

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO QUE REGULAMENTA O REGIME DE TELETRABALHO E O SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA

Firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, para disciplinar a adoção da modalidade de teletrabalho, de um lado, de um lado **BANCO BMG S.A.**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 61.186.680/0001-74, com sede na Avenida Juscelino Kubitschek nº 1.830, CEP 04543-000, na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, e-mail: dto@bancobmg.com.br, telefone (11) 3067-2017, doravante denominado apenas “**BANCO**”, e, de outro lado, a **CONTRAF – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO**, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 07.847.291/0001-05, com endereço à Rua Libero Badaró, nº 158, 1º andar, Centro, São Paulo/SP, CEP 01008-000, doravante denominados “**ENTIDADES SINDICAIS**”, como resultado da manifestação de vontade ocorrida em assembleias extraordinárias com os EMPREGADOS, realizadas em .../.../2021, conforme cláusulas a seguir ajustadas:

CLÁUSULA 1ª - DA DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho, para fins deste instrumento coletivo, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências da instituição financeira, 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 não se equipara, para nenhum efeito, ao *telemarketing* ou teleatendimento.

Parágrafo Segundo: Os empregados que exercem atividades de *telemarketing* ou teleatendimento também estão abrangidos pelas disposições deste instrumento, sem prejuízo da aplicação da Norma Regulamentadora nº 17.

Parágrafo Terceiro: O comparecimento às dependências da instituição financeira não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo Quarto: Fica garantida a prerrogativa de comparecimento às dependências do Banco em, no mínimo, 04 (quatro) vezes ao mês.

CLÁUSULA 2ª - DA FORMALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá ser formalizada através de contrato de trabalho e/ou aditivo contratual.

Parágrafo Primeiro: O Banco poderá realizar a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, a qualquer tempo, desde que haja anuência escrita do empregado, e observada ainda antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

Parágrafo Segundo: Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial por determinação do Banco, a qualquer tempo, garantido o prazo

de transição mínimo de 15 (quinze) dias, precedido sempre de comunicação por escrito.

Parágrafo Terceiro: O Banco não arcará com o custeio de nenhuma despesa decorrente do retorno à atividade presencial ou do comparecimento do empregado às dependências da instituição financeira, salvo aquelas previstas neste instrumento coletivo.

CLÁUSULA 3ª – DO CONTROLE DE JORNADA PELO SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO

O Banco manterá Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, devendo utilizar equipamento eletrônico e/ou programa de computador para o registro dos horários de trabalho dos seus empregados, nos quais constarão inclusive os períodos de descanso e refeição, com as seguintes características, requisitos e condições:

I - O Sistema Alternativo 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, pelo gestor, dos dados registrados pelo empregado.

II - O Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada deve reunir, também, as seguintes condições:

- a- Encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) Possibilitar, 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;
- d) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado, mediante solicitação da fiscalização.

III - Somente será admitida a marcação do ponto eletrônico mediante login pessoal na rede interna do Banco, sendo vedada a utilização de outros meios.

IV - Fica assegurado aos Sindicatos, através de seus representantes ou técnicos, o acesso ao Sistema de Ponto Eletrônico mantido pelo BANCO sempre que haja dúvida ou denúncia que o uso do mesmo esteja em desacordo com a legislação ou com as normas aqui acordadas.

V - Serão realizadas visitas dos representantes do **SINDICATO** para conferir o sistema e consultar os empregados sobre o seu devido funcionamento, mediante agendamento prévio e por escrito com o **BANCO**.

VI - Em caso de negativa do **BANCO** ou, realizada a visita não se dissipe a dúvida ou se constate irregularidade no sistema, o **SINDICATO** poderá denunciar o acordo coletivo de trabalho.

VII - Qualquer mudança a ser realizada no sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho objeto deste Acordo deverá ser previamente comunicada e ajustada com o **SINDICATO** informando as alterações técnicas a serem realizadas e indicando razões que as justificam, de modo que somente poderá ser revisto por mútuo acordo entre as partes.

VIII - Alterações unilaterais por parte do empregador, salvo para atualização do sistema ou layout do aplicativo, não terão validade e, caso ocorram e sejam comprovadas, considerar-se-á denunciado o presente instrumento coletivo de trabalho cessando os seus efeitos para o cumprimento do permissivo da Portaria nº 373/11.

IX -O Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, ora instituído, deverá registrar corretamente os horários de entrada e saída de todos os bancários observando-se o disposto no artigo 74 § 2º da CLT e deverá, obrigatoriamente, possibilitar a emissão dos seguintes documentos: AFDT – Arquivo Fonte de Dados Tratados e ACJEF – Arquivo Controle de Jornada para Efeitos Fiscais e SDDT Arquivo Fonte de Dados Tratados.

X- O **BANCO** compromete-se a cumprir e fazer cumprir as regras e condições pactuadas, nos termos da Portaria 373/2011, sendo o **SINDICATO** isento de qualquer ônus ou consequências, caso tais condições venham a ser descumpridas.

XI - Observado integralmente o disposto acima, as partes signatárias reconhecem que o Sistema de Ponto Eletrônico das empresas atende as exigências do artigo 74, § 2o, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

Parágrafo Primeiro: O disposto no *caput* se aplica ao empregado em teletrabalho, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.

Parágrafo Segundo: Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pelo Banco que estiverem em regime de teletrabalho, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no artigo 62 da CLT, quando preenchidos os requisitos.

Parágrafo Terceiro: O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de *softwares*, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de *internet*, pelo empregado em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso, ou ainda, tempo à disposição do empregador.

Parágrafo Quarto: O empregado em regime de teletrabalho 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) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos destinados à refeição e descanso, além dos períodos de férias.

