

ACORDO COLETIVO QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO, O SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO E O TERMO DE QUITAÇÃO DAS ANOTAÇÕES NO REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO E DAS HORAS EXTRAS

ITAÚ UNIBANCO S.A., estabelecido à Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 60.701.190/0001-04, o **ITAÚ UNIBANCO HOLDING S/A**, estabelecido na Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ sob o nº 60.872.504/0001-23, o **BANCO ITAÚ BBA S.A.**, estabelecido na Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 3400, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ sob o nº 17.298.092/0001-30, o **BANCO ITAUCARD S.A.**, estabelecido na Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 17.192.451/0001-70, **BANCO ITAÚ CONSIGNADO S.A.**, estabelecido na Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, Torre Conceição, 9º andar, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 33.885.724/0001-19, **LUIZACRED S.A. SOCIEDADE DE CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO**, estabelecida na Rua Gomes de Carvalho, nº 1510 – 5º andar – São Paulo/SP, inscrita no CNPJ/MF nº 02.206.577/0001-80 e a **FINANCEIRA ITAU CBD S.A. - CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO** estabelecido na Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100- Torre Conceição- 9º Andar São Paulo/SP, inscrita no CNPJ/MF 06.881.898/0001-30, em conjunto ora denominados “**EMPRESA**” representados por **Marina Madeira De Faria**, inscrito no **CPF sob nº 218.435.988-25** e **Daniel Sposito Pastore** inscrito no CPF: 283.484.258-20, e, de outro lado, representando a categoria profissional, a **CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO - CONTRAF** representada, em nome próprio, pela Presidenta **Juvandia Moreira Leite**, representando, por procuração as entidades sindicais seguintes: a **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte - FETEC CUT/CN**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Acre, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado do Amapá, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - RIDE, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Dourados e Região-MS, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barra dos Garças e Região - SINBAMA, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rondonópolis e Região Sul de Mato Grosso, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Roraima, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município de Campo Grande-MS e Região, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro

do Estado de Rondônia, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato Grosso, o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Ramo Financeiro do Estado do Pará, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, a **Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Nordeste - FETRAFI/NE**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Alagoas, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Campina Grande e Região, o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro do Cariri, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado do Ceará, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado da Paraíba, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros no Estado do Piauí, a **Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados da Bahia e Sergipe - FEEB BA/SE**, o Sindicato dos Bancários da Bahia, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Sergipe, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Feira de Santana, o Sindicato dos Bancários de Irecê e Região, o Sindicato dos Bancários de Itabuna e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ilhéus, o Sindicato dos Bancários de Jequié e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários, Instituições Financeiras e de Crédito de Vitória da Conquista e Região, o Sindicato dos Empregados nos Estabelecimentos Bancários de Jacobina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Juazeiro e Região, o Sindicato dos Bancários e Financeiros de Camaçari, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores no Sistema Financeiro do Extremo Sul da Bahia, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Oeste da Bahia e Região, a **Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais - FETRAFI/MG CUT**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cataguases e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Divinópolis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ipatinga, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos de Minas e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teófilo Otoni e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberaba e Região, e o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas-SRRF, a **Federação dos/as Trabalhadores/as do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo - FETRAFI RJ/ES**, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Angra dos Reis e Região, o Sindicato dos

Empregados em Estabelecimentos Bancários da Baixada Fluminense, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Espírito Santo, o Sindicato dos Bancários de Itaperuna e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Macaé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Friburgo, e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Três Rios e Região, a **Federação das Trabalhadoras e dos Trabalhadores no Ramo Financeiro do Estado do Rio de Janeiro - FEDERA/RJ**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros do Município do Rio de Janeiro, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e no Ramo Financeiro dos Municípios de Petrópolis e São José do Vale do Rio Preto, o Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Campos dos Goytacazes e Região, o Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teresópolis, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Niterói, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Sul Fluminense, a **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo - FETEC/SP**, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Araraquara, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiros de Barretos e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Catanduva e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Guarulhos e Região, o Sindicato dos Bancários de Jundiaí e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Limeira, o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Mogi das Cruzes e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Taubaté e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Ribeira, a **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná - FETEC/PR**, o Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários de Apucarana, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Arapoti e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Mourão, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Cornélio Procópio, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarapuava, o Sindicato dos Trabalhadores e Empregados em Estabelecimentos

