

ANEXO I

Minuta proposta para a renovação do Acordo Coletivo de Trabalho - Teletrabalho

CLÁUSULA 1ª – DA DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências do Banco ou em local diferente do de lotação do empregado, 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 comparecimento às dependências do Banco não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo Segundo – Haverá trabalho presencial no mínimo 10 (dez) dias por mês, sendo que o regime de teletrabalho integral poderá ser adotado mediante prévia aprovação da Diretoria do Banco e condicionada à anuência do Sindicato.

Parágrafo Terceiro – Ficarão a critério do Banco a organização e a definição das equipes de trabalho que laborarão em regime de teletrabalho, de acordo com as necessidades da empresa.

Parágrafo Quarto – O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento.

Parágrafo Quinto – Os empregados que atuam em atividades de telemarketing ou teleatendimento também poderão, a critério do BANCO, atuar em regime de teletrabalho.

CLÁUSULA 2ª – DA FORMALIZAÇÃO

A autorização para a realização de teletrabalho será concedida de forma individual pela Chefia de Nível 1 responsável pela área à qual se vincula o empregado requisitante, observados os seguintes requisitos mínimos:

I - a autorização será concedida mediante a aprovação de Plano de Trabalho escrito e assinado pelo empregado e pela respectiva chefia imediata, contendo as tarefas a serem desempenhadas, a forma em que se darão as entregas, o horário em que o empregado estará à disposição do Banco e cumprirá sua jornada, dentre outras condições que poderão ser estabelecidas pelo Banco;

II - a periodicidade de comparecimento presencial, sendo obrigatório o comparecimento presencial ao menos 10 (dez) dias por mês, ressalvada a possibilidade do regime de teletrabalho integral prevista no parágrafo segundo da cláusula primeira deste ACT.

Parágrafo Primeiro: O teletrabalho não é categorizado como direito ou dever do empregado, mas como faculdade conjunta do empregado e do BRDE.

Parágrafo Segundo: Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre o BRDE e o empregado.

Parágrafo Terceiro: Dado o reconhecimento de que o desempenho das atividades do BRDE depende do trabalho em equipe e se beneficia da interação recorrente entre os colegas, o BRDE e os Sindicatos estipulam que o trabalho presencial é a regra e deve ser sempre favorecido. Por esse motivo, tanto o BRDE quanto o empregado detêm a prerrogativa de, individualmente e sem necessidade de assentimento da outra parte, extinguir o regime de teletrabalho e retornar ao trabalho presencial, prerrogativa cujo exercício observará as condições estabelecidas no próximo parágrafo.

Parágrafo Quarto: A alteração do regime de teletrabalho para o presencial será consumada após o prazo de transição mínimo de dez dias, com o correspondente registro (junto ao Plano de Trabalho) da notificação de alteração do regime. Esse prazo de transição mínimo poderá ser ampliado ou reduzido, desde que haja expresse acordo nesse sentido entre o BRDE e o empregado.

Parágrafo Quinto: Nos dias em que seja necessário o comparecimento do empregado nas dependências do Banco para trabalho presencial, será garantido o vale-transporte, para aqueles que optarem pelo recebimento do benefício, havendo a redução proporcional da parte suportada pelo empregado, que arcará até o limite máximo de 4% do seu salário básico, conforme disposto na Convenção Coletiva vigente da Categoria.

Parágrafo Sexto: É obrigação do empregado manter seu endereço domiciliar atualizado.

Parágrafo Sétimo: O Banco não arcará com nenhuma despesa decorrente de mudança entre os regimes de teletrabalho e presencial.

Parágrafo Oitavo: O Banco poderá eventualmente determinar ao empregado que permaneça temporariamente em regime integralmente remoto caso a preservação da saúde dos colaboradores do BRDE recomende a adoção das medidas de isolamento ou de quarentena, previstas no art. 3º da Lei nº 13.979/2020.

CLÁUSULA 3ª – DO CONTROLE DE JORNADA

O Banco controlará a jornada dos seus empregados em regime de teletrabalho, por meio de marcação em sistema de ponto eletrônico BrPonto, com observância dos intervalos legais e períodos de descanso.

Parágrafo primeiro - O empregado deve cumprir a quantidade de horas correspondente à sua jornada normal de trabalho diária no período de funcionamento do Banco, preferencialmente, no período compreendido entre 12h30min e 18h30min.

Parágrafo segundo - Por exclusivo critério de conveniência administrativa e prévia autorização das Chefias do empregado, admite-se o cumprimento de jornada diária em horário diverso do período compreendido no parágrafo primeiro, a qual poderá ser flexibilizada entre 9h e 19h, desde que realizada de forma contínua e respeitados os intervalos obrigatórios.

