ACORDO COLETIVO QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO, O TRABALHO REMOTO OU À DISTÂNCIA E O SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Nos termos do artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, bem como dos artigo 74, §2º § 3º, 75-A até E, 507-B, 611, § 1º, 611-A, VIIII e X, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido do artigo 2º da Portaria nº 373 da Secretaria do Trabalho, as partes, de um lado o **BANCO BV S.A**, inscrito no CPNJ sob nº 01.858.774/0001-10, com endereço na Avenida das Nações Unidas, nº 14.171, Torre A, 12º andar, Vila Gertrudes, São Paulo/SP, CEP: 04794-000 e **BANCO VOTORANTIM S/A**, inscrito no CNPJ sob nº 59.588.111/0001-03, com endereço na aAvenida das Nações Unidas, nº 14.171, Torre A, 18º andar, Vila Gertrudes, São Paulo/SP, CEP: 04794-000, doravante denominado **EMPRESA**, neste ato, ambos representados por sua Diretora de Pessoas e Cultura, **Ana Paula Antunes Tarcia**, inscrita no CPF sob nº 258.084.468-64 e por seu Superintendente de Pessoas e Cultura, **Eduardo Tomazzeto Juc**, inscrito no CPF sob nº CPF 336.981.998-82 e, de outro lado, a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO E MATO GROSSO DO SUL – FEEB SP/MS,** Estabelecida Na Rua Boa Vista, 76, Centro, São Paulo/SP, CEP 01014-000, e inscrita no CNPJ/MF 62.655.253/0001-50, Em Nome Próprio e Representando, o Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De Piracicaba (SP), Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De Ribeirão Preto E Região (SP), Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De Santos (SP), Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De São José Dos Campos (SP), Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De São José Do Rio Preto (SP), Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De Sorocaba (SP), Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De Campinas E Região (SP)**,** doravante denominado **SINDICATOS**, neste ato representada pelo seu presidente, Sr. **David Zaia**, como resultado da manifestação de vontade ocorrida nas assembleias extraordinárias realizadas, celebram o presente Acordo Coletivo, para estabelecer as regras para o Acordo Coletivo de TELETRABALHO, com fundamento, conforme as cláusulas a seguir ajustadas:

CONSIDERANDO QUE

PÚBLICO

(i) a pandemia de Covid-19 impôs ao mundo a adoção de diversas medidas sanitárias, mudando hábitos e comportamentos, com a necessidade do desenvolvimento e utilização de recursos tecnológicos;

(ii) segundo pesquisa realizada pelo IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) – desde maio/2020, mais de 7,9 milhões de trabalhadores no Brasil ficaram em trabalho remoto, havendo um potencial estimado de 20,8 milhões de pessoas;

(iii) o TELETRABALHO se consolidou como modalidade de trabalho eficaz e demonstra uma evolução da qualidade das relações de trabalho e confiança;

(iv) o TELETRABALHO trouxe vantagens tanto para a EMPRESA quanto ao EMPREGADO, pois permite ao EMPREGADO uma maior conciliação entre a vida profissional e particular, economia no trajeto/deslocamento entre empresa e residência e vice e versa, melhorando o gerenciamento de sua rotina diária.

(v) o TELETRABALHO amplia as oportunidades de trabalho, permitindo a contratação de profissionais qualificados que residem fora da localidade da EMPRESA,ainda que temporariamente.

RESOLVEM firmar o presente Acordo Coletivo de Trabalho para disciplinar o TELETRABALHO, o trabalho remoto ou à distância e o sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho, conforme cláusulas a seguir ajustadas.

I - DO TELETRABALHO

CLÁUSULA 1ª: CONCEITO DE TELETRABALHO

Considera-se TELETRABALHO, para fins desta norma coletiva, a prestação de serviços realizada por EMPREGADOS, de forma preponderante ou integral, fora das dependências da EMPRESA, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (artigo 62, I, da Consolidação das Leis do Trabalho).

Parágrafo Primeiro: O regime de TELETRABALHO não se confunde, para nenhum efeito, ao *telemarketing* ou teleatendimento.

PÚBLICO

Parágrafo Segundo: Os EMPREGADOS que, eventualmente, atuarem em atividades de telemarketing ou teleatendimento também poderão, a critério da EMPRESA, trabalhar em regime de TELETRABALHO, aplicando-se, exclusivamente para esses EMPREGADOS, as disposições do Anexo II da Norma Regulamentadora NR 17.

Parágrafo Terceiro: O regime em TELETRABALHO permite ao EMPREGADO organizar sua rotina de eventual comparecimento às dependências da EMPRESA de acordo com a sua conveniência ou pela necessidade de trabalho.