Bancários e Similares ou Conexos de Londrina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranavaí e Região, o Sindicato dos Bancários, Financiários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Toledo e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Umuarama, Assis Chateaubriand e Região, a **Federação dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Santa Catarina - FETRAFI/SC**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araranguá e Região, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Chapecó e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Criciúma e Região, o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Florianópolis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Concórdia e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Miguel do Oeste e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joaçaba e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira/SC, a **Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Instituições Financeiras do Rio Grande do Sul - FETRAFI/RS**, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Alegrete, o Sindicato dos Bancários de Bagé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bento Gonçalves, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Camaquã, o Sindicato dos Bancários de Carazinho e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caxias do Sul e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cruz Alta e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Erechim e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Frederico Westphalen e Região, o Sindicato dos Bancários de Guaporé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Horizontina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ijuí, o Sindicato dos Empregados em Instituições Financeiras de Lajeado, o Sindicato dos Bancários do Litoral Norte/RS, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Prata e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Novo Hamburgo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Pelotas e Região, o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do de Rio Grande e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Rio Pardo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rosário do Sul, o Sindicato dos Bancários de Santa Cruz do Sul e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Maria e Região, o Sindicato dos Empregados em

Estabelecimentos Bancários de Santa Rosa e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santana do Livramento, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santiago, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santo Ângelo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Borja, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Gabriel, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Leopoldo, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Luiz Gonzaga e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Soledade e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vacaria e Região, o Sindicato dos Bancários e Financeiros do Vale do Caí, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Paranhana e o **Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de São Paulo, Osasco e Região**, representado por sua Presidenta **Ivone Maria da Silva**, doravante em conjunto designados “SINDICATO”, conforme cláusulas e condições abaixo estabelecidas, firmam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, com fundamento nos artigos 7º, XXVI da CF, Artigos 611, § 1º, 611-A, VIII e X, 507-B, 74, § 2 da CLT e artigo 73º da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência , conforme cláusulas e condições abaixo estabelecidas.

DO TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

CLÁUSULA 1 - DA DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços realizada pelo empregado fora das dependências da EMPRESA, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

Parágrafo Primeiro: O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se equipara para nenhum efeito ao *telemarketing* ou teleatendimento.

Parágrafo Segundo - Os empregados das áreas de *telemarketing* ou *teleatendimento* também poderão, a critério da EMPRESA, atuar em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, porém, para estes empregados específicos se aplicam as disposições da Norma

Regulamentadora nº 17. Os eventuais acordos coletivos firmados que abrangem estes empregados permanecem inalterados.

Parágrafo Terceiro – O regime de teletrabalho ou trabalho remoto será determinado pela EMPRESA por área, atividade ou departamento.

Parágrafo Quarto - O comparecimento por conveniência do empregado ou da EMPRESA às dependências desta última não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

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 sentido contrário prevista em acordo individual ou coletivo de trabalho. As disposições previstas neste parágrafo não significam, por si só, concordância da Empresa para o empregado realizar teletrabalho ou trabalho remoto no exterior.

CLÁUSULA 2 – DA ALTERAÇÃO DE 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 pela EMPRESA ficando garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, precedido apenas de comunicação, por qualquer meio, ao empregado.

Parágrafo primeiro: na hipótese de o empregado de um departamento, área ou atividade sujeita ao teletrabalho ou trabalho remoto não tiver possibilidade de atuar em tal regime, a EMPRESA analisará o caso e, atendidas as necessidades do empregado e da EMPRESA, poderá alocar o funcionário em regime presencial.

Parágrafo segundo: A EMPRESA não arcará com o custeio de qualquer despesa decorrente do retorno à atividade presencial (e vice-versa) ou para comparecimento do empregado às dependências da EMPRESA, salvo as previstas expressamente neste acordo.

CLÁUSULA 3 - CONTROLE DE JORNADA

A EMPRESA manterá o controle de jornada dos empregados em teletrabalho ou trabalho remoto, por meio alternativo eletrônico para o registro de jornada previsto na cláusula 16, facultada a anotação por exceção e observado que:

- i) estarão excluídos do controle de jornada, seja no regime presencial, seja no regime de teletrabalho ou trabalho remoto, os empregados que exerçam cargos e funções enquadradas pela Empresa no artigo 62, inciso II, da CLT, sendo que, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação aos referidos empregados do referido artigo da CLT.
- ii) sem prejuízo da aplicação do item (i) desta cláusula, estarão excluídos do controle de jornada quando em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, os empregados que exerçam funções e cargos: (a) de superintendentes, gerentes e coordenadores com equipes subordinadas e que atuem em escritório central ou regional da Empresa, (b) na Diretoria Geral de Atacado: officer middle market, gerente de negócios middle, officer clientes (segmento large corporate).