Parágrafo terceiro: Haverá bloqueio do sistema após o cumprimento da jornada legal pelo empregado, de forma que ele não terá acesso às ferramentas de trabalho, ficando impedido de continuar trabalhando.

Parágrafo quarto – A disponibilização de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, ao empregado em teletrabalho não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador.

Parágrafo quinto – Durante os intervalos para repouso/alimentação e os períodos de descanso, 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).

Parágrafo sexto – Ocorrendo necessidade imperiosa, o Banco poderá lançar mão da prerrogativa insculpida no art. 61 da CLT.

Parágrafo sétimo – O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

Parágrafo oitavo – Será observado um prazo mínimo de 24h para marcação de reuniões e eventos presenciais.

CLÁUSULA 4ª – DA AJUDA DE CUSTO

O Banco pagará ao empregado autorizado a realizar o teletrabalho na forma do *caput* da cláusula 2ª uma ajuda de custo mensal no valor de R\$ 90,36 (noventa reais e trinta e seis centavos), no caso excepcional de teletrabalho integral; nos demais casos, pagará, sobre a base mensal de 22 dias úteis, o valor proporcional aos dias trabalhados na modalidade remota. Essa ajuda de custo, conforme definido no art. 75-D, parágrafo único, e no art. 457, § 2º, ambos da CLT, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, com a finalidade de indenizar o empregado pelas despesas com o teletrabalho.

Parágrafo primeiro - O recebimento dos valores referidos no *caput* desta cláusula não dará ao empregado o direito de postular quaisquer diferenças relacionadas a ajuda de custo oriundas da realização do teletrabalho.

Parágrafo segundo – O valor da Ajuda de Custo descrita nesta cláusula será reajustado pela variação do INPC/IBGE na mesma data-base de reajuste salarial previsto na CCT.

CLÁUSULA 5ª – DO FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS

O Banco fornecerá para cada empregado em regime de teletrabalho todos os equipamentos necessários, que serão definidos a seu critério, para o desempenho das suas atribuições.

Parágrafo primeiro – Os equipamentos serão concedidos em regime de comodato, sendo o empregado responsável pela sua guarda, conservação e devolução, devendo o Banco se responsabilizar pelas manutenções que porventura sejam necessárias nos equipamentos.

Parágrafo segundo - Todas as manutenções necessárias nos equipamentos terão seus custos suportados pelo Banco, cabendo ao empregado entregar o equipamento para a manutenção no local em que fez a retirada.

CLÁUSULA 6ª – DO TREINAMENTO AOS GESTORES E EMPREGADOS

O Banco oferecerá treinamento a seus gestores e empregados em teletrabalho, por meio físico ou digital ou treinamento à distância, sobre as peculiaridades do teletrabalho e necessidade de respeito aos períodos de repouso, intervalos intrajornada e interjornada na forma da lei. Os representantes sindicais poderão participar dos cursos, nas mesmas condições do demais empregados.

CLÁUSULA 7ª – DA IGUALDADE DE CONDIÇÕES ENTRE EMPREGADOS EM REGIME DE TELETRABALHO E REGIME PRESENCIAL

Os empregados em regime de teletrabalho terão as mesmas condições de trabalho e remuneração dos empregados em regime presencial, não sendo admitida qualquer espécie de desigualdade de tratamento e condições entre os trabalhadores dos referidos regimes.

CLÁUSULA 8ª – DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

Será garantido preferencialmente às pessoas com deficiência, sempre que possível, a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, com respectiva anuência dos trabalhadores nesta condição.

Parágrafo primeiro – Para os efeitos desta norma coletiva, considera-se pessoa com deficiência aquela abrangida pelo art. 2º da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Parágrafo segundo – O Banco poderá solicitar ao empregado a comprovação da deficiência.

Parágrafo terceiro – O Banco garantirá, mediante comunicação expressa do empregado, o fornecimento dos equipamentos adaptados à deficiência informada, para a realização de suas atividades.

Parágrafo quarto – O empregado PCD também ficará sujeito ao comando do parágrafo terceiro da cláusula 1ª.

CLÁUSULA 9ª – DOS EMPREGADOS COM FILHOS ATÉ 71 MESES

As mulheres que possuem filhos com até 71 (setenta e um) meses ou com deficiência terão preferência para o regime de teletrabalho, ficando a critério do Banco a autorização, de acordo com as necessidades da empresa.

Parágrafo Primeiro - As regras desta cláusula também serão aplicadas para empregados viúvos, para aqueles que tenham guarda exclusiva de filho(a) ou aqueles com relação homoafetiva.

