

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**  
**2023**

**SINTPq – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PESQUISAS, CIÊNCIA E TECNOLOGIA - SP**, inscrito no CNPJ/MF nº CNPJ n. 59.038.844/0001-74, com sede no endereço Av. Profº Almeida Prado, nº 532 – Bairro Cidade Universitária – São Paulo/SP Cep: 05508-901, doravante denominado “**SINDICATO**”, representado por seu Presidente JOSE PAULO PORSANI, inscrito no CPF sob nº ?,

e

**INSTITUTO ITAU DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INOVACAO**, inscrita no CNPJ sob nº 49.998.135/0001-87, com matriz localizada na Av Eng Armando De Arruda Pereira, 774 – Bairro Jabaquara - CEP: 04.308-000, doravante denominada “**INSTITUTO**”, representadas por Daniel Sposito Pastore, inscrito no CPF 283.484.258-29 e Marina Madeira De Faria, inscrita no CPF sob nº 218.435.988-25

firmam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, com fundamento nos artigos 7º, XXVI da CF, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA 1ª – DA VIGÊNCIA E DATA BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de agosto de 2023 a 31 de agosto de 2024 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLAUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito do INSTITUTO acordante, abrangerá a categoria Dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia, com abrangência territorial em São Paulo/SP.

### **CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL**

As partes estabelecem que, em 1º de setembro de 2023 os salários praticados em 31.08.2023 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2022 a agosto de 2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

### **CLÁUSULA 4ª - PISO SALARIAL**

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica assegurado como piso salarial para cargos de escritório, o valor de R\$2.664,93 (dois mil, seiscentos e sessenta e quatro reais e noventa e três centavos)

### **CLÁUSULA 5ª - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, assim definido aquele prestado entre as vinte e duas horas e as seis horas, será remunerado com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna.

**Parágrafo 5.1** - Na eventualidade de prestação do serviço em jornada noturna, pelo empregado, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento do mês em curso, o adicional noturno calculado sobre as horas trabalhadas nessa condição poderá ser pago até o final do mês subsequente e terá como base de cálculo o salário do mês do pagamento.

### **CLÁUSULA 6ª COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Por meio deste acordo coletivo, fica ajustada o regime de compensação semestral (BANCO DE HORAS SEMESTRAL), dispensando-se o acréscimo de salário, desde que as horas excedentes à jornada normal de trabalho em um dia sejam compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, no período máximo de 06 (seis) meses, conforme regras abaixo estabelecidas:

- a) **Horas extras realizadas de segunda a sexta-feira (até o limite de 02 (duas) horas diárias):** entram automaticamente no Banco de Horas e a compensação será feita na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora de descanso.
- b) **Horas extras excepcionalmente realizadas aos sábados, domingos e feriados (até o limite de 08 (oito) e de 10 (dez) horas diárias, respectivamente, para empregados com jornada normal de e 08 horas (oito) diárias):** entram automaticamente no Banco de

Horas e a compensação será feita na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos de descanso.

- c) **Horas extras noturnas (realizadas das 22:00 às 06:00 horas):** entram automaticamente no Banco de Horas e a compensação será feita na proporção de 52 minutos e 30 segundos de trabalho para 1 hora de descanso (de segunda a sexta) e de 52 minutos e 30 segundos de trabalho para 1 hora e 30 minutos de descanso (de sábado, domingo e feriado). O adicional noturno das referidas horas realizadas será pago no mês seguinte ao de sua realização.
- d) O prazo para compensação das horas positivas ou negativas será de 06 (seis) meses contados a partir de 1º de agosto de 2023, e será acompanhado pelo sistema do Banco de Horas implantado pelo INSTITUTO.
- e) A forma de organização da escala de trabalho para fins de compensação das horas acumuladas no Banco de Horas deverá ser alinhada entre o empregado e sua Gestão com o objetivo de atender as necessidades do INSTITUTO e acomodar as necessidades do empregado.
- f) A compensação das horas observará a seguinte ordem: primeiro serão compensadas e abatidas do Banco de Horas aquelas realizadas aos domingos, feriados, sábados e depois as realizadas nos demais dias.
- g) Se após o encerramento do período de 06 (seis) meses ainda existirem horas que não tenham sido compensadas:
- Se forem horas negativas: serão descontadas da folha de pagamento do empregado do mês seguinte após o término do prazo final para compensação.