Parágrafo Quarto: O comparecimento por conveniência do EMPREGADO ou por necessidade de trabalho às dependências da EMPRESA, descrito no parágrafo anterior, não descaracteriza o regime de TELETRABALHO.

CLÁUSULA 2ª: DA ALTERAÇÃO DE REGIME DE TRABALHO

O estabelecimento do regime de TELETRABALHO, bem como seu retorno ao regime presencial (e vice-versa), poderá ser determinado pela EMPRESA ficando garantido o prazo de transição mínimo de:

a. 02 (dois) dias do trabalho presencial para o TELETRABALHO; e
b. 15 (quinze) dias do TELETRABALHO para o trabalho presencial.

Parágrafo Primeiro: A qualquer tempo, a EMPRESA poderá reavaliar a elegibilidade ao exercício das atividades em regime de TELETRABALHO em tempo integral e converter em trabalho de forma presencial, total ou parcialmente, garantindo-se o prazo mínimo estabelecido nas alíneas acima, para o retorno as atividades presenciais.

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.

Parágrafo Terceiro: Caso o empregado tenha algum impeditivo para o novo regime de trabalho, deverá apresentá-lo à Empresa para avaliação e consideração.

CLÁUSULA 3ª: DOS EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO

PÚBLICO

A EMPRESA fornecerá ao EMPREGADO um *kit,* em regime de comodato, para execução do TELETRABALHO contendo: um notebook, suporte, mouse, teclado, mochila, trava de segurança, headset e desvio do ramal corporativo.

Parágrafo Primeiro: Ao *kit* acima mencionado será acrescentado, em regime de comodato, caso solicitada pelo EMPREGADO, uma cadeira em condições ergonômicas adequadas.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA recomenda uma banda larga de internet mínima de 10 Mbps, para desempenho do TELETRABALHO.

Parágrafo Terceiro: Todas as manutenções dos equipamentos corporativos necessárias terão seus custos arcados pela EMPRESA, exceto aquelas ocasionadas pelo mau uso e/ou má conservação, que serão de responsabilidade do EMPREGADO, cabendo ao EMPREGADO entregar o equipamento para a manutenção em local a ser designado pela EMPRESA.

Parágrafo Quarto: Os equipamentos mencionados no *caput*, considerados como ferramentas de trabalho, não se configuram salário *in natura* para quaisquer fins e efeitos e tampouco se prestam, sob qualquer hipótese, ao controle ou fiscalização de jornada.

CLÁUSULA 4ª: DA AJUDA DE CUSTO

Sem prejuízo do disposto na cláusula 3ª, a EMPRESA pagará ajuda de custo mensal, a título indenizatório, no valor de R$100,00 (cem reais), para que o EMPREGADO possa arcar com as despesas que tiver com pacote de dados (internet), energia elétrica, água e demais despesas para exercer sua atividade em TELETRABALHO.

Parágrafo Primeiro: A ajuda de custo oferecida pela EMPRESA, 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.

PÚBLICO

Parágrafo Segundo: O EMPREGADO que estiver com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido por mais de 30 (trinta) dias, com exceção apenas do período de férias, não fará jus à referida ajuda de custo.

CLÁUSULA 5ª: DAS PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES

A EMPRESA promoverá orientação a todos os EMPREGADOS em regime de TELETRABALHO 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:

(i) AMBIENTE DE TRABALHO

1. Escolher um espaço adequado ergonomicamente, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto.
2. Utilizar preferencialmente iluminação natural e utilize luminárias complementares, se necessário.

(ii) EQUILÍBRIO VIDA PESSOAL | PROFISSIONAL

3. Manter uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.
4. Estabelecer combinados com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como EMPREGADO com suas tarefas domésticas e convívio familiar.
5. Praticar exercícios físicos.
6. Beber muita água e líquidos.
7. Buscar reduzir ao mínimo o uso de telas (smartphone, tablet, notebook, desktop, etc.), quando não estiver em horário de trabalho.

(iii) SAÚDE EMOCIONAL

8. Dedicar um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
9. Manter contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.