Parágrafo Primeiro: O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de *softwares*, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de *internet*, pelo empregado, ainda que, em teletrabalho ou em trabalho remoto, não caracteriza, por si só, regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador, conforme se depreende da Súmula 428, I, atualmente vigente, do TST.

Parágrafo Segundo: O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto não está obrigado a atender demanda do empregador e o empregador não poderá obrigar o empregado a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas, etc.) ou a realizar atividade laboral, em ambos os casos, durante os intervalos para refeição e descanso ou férias.

Parágrafo Terceiro: O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto tem direito à desconexão e deverá usufruir os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso aplicáveis na forma da lei.

Parágrafo Quarto – A EMPRESA orientará seus trabalhadores em postos de chefia sobre as peculiaridades do teletrabalho ou do trabalho remoto, e necessidade de respeito aos intervalos intrajornada, interjornada e férias.

Parágrafo Quinto – Salvo em situações especiais, deverá ser observado o prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas para a convocação para participação em reuniões e outros eventos e atividades que exijam comparecimento às dependências da Empresa ou a outro local por ela indicado.

Parágrafo Sexto- Na hipótese de impossibilidade de prestação de serviços por problemas ou dificuldade tecnológicas, de internet, energia elétrica e outras equiparadas, não poderá ser exigida a compensação do período respectivo, sendo vedada a sua dedução. O empregado deverá comunicar imediatamente a Empresa sobre estes eventuais acontecimentos para que esta possa orientá-lo a respeito. A falta de comunicação tempestiva pelo empregado e/ou a não observância da orientação da empresa sobre os procedimentos que devem ser adotados pelo empregado ensejará a compensação do período respectivo pelo empregado e/ou seu desconto.

Parágrafo Sétimo – Aplicam-se ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto as mesmas regras de jornada de trabalho do regime presencial, inclusive àquelas relativas aos trabalhos aos sábados, domingos e feriados, previstas na lei, convenções coletivas e/ou em acordos coletivos em vigor.

Parágrafo Oitavo – O empregado admitido no Brasil, elegível a controle de jornada, que realizar teletrabalho ou trabalho remoto fora do território nacional poderá, a critério da empresa, ficar isento de controle de jornada durante o referido período. As disposições previstas neste parágrafo não significam, por si só, concordância da EMPRESA para o empregado realizar teletrabalho ou trabalho remoto no exterior.

CLÁUSULA 4 – DOS EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

A EMPRESA se responsabilizará pela disponibilização para retirada de computador pelos empregados em teletrabalho ou trabalho remoto, bem como de cadeira, teclado e mouse.

Parágrafo Primeiro: Os equipamentos previstos nesta cláusula que forem disponibilizados pela EMPRESA ao empregado serão em regime de comodato, ficando o empregado responsável pela sua guarda, conservação e devolução.

Parágrafo Segundo: Todas as manutenções necessárias terão seus custos arcados pela Empresa, cabendo ao empregado entregar o equipamento para a manutenção no local em que fez a retirada.

CLÁUSULA 5 – DA AJUDA DE CUSTO

Sem prejuízo do disposto na cláusula 4ª, a EMPRESA pagará ajuda de custo exclusivamente ao empregado que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências do banco **em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal**. Referida ajuda de custo, conforme definido no artigo 457, § 2º da CLT, não integra a remuneração do empregado, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário e será paga para que o empregado possa arcar com as despesas que tiver para o teletrabalho ou trabalho remoto tais como pacote de dados (internet), energia elétrica, água, etc.

Parágrafo Segundo: A ajuda de custo mencionada acima:

- Do início de vigência deste acordo coletivo até dezembro 2023: terá o valor mensal de R\$ 100,00 (cem reais) ou semestral de R\$ 600,00 (seiscentos reais);
- Em Jan/2024: o valor será corrigido pelo INPC/IBGE acumulado no período de setembro de 2022 a agosto de 2023, acrescido de aumento real de 0.5% (zero virgula cinco por cento).
- Substitui a ajuda de custo para o teletrabalho ou trabalho remoto eventualmente prevista em convenção coletiva de trabalho da categoria.

Parágrafo Segundo: A definição da forma de pagamento da ajuda de custo (se mensal ou semestral) ficará a critério da empresa.

