trabalho após a execução de todas as etapas recomendadas, **e de forma gradual e acompanhado pela equipe da saúde ocupacional...”**

**INCLUSÃO: “ao trabalho de forma gradual e acompanhado pela equipe da saúde ocupacional...”**

Parágrafo 11 - Fica instituído um GT **paritário, com participação obrigatória do sindicato/Contraf** que terá por atribuição o acompanhamento, avaliação semestral e aprimoramento do presente programa pelo prazo de um ano. **da vigência desta convenção**

**INCLUSÃO:** “GT paritário, com participação obrigatória do sindicato/Contraf”  
**ALTEÇÃO:** Prazo da vigência desta convenção

#### ARTIGO 93 – INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS INFERIORES, SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL

Parágrafo 4º - Além da previsão dos intervalos, aos trabalhadores do autoatendimento, será obrigatória a disponibilização de cadeiras ou outra forma de assento **ERGONOMICAMENTE APROPRIADO** conforme item 17.3.1, 17.3.2 e 17.3.3 da NR 17, devendo ser observado também rodízio a cada 2 horas para estes funcionários;

**EXCLUSÃO:** “conforme item 17.3.1, 17.3.2 e 17.3.3 da NR 17”

#### ARTIGO 94 – DOS EXAMES MÉDICOS

Parágrafo 1º - Todo empregado ~~deverá ser submetido a~~ exames audiométricos, oftalmológicos, psiquiátrico, psicológicos, otorrinolaringológico, ortopédico e outros ~~que se fizerem necessários~~, como parte do exame demissional e havendo constatação ou suspeita de sintomas de doenças de origem ocupacional, será imediatamente emitida a CAT.

**Alteração:** “Todo empregado poderá apresentar/ requerer exames ...”  
**“...tirar: que se fizerem necessários/colocar que julgar pertinente”**

Parágrafo 5º - O trabalhador receberá cópia do laudo dos exames médicos realizados, que deverão mencionar os riscos ocupacionais **INCLUINDO** relativos aos aspectos **ergonômicos E PSICOSSOCIAIS**, ~~conforme previsão da NR 7, no item 7.4.4.3.b.~~

**Alteração:** Incluindo os aspectos ergonômicos.  
**Exclusão:** conforme previsão da NR7

Parágrafo 8º - As empresas abrangidas por esta convenção enviarão aos sindicatos e às CIPA(s), cópia fiel do Programa Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como dos relatórios anuais, ~~a que se refere à NR-7, item 7.4.6.11.~~

**INCLUSÃO:** As empresas deverão encaminhar ao sindicato cópia dos riscos a que estão submetidos os trabalhadores enviados pelo médico do trabalho **E/OU DO MÉDICO ASSISTENTE”**  
**EXCLUSÃO:** “a que se refere a NR-7 item”

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

As empresas adotarão política de prevenção de adoecimento/promoção da saúde do trabalhador, negociada com as entidades sindicais, que inclua campanhas, debates, grupos de trabalho, entre outras medidas.

**DESTAQUE:** **INCLUSÃO IMPLEMENTANDO** mudanças das condições de trabalho, campanhas, debates, grupos de trabalho, entre outras medidas.

Parágrafo 1º – Também serão elaborados programas que incluam apoio terapêutico para outras questões relacionadas à saúde pública tais como: alcoolismo, drogadição, stress, doenças cardíacas, tabagismo, sedentarismo, dentre outras.

**Alteração:** “As empresas deverão identificar, junto com o sindicato, aspectos do trabalho que contribuam para a ocorrência de alcoolismo, drogadição, doenças cardíacas, doenças psíquicas, tabagismo, sedentarismo, entre outras condições de saúde”

Parágrafo 3º - As empresas garantirão, gratuitamente, vacinação anual contra a gripe, HPV, bem como de doenças decorrentes de surtos e/ou epidemia com extensão para os seus dependentes e cônjuges, que deverá seguir rigorosamente o calendário oficial produzido pelo Ministério da Saúde.

**Exclusão:** HPV- Já é disponibilizado pelo SUS e é recomendado para as idades de 9 a 14 anos

Parágrafo 8º - Durante a pandemia da COVID 19, e em situações similares, os BANCOS fornecerá os equipamentos de proteção individual e coletivo negociados na mesa Covid19, como fornecimento de máscaras; álcool em gel; barreira de proteção; controle de acesso dos clientes às agências, sem prejuízo de outras que venham a ser indicadas.

**INCLUSÃO DE § 9º - 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.**

ARTIGO 99 - PROCEDIMENTOS DA EMPRESA QUANTO AO REGISTRO DE BENEFÍCIO JUNTO AO INSS

Parágrafo 2º - As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a promover o ~~treinamento de seus empregados, relativamente aos procedimentos adotados pelo INSS para a concessão de benefícios acidentários e previdenciários.~~

**EXCLUSÃO:** treinamento,

**INCLUIR:** “orientação sobre os procedimentos relativos aos afastamentos do trabalho, inclusive os procedimentos adotados...”

ARTIGO 101 - DAS CIPAS

Parágrafo 4º - As entidades sindicais terão amplo acesso às atas das reuniões da CIPA.