Parágrafo Quinto: O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá usufruir os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso aplicáveis ao regime presencial, de forma que os desfrute por inteiro.

Parágrafo Sexto: O Banco treinará seus empregados, em postos de chefia, sobre as peculiaridades do teletrabalho, e a necessidade do respeito aos períodos de repouso, intervalos intrajornada e interjornada ou de férias.

Parágrafo Sétimo: Deverá ser observado o prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas para a convocação para participação em reuniões e outros eventos que exijam comparecimento às dependências da Empresa ou a outro local por ela indicado.

Parágrafo Oitavo: 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 sua dedução.

Parágrafo Nono: Aplicam-se ao regime de teletrabalho as mesmas regras de jornada de trabalho do regime presencial, inclusive aquelas relativas aos trabalhos aos sábados, domingos e feriados, previstas na lei, convenções coletivas e em acordos coletivos em vigor.

CLÁUSULA 4ª– DA AJUDA DE CUSTO

O Banco concederá uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, no valor mínimo de R\$ 1.080,00 (um mil e oitenta reais) pago de uma única vez, no primeiro ano, no prazo de até 60 (sessenta) dias a contar da formalização do teletrabalho, se não conceder em comodato a cadeira e, no valor de R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais) no ano subsequente, parcelado em até 12 (doze) vezes.

Parágrafo Primeiro: Caso conceda em comodato a cadeira, a ajuda de custo será no valor de R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais), no primeiro ano e no subsequente, que será parcelado em até 12 (doze) vezes.

Parágrafo Segundo: A ajuda de custo prevista no *caput* e no parágrafo primeiro não integrará a remuneração do empregado.

Parágrafo Terceiro: A cadeira para utilização no exercício das atividades deverá ter as características recomendadas pela NR17, independentemente da responsabilidade pela aquisição. O empregado é responsável pela sua guarda, conservação e, no caso de concessão em comodato, da devolução.

CLÁUSULA 5ª - DOS EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA

O Banco fornecerá notebook ou desktop, mouse, teclado independente e headset, ficando o empregado responsável pela guarda, conservação e devolução.

Parágrafo Primeiro: A instituição financeira poderá conceder uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, para aquisição dos equipamentos, a qual não se confunde com aquela prevista na Cláusula 4ª, e que não integrará a remuneração do empregado.

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

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

O Banco 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:

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 da Vida Pessoal e Profissional

3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.
4. Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar.
5. Estabeleça uma rotina de exercícios físicos.
6. Mantenha-se hidratado.
7. Quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas (smartphone, tablet, notebook, desktop, etc.).

Saúde Emocional

8. Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
9. Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.
10. Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas. Apenas entre em contato com o seu gestor e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação.

Ergonomia

11. Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc.
12. Não trabalhe em sofás ou camas.
13. Mantenha seu posto de trabalho organizado.
14. Utilize equipamentos e acessórios adequados.
15. Faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.).
16. Alongue-se, pelo menos, 02 (duas) 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;

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

- 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 (noventa) 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. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
- j. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e
- k. Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).

Parágrafo Primeiro: O empregado deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com o Banco, por meio do canal que for disponibilizado.

Parágrafo Segundo: O empregado será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam desta cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes.

Parágrafo Terceiro: O empregado, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que dará especial atenção aos temas relativos ao teletrabalho, principalmente com vistas a monitorar a saúde do empregado atuando neste regime de trabalho.

Parágrafo Quarto: O empregado deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que a instituição financeira adote as medidas exigidas pela legislação.

Parágrafo Quinto: O Banco promoverá orientação ao gestor do empregado em teletrabalho, por meio físico ou digital ou com treinamentos à distância.

CLÁUSULA 7ª - 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 ao Banco, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento do empregador, 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 8ª - DA PESSOALIDADE

O teletrabalho deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

CLÁUSULA 9ª – DA EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

CLÁUSULA 10 - AUXÍLIOS REFEIÇÃO E ALIMENTAÇÃO

Aplicar-se-ão as mesmas regras de auxílio refeição e alimentação previstas na Convenção Coletiva da categoria, aos empregados em regime de teletrabalho.

CLÁUSULA 11- DO VALE-TRANSPORTE

O Banco concederá o vale-transporte ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro, ou meio eletrônico, em caso de teletrabalho, proporcionalmente as necessidades efetivas de deslocamento para o trabalho presencial, e desde que o gasto que o empregado tenha com o Vale Transporte ultrapasse o percentual de 4% do seu salário básico, também considerado de forma proporcional.

CLÁUSULA 12 - CANAL DE ACESSO

O empregado deverá seguir as orientações da instituição financeira e, sempre que precisar, entrar em contato com o empregador, por meio do canal que fora a ele disponibilizado.

CLÁUSULA 13- ACOMPANHAMENTO

O Banco e os Sindicatos irão acompanhar a aplicação deste instrumento coletivo.

CLÁUSULA 14 – CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO

Facilitar-se-á à entidade sindical a realização de campanha de sindicalização, virtual ou presencial, a cada 06 (seis) meses, em dia previamente acordado com a direção da instituição financeira para os empregados em teletrabalho.

CLÁUSULA 15 – TELETRABALHO EMERGENCIAL COVID-19

O disposto neste instrumento coletivo não se aplica aos empregados em teletrabalho no período de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV), que estão abrangidos por Convenção Coletiva de Trabalho específica.

CLÁUSULA 16 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplica-se às partes convenientes no âmbito territorial de suas representações.

CLÁUSULA 17 - 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 18 – FORO

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

CLÁUSULA 19– REVOGAÇÃO, REVISÃO OU PRORROGAÇÃO

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

CLÁUSULA 20 – 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 21 - VIGÊNCIA

O Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 02 (dois) anos, a contar da data de assinatura do presente.

São Paulo, ... de de 2021.