- Se forem horas positivas: serão pagas na folha de pagamento do mês seguinte após o término do prazo final para compensação, com os devidos adicionais e reflexos legais, com exceção do adicional noturno das horas extras realizadas no período noturno que, conforme previsto no item “c”, será pago no mês seguinte ao de sua realização.
- Para fins específico de pagamento das horas extras realizadas aos sábados, domingos, feriados e noturnas que não tiverem sido compensadas, serão consideradas as horas extras **efetivamente** realizadas pelo empregado nos referidos dias, ou seja, 01 (uma) hora extra efetivamente realizada e não compensada equivalerá a 01 (uma) hora extra paga com o adicional respectivo, sem o acréscimo de meia hora previsto nos itens “b” e “c” desta cláusula, já que referido acréscimo é concedido exclusivamente para fins de compensação.

**Parágrafo 6.1** - No regime de compensação de jornada, a duração normal do trabalho diário poderá ser acrescida de, no máximo, 02 (duas) horas suplementares, observado o limite de e 10 (dez) horas diárias

**Parágrafo 6.2** - O INSTITUTO realizará controle individualizado do regime de compensação instituído neste acordo, que conterà demonstrativo claro e preciso das horas positivas e negativas pelo empregado e daquelas que forem compensadas. O empregado poderá fazer a verificação e solicitar ajustes naquilo que entender pertinente pelos canais já disponibilizados para o tratamento destas situações relativas a espelho de ponto e sua assinatura.

**Parágrafo 6.3** - As disposições constantes neste acordo coletivo prevalecerão sobre as políticas internas, leis e acordos individuais que tratem do mesmo tema e que sejam incompatíveis.

**Parágrafo 6.4** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho:

- a) **sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária:** o empregado terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas,

calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, observados os devidos adicionais e reflexos legais.

- b) sem que tenha havido a compensação integral das horas devedoras:** Se o empregado for desligado sem justa causa, por comum acordo na forma prevista no art. 484-A da CLT ou vier a se aposentar por invalidez e, por estes motivos, ficar impossibilitado de compensar as horas devedoras do Banco de Horas, não haverá o seu desconto. Nas demais modalidades de rescisão haverá o desconto das referidas horas devedoras nas verbas rescisórias, observado o limite de desconto previsto na legislação vigente.

**Parágrafo 6.5** - As ausências abonadas por previsão legal estão automaticamente excluídas do regime de compensação.

#### **CLÁUSULA 7ª – AUXÍLIO REFEIÇÃO**

Será concedido aos empregados auxílio refeição no valor de R\$ 46,11 (quarenta e seis reais e onze centavos), por dia de trabalho, que será fornecido por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos, facultado, a critério do INSTITUTO, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro.

**Parágrafo 7.1-** O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados.

**Parágrafo 7.2** - O benefício previsto nesta cláusula é devido inclusive para empregados em regime de “home office”, trabalho remoto ou externo.

**Parágrafo 7.3** - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por receber o benefício sob a forma de auxílio cesta alimentação, somente sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo 7.4** - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria MTP nº 672 de 08.11.2021 , da alínea “c”, § 9º, art. 28

da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

**Parágrafo 7.5** - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

### **CLÁUSULA 8ª – AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO**

Será concedido aos empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula de auxílio refeição, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de R\$ 799,38, (setecentos e noventa e nove reais e trinta e oito centavos) que será fornecido por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos, junto com a entrega do auxílio refeição. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados.

**Parágrafo 8.1** - O auxílio cesta alimentação é extensivo ao(à) empregado(a) que se encontra em gozo de licença-maternidade ou paternidade.

**Parágrafo 8.2** - O benefício previsto nesta cláusula é devido inclusive para empregados em regime de “home office”, trabalho remoto ou externo.

**Parágrafo 8.3** - O empregado afastado por acidente ou doença fará jus à cesta alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

**Parágrafo 8.4** - O auxílio não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria MTP nº 672 de 08.11.2021, da alínea “c”, § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

**Parágrafo 8.5** - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

### **CLÁUSULA 9ª – DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO**

O INSTITUTO concederá, até o dia 30 de novembro de 2023, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, a décima terceira cesta alimentação, no mesmo valor do Auxílio Alimentação, que será fornecida por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos.

**Parágrafo 9.1** - O benefício previsto no caput desta cláusula é extensivo ao(à) empregado(a) que se encontre em gozo de licença-maternidade ou paternidade na data da concessão.