Parágrafo Terceiro: A ajuda de custo prevista no caput será devida exclusivamente aos empregados que, cumulativamente, cumpram os seguintes requisitos: (i) estejam

em regime de teletrabalho ou trabalho remoto prestando serviços fora das dependências do banco **em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal** (ii) sua área, atividade ou departamento tenha sido expressamente considerada elegível pela EMPRESA ao referido regime.

Parágrafo Quarto: Caso a empresa opte pelo pagamento semestral da ajuda de custo ele ocorrerá nos meses de janeiro e julho, observando-se o início e o fim de vigência deste acordo coletivo. No caso do pagamento semestral, também nos meses de janeiro e julho é que serão verificadas as condições de elegibilidade previstas neste acordo. Caso a empresa opte pelo pagamento mensal, a elegibilidade será verificada mensalmente.

Parágrafo Quinto: A entrada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto depois do início do ciclo (ou seja, mês ou semestre, a depender da forma de pagamento escolhida pela empresa) poderá ensejar o pagamento da ajuda de custo considerando apenas o(s) mês(es) inteiro(s) efetivo(s) entre o ingresso no regime de teletrabalho ou trabalho remoto e o próximo pagamento da ajuda de custo.

Parágrafo Sexto: O empregado que for elegível ao recebimento da ajuda de custo nos termos do parágrafo terceiro, mas que estiver com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, com exceção apenas do período de férias, não fará jus à referida ajuda de custo. Caso este empregado retorne ao trabalho no meio do ciclo (mensal ou semestral, a depender da forma de pagamento escolhida pela empresa) poderá ensejar o pagamento da ajuda de custo considerando apenas o(s) mês(es) inteiro(s) efetivo(s) entre o retorno ao trabalho no regime de teletrabalho ou trabalho remoto e o próximo pagamento da ajuda de custo.

Parágrafo Sétimo: A Empresa não será responsável pelas despesas para o comparecimento presencial do empregado, salvo o disposto na Cláusula 10.

CLÁUSULA 6 - DAS PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES

A EMPRESA deverá promover 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. 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:



Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 2018¹.

- a. Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
- 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; Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;
- g. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;

¹ <https://hdl.handle.net/20.500.12178/128169>

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;

- h. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
- i. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e
- j. 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 a EMPRESA, 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 – A Empresa deverá promover orientação do gestor do empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, através de meio físico ou digital ou treinamentos a distância.

Parágrafo Quarto – A Empresa nos exames periódicos dará especial atenção aos temas relativos ao teletrabalho ou trabalho remoto com vistas a monitorar a saúde do empregado atuando neste regime de trabalho.

CLÁUSULA 7 - DA CONFIDENCIALIDADE

O empregado é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas à EMPRESA, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, inclusive, fotos das telas de computadores, celulares, tablets ou outros dispositivos, sem a devida autorização e conhecimento da EMPRESA, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

CLÁUSULA 8 - DA PESSOALIDADE

O teletrabalho ou trabalho remoto, assim como o trabalho presencial, deve ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

CLÁUSULA 9 – AUXÍLIOS REFEIÇÃO E ALIMENTAÇÃO

Aplicar-se-ão as mesmas regras de auxílio refeição e alimentação previstas na Convenção Coletiva de Trabalho vigente da Categoria aos empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

CLÁUSULA 10 - DO VALE-TRANSPORTE

A EMPRESA 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 as 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 básico.

CLÁUSULA 11 – CANAL DE ACESSO

O empregado deverá seguir as orientações da EMPRESA e, sempre que precisar, entrar em contato com ela por meio do canal que for disponibilizado.

CLÁUSULA 12 – VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A EMPRESA, buscando adequar as necessidades de trabalho e da empregada, avaliará o pedido de alteração do regime de trabalho, apresentado pela empregada que for vítima de violência doméstica.

CLÁUSULA 13 – ACOMPANHAMENTO

A EMPRESA e o sindicato acompanharão a aplicação das regras deste acordo.

CLÁUSULA 14 – CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO

Facilitar-se-á às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, virtual ou presencial, a cada 3 (três) meses, em dia previamente acordado com a direção do banco para os funcionários em teletrabalho ou trabalho remoto.

CLÁUSULA 15 – DA APLICAÇÃO DA CCT e/ou ACORDO COLETIVO

Aos empregados em teletrabalho ou trabalho remoto fica acordado que se aplicam as disposições da CCT e/ou acordo coletivo de trabalho da categoria vigentes relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado definido pelo empregador, ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho ou trabalho remoto em local diverso daquele.

