

DAS CONDIÇÕES GERAIS DO TELETRABALHO E DO TRABALHO EM LOCALIDADE FLEXÍVEL.

Conforme previsão contida na Consolidação da Leis do Trabalho – CLT, no artigo 611-A e seu inciso VIII, objetivando regular e acompanhar as inovações do mercado de trabalho e a qualidade de vida dos (das) empregados(as), as partes convencionam e estabelecem pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho a prestação de serviços pelo(a) empregado(a), em regime de teletrabalho e trabalho em localidade flexível (“Flex Office”), conforme condições fixadas nos parágrafos a seguir regidas por regras gerais e específicas (conforme modalidade).

CLÁUSULA - DA CARACTERIZAÇÃO E ABRANGÊNCIA

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se teletrabalho a prestação de serviços de forma preponderantemente fora das dependências do empregador, em regime integral e regular, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo e que tenham como resultado de sua produtividade o cumprimento das atividades laborais, com ou sem controle de horário e respeitado o direito a desconexão do(a) empregado(a).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considera-se como preponderante, a prestação de serviços realizado em proporção superior a 50% da execução das atividades mensais fora das dependências do empregador.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A prestação de serviços nas condições da presente cláusula, realizada de modo eventual e/ou inferior ao previsto no PARÁGRAFO anterior e deste modo considerada como não preponderante, será considerada como **trabalho em localidade flexível (“Flex Office”)**.

PARÁGRAFO QUARTO: A prestação de serviços que, por sua natureza, se constituam como trabalho externo, não serão regidas pelo regramento existente na presente cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO: A necessidade de comparecimento às dependências da EMPRESA para a realização de atividades específicas que exijam a presença do(a) EMPREGADO(A) no estabelecimento, ainda que em dias sucessivos, não descaracteriza o regime de teletrabalho, desde que tal comparecimento não seja realizado de modo preponderante, conforme previsto no PARÁGRAFO segundo acima.

PARÁGRAFO SEXTO: Salvaguardadas as condições e especificidades inerentes e exclusivas ao teletrabalho ou trabalho em localidade flexível e regrada na presente cláusula, O(A) EMPREGADO(A) em trabalho remoto tem em regra, do ponto de vista legal, os mesmos direitos e deveres que qualquer outro(a) EMPREGADO(A) da empresa.

PARÁGRAFO SÉTIMO : O recebimento de e-mails corporativos informativos ou mensagens através de aplicativos, assim como avisos ou comunicados que tenham como objetivo orientar e esclarecer acerca de medidas adotadas pela empresa, assuntos

relativos ao contrato de trabalho, contatos para retiradas, entregas ou substituição de equipamentos destinadas ao trabalho, dentre outros assim destinados, deverão ser enviados ao empregado dentro da jornada de trabalho.

PARÁGRAFO OITAVO: A adoção transitória de condições que se moldem ao regime de teletrabalho, por motivos que decorram de situações excepcionais e supervenientes, não previstas pela EMPRESA, não modificará o regime normal do(a) EMPREGADO(A), e não dará ensejo ao enquadramento ao teletrabalho permanente, nem mesmo suas obrigações e condições.