(iv) ERGONOMIA FÍSICA

10. Escolher mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc.

PÚBLICO

11. Não trabalhar em sofás ou camas.

12. Manter seu posto de trabalho organizado.

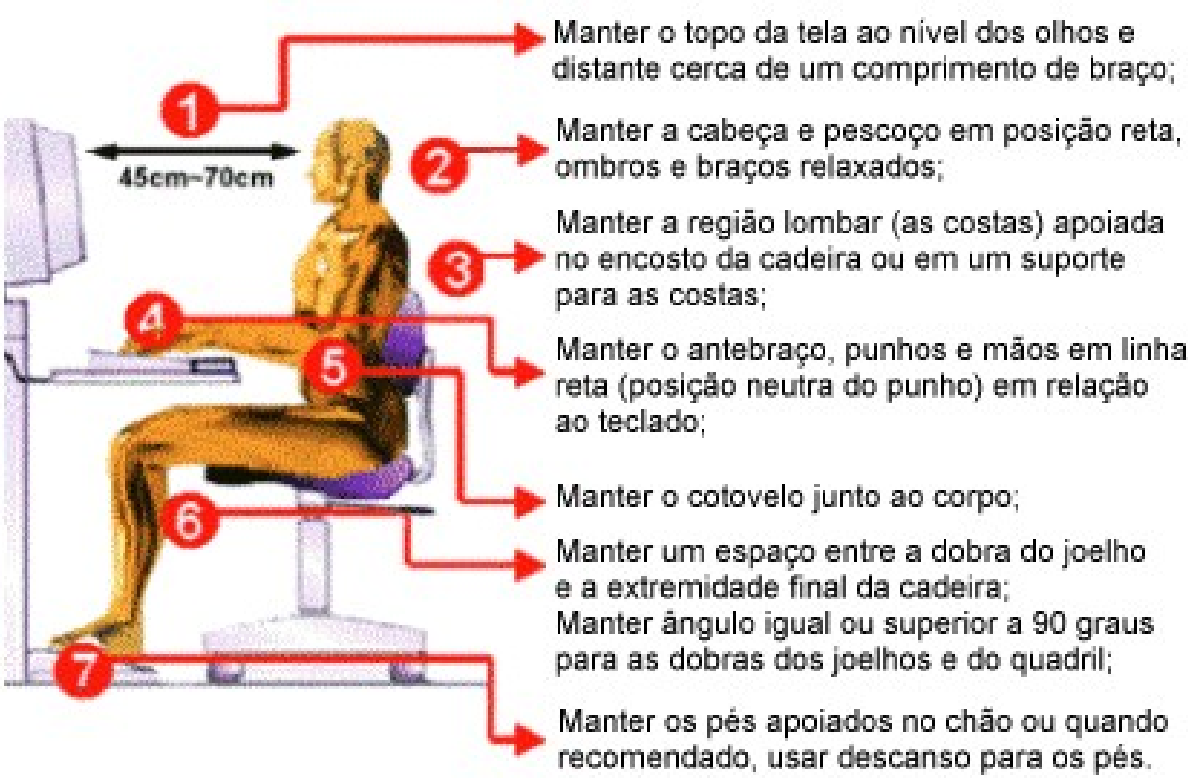
13. Utilizar equipamentos e acessórios adequados.

14. Fazer pausas regulares e realizar frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.).

15. Alongar-se pelo menos 2 vezes ao dia.

16. Mudar o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual.

17. Orientações sobre ergonomia:



Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 2018.

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;

PÚBLICO

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;

h. 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;

i. Trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;

j. Regular o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e

k. Praticar hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).

Parágrafo Primeiro: O EMPREGADO assinará um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir tais instruções e, sempre que precisar, a entrar em contato com a EMPRESA, pelo 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: Caso seja de interesse do EMPREGADO e haja disponibilidade de equipe técnica de Saúde e Segurança do Trabalho (SESMT) da EMPRESA, o EMPREGADO poderá solicitar visita, presencial ou virtual, a critério da EMPRESA, ao local de TELETRABALHO do EMPREGADO sem caracterizar violação ao direito de privacidade e imagem.

Parágrafo Quarto: A EMPRESA, quando da realização dos exames periódicos, dará especial atenção aos temas relativos ao TELETRABALHO, com vistas a monitorar a saúde do EMPREGADO atuando neste regime de trabalho.

CLÁUSULA 6ª: DA CONFIDENCIALIDADE

O EMPREGADO ratifica sua concordância com o Termo de Compromisso de Conduta Profissional, assinado na sua admissão e reciclado periodicamente, no qual se compromete em respeitar e cumprir integralmente os Manuais de Políticas e Procedimentos da EMPRESA, em especial do (i) Código de Conduta; (ii) Regras e

PÚBLICO

Procedimentos de "Compliance"; (iii) diretrizes e normas constantes da Política de Segurança da Informação; (iv) Políticas e Procedimentos para prevenção aos Crimes de Lavagem de Dinheiro e (v) Cartilha de Compliance sobre Anticorrupção, assumindo o compromisso de observá-los e aplica-los, bem como submetendo-se as sanções previstas nas normas internas e na legislação aplicável. Documentos disponíveis na intranet da EMPRESA, cujos termos e condições concorda em tratar como confidenciais e sigilosos.