DO SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA

CLÁUSULA 16 - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As EMPRESAS manterão Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, aqui denominado simplesmente “Sistema de Ponto Eletrônico”, para controle da jornada de trabalho de todos os empregados elegíveis a controle de jornada.

CLÁUSULA 17– DOS REQUISITOS DO SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO

O Sistema de Ponto Eletrônico não admite:

- a) Restrições à marcação do ponto;

- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- d) Alteração ou eliminação, pelo gestor, dos dados registrados pelo empregado.

CLÁUSULA 18 – DAS CONDIÇÕES DO SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO

O Sistema de Ponto Eletrônico adotado reúne, também, as seguintes condições:

- a) Encontra-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;
- b) Permite a identificação de empregador e empregado;
- c) Possibilita, pelo empregado, a qualquer tempo, através do Portal Corporativo ou da central de atendimento, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas, cujas marcações ficarão disponíveis ao empregado pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos;
- d) Possibilita à fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), quando solicitado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo Único: Será admitida a marcação do ponto eletrônico no sistema padrão utilizado pela EMPRESA, inclusive, disponível em dispositivos móveis, tais como notebook, smartphones, tablets e equivalentes.

CLÁUSULA 19 – DO RECONHECIMENTO DO SISTEMA

As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Ponto Eletrônico da EMPRESA atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 74 da Portaria nº 671/2021, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

CLÁUSULA 20 – DA ANOTAÇÃO CORRETA DA JORNADA DE TRABALHO

O Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho deverá registrar corretamente os horários de entrada e saída de todos os empregados elegíveis observando-se o disposto no artigo 74, § 2º, da CLT.

CLÁUSULA 21 – DO ACESSO AO SISTEMA

Fica assegurado ao **SINDICATO**, por meio dos seus representantes ou técnicos, o acesso ao sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho mantido pela EMPRESA sempre que haja dúvida ou denúncia que o uso do mesmo esteja em desacordo com as regras aqui acordadas.

Parágrafo Único: Poderão ser realizadas visitas dos representantes do Sindicato para conferir o sistema e consultar os empregados sobre o seu devido funcionamento, mediante agendamento prévio com a EMPRESA.

DA QUITAÇÃO DAS ANOTAÇÕES NO REGISTRO NO PONTO ELETRÔNICO E DAS HORAS EXTRAS REALIZADAS NO PERÍODO

CLÁUSULA 22 – DO TERMO DE QUITAÇÃO

Considerando que: i) a EMPRESA disponibiliza ponto eletrônico para que seus empregados elegíveis ao controle de jornada registrem seus horários efetivos de trabalho, inclusive intervalos; ii) mensalmente, os empregados têm a oportunidade de regularizar todas as eventuais pendências do ponto eletrônico, inclusive, de lançar todas as horas efetivamente trabalhadas; iii) em casos de orientações indevidas para não registrarem corretamente a jornada de trabalho, aos empregados são disponibilizados canais para denúncias: na EMPRESA ou no Sindicato; iv) o artigo 507-B da CLT permite que empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmem termo de quitação anual / semestral de obrigações trabalhistas perante o sindicato signatário, as partes formalizam a participação do sindicato no fluxo de validação do termo de quitação das anotações no ponto eletrônico e das horas extras realizadas por

todos os empregados da EMPRESA elegíveis ao controle de jornada, no âmbito da representação da entidade Sindical signatária.

CLÁUSULA 23 – DO PÚBLICO ELEGÍVEL

Será disponibilizado a todos os empregados elegíveis ao controle de jornada, termo de quitação semestral, considerando o semestre civil, em que os empregados que o assinarem reconhecerão que os horários registrados a partir 01 de janeiro de 2023 nos espelhos de pontos nele identificados correspondem a real e total jornada trabalhada, não havendo nenhuma pendência ou horários trabalhados não anotados nos referidos documentos e darão plena quitação das anotações dos registros de ponto, de todas as horas extras realizadas no período, bem como aos respectivos valores pagos em folha de pagamento.

CLÁUSULA 24 – DO FLUXO OPERACIONAL PARA ASSINATURA ELETRÔNICA DO TERMO DE QUITAÇÃO

Considerado o expressivo número de empregados elegíveis ao controle de jornada e, visando garantir a efetiva participação do sindicato, houve uma avaliação prévia do projeto, tendo as partes, em comum acordo, já definido o melhor fluxo operacional necessário para assinatura e conferência dos termos, bem como a forma como o sindicato poderá auditá-los, ficando desde já estabelecido que os termos de quitação para validação pelo Sindicato serão a ele encaminhados de forma eletrônica.