PARÁGRAFO NONO: Além dos(as) empregados(as) e privilegiando a inclusão digital, fica permitido a adoção do regime do teletrabalho ou trabalho em localidade flexível para Os PROGRAMAS DE ESTÁGIO, BOLSISTAS e de APRENDIZ LEGAL, desde que permitido pela legislação vigente, e estrito cumprimento de carga horária, nos termos do disposto nesta cláusula, podendo deste modo atender ao ato educativo escolar supervisionado (Estágio), e ao programa de aprendizagem voltado para a preparação e inserção de jovens no mundo do trabalho - JOVENS APRENDIZES- bem como ao incentivo a inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho e respectivo cumprimento da lei de cotas para pessoas com deficiências – PCD, salvaguardadas as condições das suas respectivas legislações das categorias supracitadas.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Visando o bem-estar e a saúde dos(as) EMPREGADOS(AS) a EMPRESA poderá preferencialmente propor a modalidade do Teletrabalho durante o período que em decorrência de condição pessoal transitória, o trabalho realizado fora das dependências da EMPRESA possa oferecer um condição mais favorável no restabelecimento da sua saúde, nos períodos pós acometimento de doenças, do estímulo ao convívio parental com o nascituro nos de casos de licença maternidade ou paternidade, após cumprimento das respectivas licenças.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: A adoção das modalidades de TELETRABALHO ou TRABALHO EM LOCALIDADE FLEXÍVEL, não modificam em qualquer hipótese o enquadramento da categoria profissional do(a) EMPREGADO(A), sendo este enquadrado na categoria prevista nas normativas internas à empresa ou registro profissional regulamentado pelos respectivos conselhos profissionais.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Devido as inovações trazidas pelo advento do teletrabalho, ajustam as partes que poderão ser objeto de revisão as condições de implementação celebradas no presente instrumento por ocasião das negociações do acordo coletivo de trabalho 2021/2022, bem como periodicamente debatidas diante qualquer oportunidade de esclarecimentos ou adequações justificadas.

CLÁUSULA DA ADOÇÃO, TRANSIÇÃO E FORMALIZAÇÃO DOS MODELOS

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: A adoção do modelo de teletrabalho, ou mesmo adoção de modalidade de Trabalho em Localidade Flexível (“Flex Office”), deverá constar no contrato individual do(a) EMPREGADO(A), ou por meio de termo aditivo, com seu respectivo aceite. Fica dispensada em ambos a especificidade das atividades que serão realizadas pelo EMPREGADO(A).

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: A EMPRESA poderá promover as alterações entre os regimes presenciais, de teletrabalho ou de trabalho em localidade flexível através de repactuação com o(a) empregado(a) e correspondente registro em termo de aceite aditivo contratual, garantido prazo de transição e adequação ou readequação do(a) empregado(a) de no mínimo de quinze dias. Nos casos de força maior ou necessidade imperiosa poderão excepcionalmente serem dispensados estes prazos e formalidades.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: Em virtude do caráter remoto da prestação de serviços, as formalidades e atos de celebração, alteração e término da relação de emprego, poderão ser realizados por meios eletrônicos, sempre com a assistência do sindicato ainda que por meio remoto.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: A EMPRESA fornecerá todos os treinamentos necessários para a melhor adaptação do(a) EMPREGADO(A) ao trabalho em localidade flexível (“Flex Office”) e Teletrabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO: O Teletrabalho e o Trabalho em Localidade Flexível não poderão ser oferecidos pela empresa nos formatos de adesão compulsória.

CLAUSULA DA AJUDA DE CUSTO

A EMPRESA concederá uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, no valor mínimo de **R\$ XXX,00** (reais) pago MENSALMENTE a contar da formalização do teletrabalho. O pagamento MENSAL, na forma de custeio em caráter indenizatório, não caberá incidência de recolhimento de INSS e FGTS. Valor destinado a cobrir os gastos com energia, água, internet etc.

PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO – A concessão em comodato de qualquer utilidade necessária para a realização do Teletrabalho, não eximirá a EMPRESA do pagamento da ajuda de custo, sendo esta no mesmo valor do estipulado no *caput* (DA AJUDA DE CUSTO).

PARÁGRAFO DÉCIMO NONO - A ajuda de custo prevista no *caput* e no parágrafo décimo oitavo não integrará a remuneração do empregado. As utilidades mencionadas nos PARÁGRAFOS (DOS EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO OU TRABALHO EM LOCALIDADE FLEXÍVEL) deste documento serão realizadas nos termos do PARÁGRAFO 2º do art. 457 e do PARÁGRAFO único do art. 75 D da CLT e deste modo não integram a remuneração do(a) empregado(a) para qualquer efeito, seu fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário, devendo o(a) empregado(a) observar as finalidades da sua utilização.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO - A ajuda de custo prevista nesta Cláusula (DA AJUDA DE CUSTO) será devida exclusivamente para o empregado em regime de teletrabalho em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal. A ajuda de custo será proporcional ao período de teletrabalho menor que 50% do período.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO – 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, devolução.