**Parágrafo 9.2** - O benefício previsto nesta cláusula é devido inclusive para empregados em regime de “home office”, trabalho remoto ou externo.

**Parágrafo 9.3** - O empregado afastado por acidente ou doença fará jus à 13ª cesta alimentação, desde que, na data da sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo 9.4** - A décima terceira cesta alimentação não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria MTP nº 672 de 08.11.2021 da alínea “c”, § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

**Parágrafo 9.5** - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

### **CLÁUSULA 10ª – AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ**

O INSTITUTO reembolsará aos seus empregados, na vigência deste Acordo Coletivo, até o valor mensal de R\$ 602,81 (seiscentos e dois reais e oitenta e um centavos), para cada filho, até a idade de 71 (setenta e um) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo destas, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

**Parágrafo 10.1** - O pedido de reembolso deverá ser feito pelo empregado, após o efetivo pagamento, mediante apresentação do respectivo comprovante, no prazo de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo 10.2** - Quando ambos os cônjuges forem empregados do INSTITUTO ou do mesmo grupo econômico, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

**Parágrafo 10.3** - O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio babá, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

**Parágrafo 10.4** - A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, à Portaria nº 671/2021 e à Lei 14.457/2021. Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores.

**Parágrafo 10.5** - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

#### **CLÁUSULA 11ª - AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA**

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no caput que trata do auxílio creche/auxílio babá, bem como seus respectivos parágrafos 6.1 ao 6.5, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada

por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelo INSTITUTO.

### **CLÁUSULA 12ª EXTENSÃO DE APLICABILIDADE DE BENEFÍCIOS**

Na hipótese das EMPRESAS bancárias integrantes do mesmo grupo Econômico “Conglomerado” o qual pertence o INSTITUTO, fornecerem Auxílio-refeição, Alimentação ou Auxílio Creche/babá em condições mais vantajosas aos seus empregados do que o previsto neste Acordo Coletivo, o INSTITUTO obrigam-se a observar o mesmo parâmetro e valores para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo.

### **CLÁUSULA 13ª - AUXÍLIO FUNERAL**

O INSTITUTO pagará aos seus empregados auxílio funeral no valor de R\$ 1.357,96 (um mil, trezentos e cinquenta e sete reais e noventa e seis centavos), a partir de 1º.08.2023, pelo falecimento de cônjuge e de filhos menores de 18 (dezoito) anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

**Parágrafo 13.1** - hipótese do empregado (a) ser detedor de seguro de vida, produto este ofertado pelo INSTITUTO, o empregador fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

**Parágrafo 13.2** - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

### **CLÁUSULA 14ª - VALE-TRANSPORTE**

O INSTITUTO propiciará, a seus empregados, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado por meio eletrônico, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, e, ainda, em conformidade com a decisão do C. TST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC. SDC), publicada no DJU 07.08.98, seção 1, p. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, ao INSTITUTO, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

**Parágrafo único** - O desconto praticado no salário do empregado será de 4% (quatro por cento).

#### **CLÁUSULA 15ª - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE**

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, desde que haja adesão expressa da empresa empregadora ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021 e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

**Parágrafo 15.1** - A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII, e do *caput* do art. 7º da CF.

**Parágrafo 15.2** - A (O) empregada (o) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no *caput*, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

**Parágrafo 15.3** - A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

**Parágrafo 15.4** - Na ocorrência de gozo de férias imediatamente após o término da licença maternidade, independentemente da adesão da empresa empregadora ao Programa Empresa Cidadã, o exame médico de retorno ao trabalho poderá ser realizado após o gozo das férias.

#### **CLÁUSULA 16ª - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE**

A duração da licença-paternidade prevista no §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias poderá ser prorrogada por 15 (quinze) dias, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 02 (dois) dias após o parto, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

**Parágrafo 16.1** - A prorrogação da licença-paternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias.

**Parágrafo 16.2** – O (a) empregado (a) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no *caput*, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

#### **CLÁUSULA 17ª - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO**

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a) **gestante**: a gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;

b) **doença**: por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica da Previdência Social, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;

c) **pai**: o pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao banco no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento; e

d) **gestante/aborto**: a gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.

#### **CLÁUSULA 18ª - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

No período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, o INSTITUTO arcará com despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 1º.08.2023, até o limite de R\$ 2.023,83 (dois mil e vinte e três reais e oitenta e três centavos), com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por INSTITUTO, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados critérios mais vantajosos.