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 impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, sem a prévia e expressa 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 áudio.

CLÁUSULA 7ª: DA PESSOALIDADE

O TELETRABALHO deve ser prestado de forma pessoal pelo EMPREGADO.

CLÁUSULA 8ª: DOS 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.

CLÁUSULA 9ª: DO VALE-TRANSPORTE

O EMPREGADO em regime de TELETRABALHO não tem direito ao vale-transporte.

Parágrafo Único: Em caso de necessidade ou determinação da EMPRESA, para comparecimento presencial, será reembolsado o valor gasto com o deslocamento, nas mesmas regras do benefício de vale-transporte, para esta finalidade por pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico em caso de TELETRABALHO, proporcionalmente as necessidades efetivas de deslocamento para o trabalho presencial.

PÚBLICO

CLÁUSULA 10: DO CANAL DE ACESSO

O EMPREGADO deverá seguir as orientações da EMPRESA e, sempre que precisar, entrar em contato com ela pelo canal disponibilizado.

CLÁUSULA 11: DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

CLÁUSULA 12: DO TELETRABALHO NO EXTERIOR PARA ATENDER INTERESSES PARTICULARES

No período em que o EMPREGADO estiver no exterior para atender interesses particulares, a EMPRESA não pagará qualquer ajuda de custo adicional e não reembolsará quaisquer despesas, a exemplo daquelas havidas com deslocamento, estadia, saúde, pacote de dados (internet), energia elétrica e água.

Parágrafo Primeiro: Quando estiver no exterior, o EMPREGADO obriga-se a observar o fuso horário brasileiro para as suas atividades, declarando, desde já, sua total ciência e concordância de que não fará jus a qualquer adicional de horas extras e adicional noturno por conta dessa peculiaridade.

Parágrafo Segundo: O EMPREGADO obriga-se a contratar às suas expensas seguro saúde e de vida e acidentes pessoais com cobertura internacional, bem como observar eventuais Tratados e acordos bilaterais.

Parágrafo Terceiro: Caso necessite de suporte técnico operacional, o EMPREGADO terá à sua disposição todos os canais digitais de atendimento à distância, contudo, não poderá solicitar atendimento presencial.

Parágrafo Quarto: Para fins desta cláusula, o EMPREGADO deverá comunicar previamente a alteração do local de prestação de serviços.

II- DO TRABALHO REMOTO OU À DISTÂNCIA

PÚBLICO

CLÁUSULA 13: DO TRABALHO REMOTO

No âmbito deste instrumento, o trabalho remoto, é aquele realizado à distância ou no domicílio residencial do EMPREGADO, que também utiliza meios telemáticos e informatizados de comando, cuja elegibilidade está prevista em normativo interno da EMPRESA, mas não se confunde com o TELETRABALHO previsto na Cláusula 1ª.

Parágrafo Primeiro: O EMPREGADO elegível ao trabalho remoto assinará termo de adesão e concordância ao trabalho remoto.

Parágrafo Segundo: Os EMPREGADOS elegíveis ao trabalho remoto, quando elegíveis ao controle de horário, devem cumprir a jornada e horário estabelecidos em contrato de trabalho, limites legais e normas coletivas aplicáveis à categoria.

Parágrafo Terceiro: Os EMPREGADOS sujeitos ao controle de jornada devem realizar suas marcações através do sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, registrando efetivamente os horários praticados correspondentes ao exato horário de início de sua jornada, saída de intervalo para refeição e descanso de no mínimo 1 (uma) hora, retorno do intervalo para refeição e descanso e término da jornada diária de trabalho, bem como justificar quaisquer hipóteses de ausências legais ou não e observar o sistema vigente de compensação de horas.

Parágrafo Quarto: Para os EMPREGADOS considerados isentos de controle de jornada de trabalho pela EMPRESA que estiverem em regime de trabalho remoto, aplicam-se as exceções previstas no artigo 62 da CLT, ainda que existam meios tecnológicos de comunicação.

Parágrafo Quinto: O EMPREGADO deve obedecer rigorosamente as recomendações de não exceder os limites contratuais e legais de jornada diária de trabalho, intervalo para refeição e descanso mínimo de 1 (uma) hora, assim como não executar o trabalho aos finais de semana e feriados, salvo situações emergenciais e escalas previamente estabelecidas pela EMPRESA.