Parágrafo Primeiro: As partes acordam, ainda, que referido fluxo operacional constante no anexo I é parte integrante deste acordo coletivo. Por meio do fluxo operacional constante do Anexo I, o Sindicato terá acesso ao espelho de ponto de todos os empregados que assinaram o termo de quitação no semestre anterior, podendo assim verificar a regularidade dos espelhos de ponto de todos os meses daquele semestre e atuar naqueles casos nos quais seja apontada alguma irregularidade pelo empregado, conforme previsto no item (iv) do Parágrafo Segundo desta cláusula.

Parágrafo Segundo: Por meio deste acordo, a EMPRESA se compromete:

- i. a garantir o acesso ao Sindicato de todos os termos de quitação assinados pelos empregados e aos respectivos controles de jornada;

- ii. receber denúncias apresentadas pelo Sindicato a respeito de irregularidades no registro do ponto eletrônico dos empregados;
- iii. apurar os fatos denunciados, apresentando resposta às ocorrências e eventual regularização no prazo de até 30 (trinta) dias. Se, em decorrência da denúncia de irregularidade no registro do ponto, forem identificados e confirmados pela EMPRESA valores devidos ao empregado, o pagamento será realizado na folha do mês seguinte ao do fim da apuração.
- iv. Quando disponibilizar os termos ao Sindicato, emitir comunicado interno aos funcionários em conjunto com o Sindicato indicando o endereço eletrônico e/ou telefones do Sindicato para que eventuais situações irregulares seja apontadas e possam ter a intervenção do Sindicato e da EMPRESA para a solução.

Parágrafo Terceiro: As partes reconhecem que a assinatura eletrônica utilizada para validação prevista neste Acordo Coletivo tem validade para todos os fins de direito.

Parágrafo Quarto: A partir da disponibilização e do comunicado indicado no item (iv) do Parágrafo Segundo desta Cláusula, o empregado por intermédio do Sindicato ou o próprio Sindicato terão 60 (sessenta) dias para se manifestar acerca das eventuais irregularidades. Superado este prazo, caberá ao Sindicato assinar eletronicamente os termos de quitação que estejam disponibilizados.

CLÁUSULA 25 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

Se violada qualquer cláusula deste acordo, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R\$40,31 (quarenta 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.

CLÁUSULA 26 – FORO

As partes estabelecem o foro da cidade de São Paulo para solucionar eventuais conflitos.

CLÁUSULA 27– REVOGAÇÃO, REVISÃO OU PRORROGAÇÃO

A revogação, revisão ou prorrogação deste instrumento coletivo somente poderão ser efetivadas mediante comum acordo formal entre as partes.

CLÁUSULA 28 – ASSINATURA HÍBRIDA

As partes, em comum acordo, estabelecem que este documento poderá ser assinado de forma híbrida, ou seja, a assinatura de cada uma das partes poderá ser manual, eletrônica e/ou digital. Os signatários reconhecem a validade jurídica desta forma de assinatura, bem como do inteiro teor do Acordo ora celebrado.

CLÁUSULA 29 – DA CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

Em caso de eventual dúvida ou divergência quanto ao fiel cumprimento de regras referentes a este acordo por motivo de aplicação de seus dispositivos, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

CLÁUSULA 30 – DA VIGÊNCIA

O prazo de vigência deste Acordo é de 02 (dois) anos, a contar de 01/01/2023, com término em 31/12/2024. Especificamente sobre o sistema de alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho a vigência iniciará em 11/09/2022.

São Paulo, 01 de dezembro de 2022

ITAÚ UNIBANCO S.A.

BANCO ITAÚ BBA S.A.

FINANCEIRA ITAU CDB

LUIZACRED S.A.

ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.

BANCO ITAUCARD S.A.

BANCO ITAÚ CONSIGNADO S.A

DANIEL SPOSITO PASTORE

PROCURADOR

RUBRICA

MARINA MADEIRA DE FARIA

PROCURADOR

RUBRICA

**CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO
– CONTRAF**

JUVANDIA MOREIRA LEITE

PRESIDENTA

RUBRICA

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE
SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO**

IVONE MARIA DA SILVA

PRESIDENTA

RUBRICA