**Parágrafo 18.1** - O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da comunicação da dispensa, para requerer ao banco a vantagem estabelecida, limitado

ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias para realização do curso, contado da data da solicitação.

**Parágrafo 18.2** – O INSTITUTO efetuará o pagamento, diretamente à empresa ou entidade, após receber, do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

**Parágrafo 18.3** – O INSTITUTO poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

**Parágrafo 18.4** - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto – que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

#### **CLÁUSULA 19ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO**

Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas. A concessão do benefício previsto nesta cláusula deverá observar a seguinte condição:

**Parágrafo 19.1** - será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 1º.08.2023.

**Parágrafo 19.2** – O INSTITUTO fará o adiantamento do auxílio doença previdenciário ou auxílio doença acidentário ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo empregado. Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ou por iniciativa do banco, respeitados os períodos de estabilidade provisórias, e, havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, o banco efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

**Parágrafo 19.3** - Não sendo conhecido o valor básico do auxílio doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação salarial deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

**Parágrafo 19.4** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais empregados.

**CLÁUSULA 20ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR - EMPREGADO DESPEDIDO**

O empregado que compor o quadro do INSTITUTO entre 01 agosto a 30 de setembro de 2023, que for dispensado sem justa causa, a partir de 1º.10.2023, poderá usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pelo INSTITUTO, pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do plano ao qual se vincula o empregado, respeitadas as situações mais favoráveis:

<b>Duração do Contrato de Trabalho</b>	<b>Período de Utilização do Convênio</b>
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias
Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	180 (cento e oitenta) dias
Mais de 20 (vinte) anos	270 (duzentos e setenta) dias

Empregados que fizerem parte do quadro de funcionários do Instituto a partir de 1º.10.2023, não gozarão do período de utilização previsto nesta cláusula, para essas situações, serão observadas apenas as regras previstas na Lei 9.656/98.

**CLÁUSULA 21ª - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa fará jus ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, na forma do art. 487, inciso II, da CLT, acrescido do aviso prévio proporcional, indenizado, nas seguintes condições:

<b>Duração do Contrato de Trabalho</b>	<b>Pagamento do Aviso Prévio Proporcional Indenizado</b>
Até 5 (cinco) anos	30 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 5 (cinco) anos e 1 (um) dia até 10 (dez) anos completos	45 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 10 (dez) anos e 1 (um) dia até 20 (vinte) anos completos	60 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa

De 20 (vinte) anos e 1 (um) dia em diante	90 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
---	--

**Parágrafo 21.1** - Os valores pagos na rescisão do contrato de trabalho, na forma desta cláusula, mais benéficos aos empregados do que o direito assegurado na Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, D.O.U de 13 de outubro de 2011, atendem integralmente às disposições dessa lei e do art. 487, inciso II, da CLT, não sendo cumulativas as condições previstas neste Acordo com as condições previstas nos citados textos legais.

**Parágrafo 21.2** - Considera-se rescindido o contrato individual de trabalho, ao final do aviso prévio estabelecido por lei, já incluído o acréscimo da Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, não se computando, portanto, os dias adicionados em função da presente norma coletiva para efeito de projeção da data de rescisão do contrato de trabalho, para nenhum efeito.

**Parágrafo 21.3** - Para cálculo do aviso prévio proporcional referido nesta cláusula, serão consideradas as mesmas verbas adotadas no cálculo do aviso prévio de que trata o art. 487, da CLT.

**Parágrafo 21.4** - O valor do aviso prévio indenizado não enseja a incidência de contribuição previdenciária, conforme decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ), no Recurso Especial (REsp) sob nº 1.230.957/RS, Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) na Nota PGFN/CRJ nº 485, de 2 de junho de 2016.

## **CLÁUSULA 22ª - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

- a) 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- b) 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
- d) 1 (um) dia para doação de sangue, comprovada;
- e) 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe;

- f) 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 (catorze) anos ao médico, mediante comprovação; e
- g) nos termos da Lei nº 9.853, de 27.10.99 (D.O.U 28.10.99), quando o empregado tiver que comparecer a juízo.