CLAUSULA - DOS EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO OU TRABALHO EM LOCALIDADE FLEXÍVEL

A EMPRESA fornecerá, quando aplicável, notebook ou desktop, mouse, teclado independente e headset, ficando o empregado responsável pela guarda, conservação e devolução. A EMPRESA fornecerá, em regime de comodato ou cessão de uso mediante assinatura de termo de responsabilidade os equipamentos tecnológicos, mobiliário e infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, considerando a segurança e o conforto ergonômico e dos órgãos visuais do(a) empregado(a) adaptáveis os mobiliários adequados para a realização das atividades, conforme previsão legal. Os equipamentos deverão ter seguro contra roubo/acidentes.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO – Para os empregados que fazem atendimento ao público ou à clientes A EMPRESA 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 no *caput* (Cláusula DA AJUDA DE CUSTO), e que não integrará a remuneração do empregado.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCEIRO: As condições e disposições gerais de formalizações e adequações necessárias aos trabalhos presenciais (teletrabalho e do trabalho em localidade flexível), já praticados pela EMPRESA em razão da pandemia da COVID-19 objeto dos instrumentos normativos dos acordos emergenciais celebrados entre as partes, ou ainda em fase de implementação, terão um período de adaptação e transição válido até **31.12.2021**. Este prazo será considerado o final para a efetiva implementação de todas as obrigações e termos previstos neste Acordo, formalizações e adequações necessárias, sem prejuízo daquelas que possam antes deste prazo serem concluídas.

CLAUSULA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUARTO Fica assegurado aos(as) EMPREGADOS(AS) nas condições de teletrabalho e trabalho em localidade flexível o recebimento do Auxílio alimentação, sendo facilitada a sua conversão na modalidade de Vale Refeição para Vale alimentação, conforme regramento do benefício.

CLAUSULA DA SEGURANÇA DO TRABALHO

PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUINTO: A EMPRESA deverá instruir os(as) empregados(as), de maneira expressa e recorrente, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEXTO: O(A) empregado(a) deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, sendo de igual modo responsável em zelar por suas boas condições de saúde e bem-estar física e mental como de segurança no exercício das suas atividades,

seu ambiente laboral, devendo seguir todas as recomendações de segurança do trabalho dadas pela EMPRESA.

PARAGRÁFO VIGÉSIMO SÉTIMO: Os acidentes ocorridos no local da prestação de serviços serão avaliados pela área de segurança de trabalho da EMPRESA, com a assistência do sindicato, e somente serão considerados decorrentes do trabalho, quando comprovadamente for estabelecido seu nexos com a execução das atividades.

CLAUSULA - DA AUSENCIA DO CONTROLE DE JORNADA

PARAGRÁFO VIGÉSIMO OITAVO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado no regime de Teletrabalho, não terá, conforme previsto no inciso III do art. 62 da CLT, duração de jornada de trabalho definida, salvaguardadas os limites de trabalho das jornadas previstas no presente instrumento e por conseguinte qualquer forma de controle.

PARAGRÁFO VIGÉSIMO NONO: Apenas na condição específica que decorra do tipo de atividade exercida, é facultado ao empregador estabelecer controle de jornada para empregados(as) em regime de teletrabalho, sendo que nesta hipótese deverá adotar todos os controles relacionados a existência, duração e respectivo controle da jornada. Esta distinção deverá ser expressa em contrato individual e não será objeto de paradigma aos demais empregados(as) sem controle de jornada para quaisquer fins ou efeitos.

PARAGRÁFO TRIGÉSIMO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado no regime de Trabalho em Localidade Flexível, mantém inalterada a sua situação de enquadramento da elegibilidade ou não do controle de jornada, bem como aos mesmos aspectos formais do trabalho presencial.

PARAGRÁFO TRIGÉSIMO PRIMEIRO: Para os(as) EMPREGADOS(AS) na modalidade de Trabalho em Localidade flexível, os dias trabalhados fora das dependências da empresa não estarão sujeitos ao controle de jornada, sendo registrados em controle de ponto como “trabalho remoto”.