Parágrafo Segundo - Havendo necessidade, o Banco poderá determinar o retorno do empregado referido nesta cláusula para o regime presencial antes do prazo de 71 (setenta e um) meses.

CLÁUSULA 10 – DOS EMPREGADOS COM PAIS ACIMA DE 80 ANOS OU QUE REQUEIRAM CUIDADOS ESPECIAIS E DA PROTEÇÃO AOS IDOSOS

As pessoas que habitem com pais com idade igual ou superior a 80 (oitenta) anos ou pais idosos que requeiram cuidados especiais terão preferência para o regime de teletrabalho, ficando a critério do BRDE a autorização, de acordo com as necessidades da empresa.

CLÁUSULA 11 – 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 vida pessoal/profissional

3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, alimentar-se 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 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 ergonomia¹:
- 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 Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 2018

- 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, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

Parágrafo terceiro – O empregado deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que o Banco adote as medidas exigidas pela legislação.

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

CLÁUSULA 12 – 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 Banco, 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 13 - PROTEÇÃO DE DADOS DOS TRABALHADORES

O Banco compromete-se a proteger os dados pessoais dos(as) trabalhadores(as) em regime de teletrabalho, impedindo que caiam em domínio público ou de terceiros, em respeito aos direitos de privacidade e intimidade e em consonância com os preceitos e regras da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

CLÁUSULA 14 – DA PESSOALIDADE

O teletrabalho deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

CLÁUSULA 15 - DA EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

O BRDE atenderá imediatamente o pedido de alteração do regime de trabalho para o presencial apresentado pelas mulheres que forem vítimas de violência doméstica.

Parágrafo Primeiro – Não será exigido qualquer tipo de comprovação ou formalização de denúncia sobre a violência sofrida pela mulher a qualquer autoridade.

Parágrafo Segundo – A violência doméstica não se restringe àquela cometida por cônjuge e/ou companheiro/a, abrangendo também todo o tipo de agressão cujo autor é pessoa com quem a empregada coabite.

CLÁUSULA 16 – AUXÍLIOS REFEIÇÃO E AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

Aplicar-se-ão as mesmas regras de auxílio refeição e cesta alimentação previstas na Convenção Coletiva e no Acordo Coletivo da categoria aos empregados em regime de teletrabalho.

CLÁUSULA 17 – CANAL DE ACESSO

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

CLÁUSULA 18 – ACOMPANHAMENTO

O Banco e os Sindicatos irão acompanhar a aplicação desta norma.

CLÁUSULA 19 – CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando reunir-se com os empregados, inclusive e especialmente os que estão em teletrabalho, da base territorial do sindicato que ele representa, manterá contato prévio com o administrador do Banco, definindo em comum acordo o agendamento do dia, horário da reunião e a forma em que se dará. Para tal, o administrador fornecerá ao ente sindical o nome e o endereço eletrônico destes empregados bem como, sendo o caso, a plataforma para realização da reunião à distância.

Parágrafo primeiro – Facilitar-se-á 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 do Banco, para os empregados em teletrabalho.

Parágrafo segundo – O Banco disponibilizará ao sindicato relatório mensal relacionando os empregados em regime de teletrabalho, sempre que solicitado, para fins de garantia de acesso da entidade sindical aos empregados.

Parágrafo terceiro – O BRDE e o Sindicato manifestam o entendimento de que a transmissão ao Sindicato dos dados pessoais mencionados no *caput* desta cláusula (nome e endereço eletrônico dos empregados em teletrabalho) está amparada nos incisos II e IX do art. 7º da Lei nº 13.709/2018 (LGPD). Operada a transmissão desses dados pessoais, estende-se ao Sindicato a obrigação de, nas atividades de tratamento dos dados, observar a boa-fé e os princípios elencados no art. 6º da LGPD.

CLÁUSULA 20 - VEDAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FIM

É vedado ao Banco utilizar-se do regime de teletrabalho para a terceirização de atividades fim da empresa.

CLÁUSULA 21 – DA APLICAÇÃO DA CCT E ACORDO COLETIVO

Aos empregados em regime de teletrabalho fica ajustado que se aplicam as disposições das Normas Coletivas de Trabalho vigentes para a respectiva base sindical da unidade de lotação do empregado, lotação definida pelo Banco, ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho em local diverso daquela.

CLÁUSULA 22 – ABRANGÊNCIA NORMATIVA

O BRDE e os Sindicatos estabelecem que este Acordo Coletivo de Trabalho tem abrangência para todos os empregados do Banco lotados nas bases territoriais das entidades sindicais acordantes, conforme deliberação das concernentes assembleias gerais.

CLÁUSULA 23 – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 2 anos a partir da data de sua assinatura.