### **CLÁUSULA 23ª - FOLGA ASSIDUIDADE**

O INSTITUTO concederá 1 (um) dia de ausência remunerada, a título de folga assiduidade, ao empregado em efetivo exercício na data da assinatura da Acordo Coletivo de Trabalho e que não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho nos seguintes períodos:

- a) fruição de 1º.09.2023 a 31.08.2024, relativamente à frequência de 1º.08.2022 a 31.08.2023;

**Parágrafo 23.1** - Para gozo do benefício, o empregado deverá ter, no mínimo, 12 (doze) meses de vínculo empregatício com o INSTITUTO do mesmo grupo econômico.

**Parágrafo 23.2** - O dia de fruição nos períodos previstos nesta cláusula será definido pelo gestor em conjunto com o empregado.

**Parágrafo 23.3** - A folga assiduidade de que trata esta cláusula não poderá, em hipótese alguma, ser convertida em pecúnia, não poderá adquirir caráter cumulativo e não poderá ser utilizada para compensar faltas ao serviço.

### **CLÁUSULA 24ª - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO**

Zoarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

- a) gestante: a gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;
- b) alistado: o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) doença: por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica da Previdência Social, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- d) acidente: por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei 8213, de 24.07.1991;
- e) pai: o pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão

respectiva tenha sido entregue o INSTITUTO no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento; e

f) gestante/aborto: a gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.

### **CLÁUSULA 25ª - DA DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO**

Considera-se teletrabalho, toda e qualquer prestação de serviços realizada pelo empregado remotamente, fora das dependências do INSTITUTO, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

**Parágrafo 25.1** - O regime de teletrabalho não se equipara para nenhum efeito ao *telemarketing* ou teleatendimento.

**Parágrafo 25.2** – O regime de teletrabalho será determinado pelo INSTITUTO por área, atividade ou departamento.

**Parágrafo 25.3** – O regime de trabalho será aplicado aos empregados do INSTITUTO de acordo com as diretrizes aplicadas para todas as empresas/institutos integrantes do mesmo conglomerado.

**Parágrafo 25.4** - O comparecimento por conveniência do empregado ou do INSTITUTO às dependências desta última não descaracteriza o regime de teletrabalho.

### **CLÁUSULA 26ª – DA ALTERAÇÃO DE REGIMES DE TRABALHO**

O estabelecimento do regime de teletrabalho, bem como seu retorno ao regime presencial (e vice-versa), poderá ser determinado pelo INSTITUTO, ficando garantido o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, precedido apenas de comunicação escrita, por qualquer meio, ao empregado.

**Parágrafo 26.1** - Na hipótese de o empregado de um departamento, área ou atividade sujeita ao teletrabalho não tiver possibilidade de atuar em tal regime, O INSTITUTO analisará o caso e, atendidas as necessidades do empregado e do INSTITUTO, poderá alocar o funcionário em regime presencial.

**Parágrafo 26.2** - O INSTITUTO não arcará com o custeio de qualquer despesa decorrente do retorno à atividade presencial (e vice-versa) ou para comparecimento do

empregado às dependências do INSTITUTO, salvo as previstas expressamente neste acordo.

### **CLÁUSULA 27ª - CONTROLE DE JORNADA**

O INSTITUTO manterá o controle de jornada dos empregados em teletrabalho por meio alternativo eletrônico para o registro de jornada previsto na cláusula 37ª, e observado que:

- a) estarão excluídos do registro de jornada, seja no regime presencial, seja no regime de teletrabalho, os empregados que exerçam cargos e funções enquadradas pelo INSTITUTO no artigo 62, inciso II, da CLT.

**Parágrafo 27.1-** O uso particular de equipamentos tecnológicos, assim como de *softwares*, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de *internet*, pelo empregado, ainda que, em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo 27.2 -** Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pelo Instituto que estiverem em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no art. 62, da CLT.

**Parágrafo 27.3 -** 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 o INSTITUTO 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 do INSTITUTO sobre os procedimentos que devem ser adotados pelo empregado ensejará a compensação do período respectivo pelo empregado e/ou seu desconto.

**Parágrafo 27.4 -** O contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que realizar teletrabalho 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 acordo individual ou coletivo de trabalho. As disposições previstas neste

parágrafo não significam, por si só, concordância do INSTITUTO para o empregado realizar teletrabalho no exterior.

### **CLÁUSULA 28ª – DOS EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO**

O INSTITUTO se responsabilizará pela disponibilização para retirada de computador pelos empregados em teletrabalho, bem como de cadeira, teclado e mouse.

**Parágrafo 28.1** - Os equipamentos previstos nesta cláusula que forem disponibilizados pelo INSTITUTO ao empregado serão em regime de comodato, ficando o empregado responsável pela sua guarda, conservação e devolução.