PARAGRÁFO TRIGÉSIMO SEGUNDO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado(a) no regime de Teletrabalho ou em Trabalho em Localidade Flexível (quando fora das dependências da empresa) deverá exercer suas atividades dentro dos limites de horário comercial da EMPRESA, considerado seu horário núcleo de funcionamento ou ainda da área, conforme sua necessidade.

PARAGRÁFO TRIGÉSIMO TERCEIRO: O(A) EMPREGADO (A) enquadrado(a) no regime de Teletrabalho ou em Trabalho em Localidade Flexível (quando fora das dependências da empresa) terá plena gerência sobre execução e tempo das suas atividades diárias, devendo respeitar o seu período de repouso e desconexão ao trabalho.

PARAGRÁFO TRIGÉSIMO QUARTO: Para efeito de relações do trabalho, o horário núcleo padrão de funcionamento da EMPRESA será de segunda à sexta-feira no período das xxh às xxh salvo horário de funcionamento regular diferenciado de área ou setor. A EMPRESA orientará os(as) EMPREGADOS(AS) para exercerem o cumprimento das atividades laborais, no horário núcleo de funcionamento, e a despeito

da existência ou não de controle de jornadas deverão ser respeitados e salvaguardados, os limites de duração do trabalho das jornadas presentes neste instrumento, dos limites constitucionais de duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta semanais. O(A) EMPREGADO(A) deverá respeitar **e ter respeitado o seu direito a desconexão**, período no qual não deverá realizar suas atividades ou ser acionado pela EMPRESA. O direito a desconexão do(a) empregado(a) coincidirá e estará caracterizado com o período de não funcionamento da EMPRESA ou por funcionamento regular da sua área, salvo necessidade do negócio ou emergencial, salvaguardado ainda o respeito ao descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO QUINTO: A ausência de controle jornada não elide o direito ao intervalo intrajornada para fins de descanso/refeição, devendo a EMPRESA orientar e o(a) EMPREGADO(A) seguir, a fruição entre xxh e xxh sem com isso representar qualquer controle de jornada. No entanto, o(a) EMPREGADO(A) poderá optar por programar seu intervalo em período diverso desde que o horário núcleo padrão da EMPRESA

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO SEXTO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado no regime de teletrabalho não elegível a jornada e ao controle de jornada, não terá desconto classificado como faltas ao trabalho, nem mesmo será elegível a jornada extraordinária ou adicional de sobreaviso.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO SÉTIMO: O trabalho realizado em feriados ou dias de descanso semanal remunerado - DSR, serão pagos com os devidos acréscimo de 100% quando da execução de qualquer atividade laboral nas ocasiões e quando não oferecidos de modo substitutivo, dias de descanso.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO OITAVO: O(A) EMPREGADO(A) terá os seus dias de feriados regidos conforme calendário do local do estabelecimento de sua contratação, independentemente do local onde esteja desempenhando suas atividades.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO NONO: Para os(as) empregados(as) em regime de teletrabalho, que necessitam ser submetidos a jornada específica e seu respectivo controle, os acionamentos por parte da EMPRESA, relativos ao cumprimento das atividades dar-se-á impreterivelmente no horário de trabalho, resguardadas as possibilidades excepcionais contidas no presente instrumento

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO: As interrupções do trabalho por motivos de queda energia elétrica, perda de sinal de meios de comunicação, queda da VPN ou outros motivos decorrentes de infraestrutura que impactem o cumprimento da atividade, deverão imediatamente ser comunicados e devidamente comprovados junto ao gestor sem a responsabilização do funcionário por eventual atraso da entrega de sua prestação de serviço ou a compensação de jornada.

CLAUSULA - DO CONTROLE DA PRODUTIVIDADE E ENTREGAS

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO PRIMEIRO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado(a) no regime de teletrabalho responderá pela sua contraprestação laboral na forma da sua produtividade e entregas. Poderá a EMPRESA adotar ferramentas de controle de produtividade e, ainda que nelas se identifiquem tempo de realização de tarefas, não

serão sob qualquer pretexto utilizadas como controle ou duração de jornada e/ou de tempo a disposição da EMPRESA, vez que o(a) EMPREGADO(A) possui gestão para a realização de suas atividades.