**Alteração:** “As entidades sindicais terão amplo acesso às atas reuniões da CIPA com fornecimento de cópia das mesmas”

## Propostas para debate e inclusão na Minuta de Reivindicações de 2022

### COVID-19/PÓS COVID-19/SEQUELAS

- Avaliação e acompanhamento do retorno ao trabalho para todos os adoecidos por covid-19, levando em conta parecer do médico assistente. Os trabalhadores deverão ser acompanhados permanentemente quanto à evolução de sua saúde;
- Criar indicadores para monitorar da capacidade de trabalho dos trabalhadores e para monitorar os ambientes de trabalho em relação a eventuais comprometimentos à saúde derivado da covid-19, garantindo condições para o tratamento médico e psicológico adequado;
- Readaptação ao trabalho de acordo com os efeitos de longo prazo da covid-19;
- Reabilitação funcional quando necessário, garantindo as condições de trabalho adequadas, com adequação das metas e avaliação, levando em conta a condição do trabalhador;

- Prever, no PCMSO, a implementação da busca ativa de casos, do rastreamento e diagnóstico precoce das infecções pelo novo coronavírus (SARS-Cov-2) e o afastamento do local de trabalho dos casos confirmados e suspeitos, e seus contatantes, ainda que assintomáticos;
- Garantir o cumprimento dos protocolos acordados com a representação sindical bem como os estabelecidos pelas autoridades sanitárias;
- Os bancos fornecerão à representação dos trabalhadores informações sobre indicadores de saúde/doença, sempre que solicitado;
- AFASTAR do local de trabalho o (a) trabalhador (a) confirmado (a) ou suspeito(a) de COVID-19, por contato familiar ou no trabalho, e fazer o rastreio dos contatos no trabalho, afastando os contatantes, ainda que assintomáticos;
- PREVER, no PCMSO, os procedimentos relacionados à testagem dos (as) trabalhadores (as) para diagnóstico da COVID-19, sem ônus para os empregados;
- PREVER, no PCMSO, o período de afastamento para “quarentena”, segundo as orientações científicas dos organismos de saúde nacionais e internacionais, e, em face de divergência entre as prescrições, adotar a norma mais favorável e que preveja maior tempo de afastamento do trabalho, por aplicação do princípio da precaução;
- PREVER, no PCMSO, os exames médicos de retorno ao trabalho, após o fim da “quarentena”, com avaliação clínica do empregado e exames complementares, se for o caso, independente da duração do período de afastamento, por aplicação do princípio da precaução;
- PREVER, no PCMSO, no caso de mudança de função, por pertencer o(a) trabalhador (a) a grupo de risco, que deverá ser realizada, antes da alteração de função, o exame de mudança de função, para verificação da condição física e mental do (a) trabalhador (a) para o desempenho das novas funções, bem como os riscos ocupacionais identificados no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;
- DEVERÃO os médicos do trabalho, sendo constatado, por meio dos testes, a confirmação do diagnóstico de COVID-19, ou ainda que o teste consigne resultado “não detectável” para o novo coronavírus, mas haja suspeita em virtude de contato no ambiente do trabalho, mesmo sem sintomatologia, solicitar à empresa a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) dos casos confirmados e suspeitos (art. 169 da CLT); indicar o afastamento do (a) trabalhador (a) do trabalho e orientar o empregador quanto à necessidade de adoção de medidas de controle no ambiente de trabalho, utilizando-se do instrumental clínico-epidemiológico para identificar a forma de contágio e proceder à adoção de medidas mais eficazes de prevenção.

#### Adequação de Redação de Cláusulas da CCT

CLÁUSULA 43: Tendo em vista que a MP nº. 1.113/2022, inova ao trazer a possibilidade de reanálise da incapacidade parcial e permanente que ensejou a concessão do auxílio-acidente, no caso de suspensão e/ou cessação do referido benefício, será necessária uma política de avaliação da real condição do bancário de retornar às atividades anteriores ao acidente do trabalho, considerando que houve uma redução parcial e permanente da capacidade para o trabalho. Nestes termos, tal alteração legislativa pressupõe a necessidade de constar expressamente na CLÁUSULA 43 DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, no parágrafo primeiro, alínea a, que o benefício de auxílio- acidente (B94) também fará parte do Programa de Retorno ao Trabalho, em caso de cessação após análise do INSS, quando o bancário no exame de retorno não for considerado apto para o exercício da função anteriormente desempenhada. Segue abaixo

sugestão de nova redação para a referida cláusula: “Parágrafo primeiro - Farão parte do Programa os empregados que: a) tenham a cessação do benefício pelo INSS, após o afastamento por auxílio doença previdenciário (B-31), ou por auxílio doença acidentário (B91), ou por auxílio – acidente (B-94), por qualquer período, e que, no exame de retorno ao trabalho, tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento.”

#### CLÁUSULA 29

**Proceder adequação da redação da Cláusula 29, deixando claro que os bancos farão o adiantamento, sendo descontado somente após o recebimento do benefício pelo INSS e que o desconto no limite de 30%**

#### **JUSTIFICATIVA**

**É recorrente ocorrer a compensação de valores somente quando o trabalhador retorna ao trabalho. Nesta ocasião, os bancos tem procedido o desconto integral da dívida e o trabalhador bancário fica com seu holleritt zerado por meses.**

- 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.

**PROPOSTA: 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 líquido e ainda 30 % da PLR (na PLR pode haver desconto em percentual superior se houver concordância do empregado); O desconto das verbas rescisórias deve respeitar os limites legais.**

As contribuições apresentadas pelo Coletivo Nacional de Saúde poderão ser objeto de debate durante as Conferências Estaduais ou Regionais e, quando for o caso, ratificadas na forma de resolução da respectiva Federação e encaminhadas à 24ª Conferência Nacional dos Bancários, que ocorrerá nos dias 10, 11 e 12 de junho de 2022.

Certos da atenção de todas e de todos.

Saudações,

Mauro Salles Machado  
Secretário de Saúde do Trabalhador

Gustavo Machado Tabatinga Junior  
Secretário Geral

Juvandia Moreira  
Presidenta