**Parágrafo 28.2** - Todas as manutenções necessárias terão seus custos arcados pelo INSTITUTO, cabendo ao empregado entregar o equipamento para a manutenção no local em que fez a retirada.

### **CLÁUSULA 29ª – DA AJUDA DE CUSTO**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 4ª, o INSTITUTO pagará ajuda de custo, que 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, para que o empregado possa arcar com as despesas que tiver para o teletrabalho com pacote de dados (internet), energia elétrica, água e demais despesas para exercer sua atividade em teletrabalho.

**Parágrafo 29.1** - A ajuda de custo mencionada acima:

- Do início de vigência deste acordo coletivo até dezembro de 2023: terá o valor mensal de R\$ 100,00 (cem reais) ou semestral de R\$ 600,00 (seiscentos reais);
- Eventuais diferenças serão pagas até o mês subsequente à assinatura deste acordo.
- Substitui a ajuda de custo para o teletrabalho ou trabalho remoto prevista em convenção coletiva de trabalho da categoria.

**Parágrafo 29.2** - A definição da forma de pagamento da ajuda de custo (se mensal, semestral ou anual) ficará a critério do INSTITUTO.

**Parágrafo 29.3** - A ajuda de custo prevista no caput será devida exclusivamente aos empregados que, cumulativamente, cumpram os seguintes requisitos: (i) estejam em

teletrabalho, (ii) sua área, atividade ou departamento tenha sido expressamente considerado elegível pelo INSTITUTO ao referido regime.

**Parágrafo 29.4** - Caso o INSTITUTO 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. Ainda no caso do pagamento semestral, também nos meses de janeiro e julho é que serão verificadas as condições de elegibilidade previstas neste acordo. Caso o INSTITUTO opte pelo pagamento mensal, a elegibilidade será verificada mensalmente.

**Parágrafo 29.5** - A entrada do empregado em regime de teletrabalho depois do início do ciclo (ou seja, mês ou semestre, a depender da forma de pagamento escolhida pelo INSTITUTO) 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 e o próximo pagamento da ajuda de custo.

**Parágrafo 29.6** - 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 pelo INSTITUTO) ensejará 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 e o próximo pagamento da ajuda de custo.

**Parágrafo 29.7** - O INSTITUTO não será responsável pelas despesas para o comparecimento presencial do empregado, quando adotado o regime de teletrabalho, salvo o disposto na Cláusula 10.

**Parágrafo 29.8** - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

## **CLÁUSULA 30ª - DAS PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES**

O INSTITUTO deverá promover orientação a todos os empregados no 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, 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 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 2018<sup>1</sup>.

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

- 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;
- 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 30.1** - O empregado deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com o INSTITUTO, por meio do canal que for disponibilizado.

**Parágrafo 30.2** - 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 30.3** – O INSTITUTO deverá promover orientação do gestor do empregado em teletrabalho, através de meio físico ou digital ou treinamentos à distância.

### **CLÁUSULA 31ª - 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 INSTITUTO, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer cópias ou reproduções, sem a devida autorização e conhecimento do INSTITUTO, 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 32ª - DA PESSOALIDADE**

O teletrabalho deve ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

### **CLÁUSULA 33ª - CANAL DE ACESSO**

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

### **CLÁUSULA 34ª – VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

O INSTITUTO, buscando adequar as necessidades de trabalho e da empregada, acatará o pedido de alteração do regime de trabalho (*de: teletrabalho para: presencial*), apresentado pela empregada que for vítima de violência doméstica.

### **CLÁUSULA 35ª – ACOMPANHAMENTO**

O INSTITUTO e o Sindicato acompanharão a aplicação das regras deste acordo.

### **CLÁUSULA 36ª– 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 estabelecimento de lotação do empregado definido pelo empregador, ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho em local diverso daquele.

## **DO SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA**

### **CLÁUSULA 37ª - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

O Instituto manterá 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 38ª – 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, como horário predeterminado ou horário contratual;
- 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 39ª – 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, as quais 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 pelo INSTITUTO, inclusive, disponível em dispositivos móveis, tais como notebook, smartphones, tablets e equivalentes.

#### **CLÁUSULA 40ª – DO RECONHECIMENTO DO SISTEMA**

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

#### **CLÁUSULA 41ª – 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: AFDT Arquivo Fonte de Dados Tratados; SDDT Arquivo Fonte de Dados Tratados e ACJEF Arquivo Controle de Jornada para Efeitos Fiscais.