CLAUSULA - DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO SEGUNDO: É também dever do(a) EMPREGADO(A) zelar pela confidencialidade e sigilo das informações da EMPRESA e pelo seu armazenamento, e seguir estritamente as recomendações de proteção e segurança da informação determinadas pelo empregador quando da realização das suas atividades seja no teletrabalho como também no trabalho em localidade flexível (“Flex Office”), sendo o seu descumprimento passível de medida disciplinar aplicável, desde que garantidas pela EMPRESA as condições materiais de realização do trabalho seguindo as recomendações de proteção e segurança da informação.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO TERCEIRO: É dever do(a) EMPREGADO(A) zelar pela utilização adequada do uso das ferramentas de trabalho, sobretudo na utilização dos sistemas de informação, uso de VPN para atualização dos sistemas de segurança da EMPRESA, sempre que for solicitado, ou com uma dada frequência pré-estabelecida, sendo vedada a navegação e acesso de conteúdos impróprios e que coloquem em risco a segurança da informação da EMPRESA.

CLAUSULA - DA CONDUTA DO(A) EMPREGADO(A)

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO QUARTO: É dever do(a) EMPREGADO(A) adotar uma conduta proba e postura tal qual requerido dentro dos estabelecimentos da EMPRESA.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO QUINTO: O(A) EMPREGADO(A) deverá sempre manter sua apresentação pessoal condizente com o exercício das suas atividades, dispondo de um ambiente adequado, respeitando as normas de bom relacionamento com colegas, fornecedores e clientes, estando sempre disponível à transmitir sua imagem via vídeo em interações virtuais.

CLAUSULA - DO LOCAL DE TRABALHO

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO SEXTO: O local de prestação laboral do empregado, poderá ser diverso do local de sua contratação, podendo o(a) EMPREGADO(A) exercer suas atividades em qualquer localidade, sem com isso representar alteração ou quebra contratual, ou que represente por parte do(a) EMPREGADO(A) o descumprimento do exercício de suas funções ou prejuízo de sua disponibilidade.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO SÉTIMO: Visando o bem estar dos(as) EMPREGADOS(AS), a preservação das relações sociais e interação de pessoas, a EMPRESA ocasionalmente e sempre que possível envidará esforços em promover eventos presenciais privilegiando encontros entres os(as) EMPREGADOS(as), nas suas sedes, podendo ser através da realização de palestras, convenções, treinamentos, eventos culturais e lazer e também possibilidade de visitação às dependências da EMPRESA etc.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO OITAVO: Caso o(a) empregado(a) altere o seu local da prestação laboral, ficará sob sua responsabilidade a mudança do mobiliário e equipamentos de trabalho concedidos ou não pela EMPRESA.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO NONO: A flexibilidade de escolha do local de trabalho não elimina a obrigatoriedade de atender a convocação da EMPRESA para atividades presenciais, sem qualquer obrigação da EMPRESA em custear o deslocamento do(a) empregado(a) de local diferente do seu local de residência registrado no ato de sua contratação ou local posteriormente acordado entre as partes, conforme políticas internas

PARÁGRAFO QUINQUAGÉSIMO: Eventuais deslocamentos do(a) empregado(a) em regime de Teletrabalho sempre que ocorram por determinação ou solicitação da EMPRESA, terão seus custos reembolsados, desde que utilizado meio de transporte público e em conformidade com as políticas internas da empresa, salvo a existência de condição previamente pactuada entre as partes.

PARÁGRAFO QUINQUAGÉSIMO PRIMEIRO: EMPREGADOS(AS) em regime de Trabalho em Localidade Flexível são elegíveis ao recebimento normal do vale-transporte, podendo ser calculados conforme programação de dias de trabalho presencial. Eventuais utilizações adicionais ou inferiores a programação inicial do mês, poderão ser compensados em cargas futuras, assim como pagos ou descontados em rescisão.

CLAUSULA - DO REEMBOLSO DE DESPESAS EXTRAORDINÁRIAS

PARÁGRAFO QUINQUAGÉSIMO SEGUNDO: A EMPRESA deverá reembolsar o(a) EMPREGADO(A) despesas extraordinárias e previamente autorizadas, na forma e procedimentos da sua política de reembolsos.