Parágrafo Sexto: O EMPREGADO em regime de trabalho remoto não está obrigado a realização de atividades laborais durante os intervalos legais de interjornada (intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre o término da jornada de trabalho de um dia e o

PÚBLICO

início da jornada de trabalho do dia seguinte), intrajornada (refeição e descanso), tampouco no período de férias.

Parágrafo Sétimo: As atividades dos EMPREGADOS elegíveis a controle de jornada, conforme estabelecido em seu contrato de trabalho, serão monitoradas, podendo o gestor solicitar o seu comparecimento ou a participação do EMPREGADO em reuniões presenciais na EMPRESA ou remotas.

III- DO SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA 14: SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

A EMPRESA manterá Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, aqui denominado simplesmente “Sistema de Ponto Eletrônico”, para controle da jornada de trabalho de seus EMPREGADOS, devendo os mesmos registrar corretamente os horários de entrada e saída, observando-se o disposto no artigo 74, § 2º da CLT.

CLÁUSULA 15: 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 de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
d) Alteração ou eliminação, dos dados registrados pelo EMPREGADO.

CLÁUSULA 16: 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, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas, cujas

PÚBLICO

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 17: 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 artigo 2º da Portaria nº 373, de 25/02/2011, da atual Secretaria do Trabalho, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

CLÁUSULA 18: DA ANOTAÇÃO CORRETA DA JORNADA DE TRABALHO

O Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, ora instituído, deverá registrar corretamente os horários de entrada e saída de todos os EMPREGADOS elegíveis, observando-se o disposto no artigo 74, § 2º, da CLT e deverá, obrigatoriamente, possibilitar a emissão dos seguintes documentos: AFD – arquivo fonte de dados; AFDT – arquivo fonte de dados Tratados e ACJEF – arquivo controle de jornada para efeitos fiscais.

CLÁUSULA 19: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 a legislação, com a Portaria 373/2011 ou 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.

PÚBLICO

V- DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 20: DO ACOMPANHAMENTO

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

Parágrafo Único: Nas reuniões de acompanhamento do presente acordo o Banco fornecerá ao sindicato os percentuais de empregados designados em cada regime de trabalho (Teletrabalho e Trabalho à Distância).

CLÁUSULA 21: DA CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO

A EMPRESA se compromete a apoiar e facilitar às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, virtual ou presencial, a cada 6 (seis) meses, em dia previamente acordado com a direção da EMPRESA para os EMPREGADOS.

CLÁUSULA 22: DA APLICAÇÃO DA CCT e ACORDO COLETIVO

Aos EMPREGADOS em TELETRABALHO fica acordado que se aplicam as disposições da CCT e/ou acordo coletivo de trabalho vigentes relativos à base territorial do órgão de lotação do EMPREGADO definido pela EMPRESA, ainda que o EMPREGADO esteja atuando por TELETRABALHO em local diverso daquele.

CLÁUSULA 23: DO ARQUIVAMENTO E REGISTRO NO SISTEMA MEDIADOR

O presente instrumento de acordo será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores, nos termos do parágrafo segundo da cláusula segunda da Lei 10.101/2000, bem como será registrada no sistema mediador, em conformidade com a Portaria MTE nº 282/2007.

CLÁUSULA 24: DA VIGÊNCIA

O presente acordo terá a vigência por 2 (dois) anos, a partir de 01 de Janeiro de 2021 à 30 de Dezembro de 2022.

PÚBLICO

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: 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.

Por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente acordo em 02 (duas) vias de igual teor, para que produza seus legais efeitos.

São Paulo, 15 de Outubro de 2021.

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO E MATO GROSSO DO SUL – FEEB SP/MS, Estabelecida Na Rua Boa Vista, 76, Centro, São Paulo/SP, CEP 01014-000, E Inscrita No CNPJ/MF 62.655.253/0001-50, Em Nome Próprio E Representando, o Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De Piracicaba (SP), Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De Ribeirão Preto E Região (SP),

PÚBLICO

Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De Santos (SP), Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De São José Dos Campos (SP), Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De São José Do Rio Preto (SP), Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De Sorocaba (SP), Sindicato Dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários De Campinas E Região (SP).

_____

David Zaia
Presidente

_____

Luís Rosas Junior
Advogado
OAB/SP 187.205

BANCO VOTORANTIM S/A e BANCO BV S.A

_____

Ana Paula Antunes Tarcia
Diretora de Pessoas e Cultura
CPF 258.084.468-64

_____

Eduardo Tomazzeto Juc
Superintendente de Pessoas e Cultura
CPF 336.981.998-82

PÚBLICO