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

#### **CLÁUSULA 42ª – DO TERMO DE QUITAÇÃO**

Considerando que: i) O INSTITUTO 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: no INSTITUTO; iv) o artigo 507-B da CLT permite que empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmem termo de quitação 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 do INSTITUTO elegíveis ao controle de jornada, no âmbito da representação da entidade Sindical signatária.

**CLÁUSULA 43ª – 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 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 44ª – 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 pela entidade sindical serão a ela encaminhados de forma eletrônica.

**Parágrafo 44.1** - 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 44.2** - Por meio deste acordo, O INSTITUTO 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 pelo INSTITUTO

valores devidos ao empregado, o pagamento será realizado na folha do mês seguinte ao do fim da apuração.

**Parágrafo 44.3** - As partes reconhecem que a assinatura eletrônica utilizada para validação prevista neste Acordo Coletivo tem validade para todos os fins de direito.

**Parágrafo 44.4** - 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 90 (noventa dias) para se manifestar acerca das eventuais irregularidades. Superado este prazo, caberá ao Sindicato assinar eletronicamente os termos de quitação que estejam disponibilizados.

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### **CLÁUSULA 45ª - DESCONTO PARA O SINDICATO**

O Instituto ITAÚ se compromete a descontar de seus empregados, diretamente na folha de pagamento, em favor do SINDICATO, as mensalidades daqueles que forem associados, contribuições financeiras obrigatórias, quando cabíveis e aplicáveis, observadas as categorias por profissão, e outras aprovadas em Assembleia Geral da categoria.

**Parágrafo Único** – O SINTPq fará ampla divulgação, para os trabalhadores cujo o sindicato tem os endereços eletrônicos cadastrados no site do sindicato ([www.sintpq.org.br](http://www.sintpq.org.br)) e para aqueles endereços eletrônicos que a empresa fornecer, de modo que todos os trabalhadores estejam cientes da pauta e possam participar e decidir sobre as formas de contribuição ao sindicato.

#### **CLÁUSULA 46ª - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL**

O Instituto ITAÚ descontará 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário-básico considerando verbas fixas vigente do empregado, com os limites mínimo de R\$ 54,00 (cinquenta e quatro reais) e máximo de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais), sob a rubrica de “contribuição negocial”, através da folha de pagamento, em favor do SINTPq.

**Parágrafo 46.1-** Os trabalhadores reconhecem que a campanha salarial é um trabalho coletivo, organizado pelo SINTPq, para beneficiar a todos, independentemente da associação ao sindicato, através do acordo coletivo de trabalho (ACT), e para preservar

os princípios da solidariedade, isonomia, da categoria participativa e da boa-fé objetiva, autorizam o seu desconto;

**Parágrafo 46.2** - Após o repasse dos valores da contribuição negocial, a empresa deverá encaminhar lista contendo, nome, matrícula funcional e valor descontado de cada empregado, além do número de trabalhadores ativos no momento do recolhimento. Ao permitir o desconto o Trabalhador está ciente e autoriza a divulgação de seus dados pessoais ao Sindicato.

**Parágrafo 46.3** - Após a assinatura do acordo coletivo pelas partes, o SINTPq e o Instituto ITAÚ darão ampla divulgação das condições e data do início do desconto da contribuição negocial.

#### **CLÁUSULA 47ª – REVOGAÇÃO, REVISÃO OU PRORROGAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA 48ª – FORO DE ELEIÇÃO E CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

As partes estabelecem a Justiça do Trabalho da Segunda Região como foro competente para solucionar eventuais conflitos decorrentes deste acordo.

**Parágrafo único** - 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 49ª – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

Se violada qualquer cláusula deste Acordo, ficará o Instituto obrigado a pagar multa no valor de R\$ 48,31 (Quarenta e oito reais e trinta e um centavos), a favor do empregado, que será devida, por ação quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecida a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

#### **CLÁUSULA 50ª – 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.

São Paulo, 04 de setembro de 2023.

**INSTITUTO ITAU DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INOVACAO**

---

Daniel Sposito Pastore  
Procurador

---

Marina Madeira de Faria  
Procuradora

**SINTPq – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PESQUISAS, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA – SP**

---

**JOSE PAULO PORSANI**  
Presidente