ACORDO COLETIVO QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO, O SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO E O TERMO DE QUITAÇÃO DAS ANOTAÇÕES NO REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO E DAS HORAS EXTRAS

ITAÚ UNIBANCO S.A., estabelecido à Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 60.701.190/0001-04, o **ITAÚ UNIBANCO HOLDING S/A**, estabelecido na Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ sob o nº 60.872.504/0001-23, o **BANCO ITAÚ BBA S.A**., estabelecido na Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 3400, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ sob o nº 17.298.092/0001-30, o **BANCO ITAUCARD S.A**., estabelecido na Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 17.192.451/0001-70, o **HIPERCARD BANCO MÚLTIPLO S.A**., estabelecidona Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha**,** inscrito no CNPJ sob o nº 03.012.230/0001-69, **BANCO ITAÚ CONSIGNADO S.A,** estabelecido na Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, Torre Conceição, 9º andar, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 33.885.724/0001-19, **LUIZACRED S.A. SOCIEDADE DE CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO**, estabelecida na Rua Gomes de Carvalho, nº 1510 – 5º andar – São Paulo/SP, inscrita no CNPJ/MF nº 02.206.577/0001-80 e a **MICROINVEST S/A SOCIEDADE DE CREDITO A MICROEMPREENDEDOR**,**FINANCEIRA ITAU CBD S.A. - CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO** estabelecido na Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100- Torre Conceição- 9º Andar São Paulo/SP, inscrita no CNPJ/MF 06.881.898/0001-30,em conjunto ora denominados "**EMPRESA"** e, do outro lado, ...

DO TELETRABALHO

CLÁUSULA 1 - DA DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO

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

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

Parágrafo Segundo - Os empregadosdas áreas de *telemarketing* ou *teleatendimento* também poderão, a critério da EMPRESA, atuar em regime de teletrabalho, porém, para estes empregados específicos se aplicam as disposições da Norma Regulamentadora nº 17. Os eventuais acordos coletivos firmados que abrangem estes empregados permanecem inalterados.

Parágrafo Terceiro – O regime de teletrabalho será determinado pela EMPRESA por área ou departamento.

Parágrafo Quarto – O regime em teletrabalho permite ao empregado organizar sua rotina de eventual comparecimento às dependências da empresa de acordo com sua conveniência ou pela necessidade de trabalho, atendendo às regras de alocação de espaço nas dependências de trabalho, sendo-lhe atribuída a prerrogativa de comparecimento às dependências da EMPRESA nestas condições no mínimo 4 (quatro) vezes ao mês.
Parágrafo Quinto - O comparecimento por conveniência do empregado ou por necessidade de trabalho às dependências da EMPRESA não descaracteriza o regime de teletrabalho

CLÁUSULA 2– 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 pela EMPRESA ficando garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, precedido apenas de comunicação, por qualquer meio, ao empregado.

Parágrafo primeiro: na hipótese de o empregado de um departamento ou área sujeita ao teletrabalho não tiver possibilidade de atuar em tal regime, a EMPRESA analisará o caso e, atendidas as necessidades do empregado e da EMPRESA, poderá alocar o funcionário em regime presencial.

Parágrafo segundo: A EMPRESA não arcará com o custeio de qualquer despesa decorrente do retorno à atividade presencial (e vice-versa) ou para comparecimento do empregado às dependências da EMPRESA, salvo as previstas expressamente neste acordo.

CLÁUSULA 3 - CONTROLE DE JORNADA

Não obstante o disposto no Artigo 62, III da CLT, a EMPRESA manterá o controle de jornada dos empregados em teletrabalho, por meio alternativo eletrônico para o registro de jornada previsto na cláusula 16, facultada a anotação por exceção e observado que:

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

ii) sem prejuízo da aplicação do item (i) desta cláusula, estarão excluídos do registro de jornada, aplicando-se a eles também o artigo 62, III da CLT, quando em regime de teletrabalho, os empregados que exerçam funções e cargos: (a) desuperintendentes, gerentes e coordenadores com equipes subordinadas e que atuem em escritório central ou regional da Empresa, (b) na Diretoria Geral de Atacado: officermiddlemarket, gerente de negócios middle, officer clientes (segmento largecorporate)

Parágrafo Primeiro: O uso 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 Segundo: 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, etc.) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos para refeição e descansoou férias.

Parágrafo Terceiro: O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá usufruir os intervalos para refeição e os demais períodos de descansoaplicáveis ao regime presencialna forma da lei.

Parágrafo Quarto- O banco treinará seus trabalhadores em postos de chefia sobre as peculiaridades do teletrabalho, e necessidade de respeito aos períodos de repouso, intervalos intrajornada e interjornada ou férias.

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

Parágrafo Sexto- Na hipótese de impossibilidade de prestação de serviços por problemas ou dificuldade tecnológicas, de internet, energia elétricas e outras equiparadas, não poderá ser exigida a compensação do período respectivo, sendo vedada a sua dedução. O empregado deverá comunicar imediatamente a Empresa sobre estes eventuais acontecimentos para que esta possa orientá-lo a respeito. A falta de comunicação tempestiva pelo empregado e/ou a não observânciada orientação da empresa sobre os procedimentos que devem ser adotados pelo empregado ensejará a compensação do período respectivo pelo empregado e/ou sua dedução.

Parágrafo Sétimo – Aplicam-se ao regime de teletrabalho as mesmas regras de jornada de trabalhodo regime presencial, inclusive àquelas relativas aos trabalhos aos sábados, domingos e feriados, previstas na lei, convenções coletivas e em acordos coletivos em vigor.

CLÁUSULA 4– DOS EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO

A EMPRESA se responsabilizará pela disponibilização para retirada de computador pelos empregados em teletrabalho, bem como de cadeira, teclado emouse.

Parágrafo Primeiro: Osequipamentos previstos nesta cláusula que forem disponibilizados pela EMPRESA ao empregado serão em regime de comodato, ficando o empregado responsável pela sua guarda, conservação e devolução.

Parágrafo Segundo- Todas as manutenções necessárias terão seus custos arcados pela Empresa, cabendo ao empregado entregar o equipamento para a manutenção no local em que fez a retirada.

CLÁUSULA 5 – DA AJUDA DE CUSTO

Sem prejuízo do disposto na cláusula 4ª, a EMPRESA pagará ajuda de custo semestral 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, no valorde R$480,00 (quatrocentos e oitenta reais) semestrais para que o empregado possa arcar com as despesasque tiver para o teletrabalho com pacote de dados (internet), energia elétrica, água e demais despesas para exercer sua atividade em teletrabalho.

Parágrafo Primeiro:*A ajuda de custo prevista no caput será devida exclusivamente aos empregados que, cumulativamente, cumpram os seguintes requisitos:(i) não estejam enquadrados no item (i) da Cláusula 3, (ii) estejam em teletrabalho, (iii) tenham assinado termo de ciência das referidas condições e (iv) sua área, atividade ou departamento tenha sido expressamente considerada elegível pela EMPRESA ao referido regime.*

Parágrafo Segundo:A ajuda de custo será paga todo mês de janeiro e julho de cada ano, sendo nesta data verificada a condição de elegibilidade prevista neste acordo. Somente no ano de 2020, tendo e vista a assinatura deste acordo será paga uma parcela única de R$160,00 (cento e sessenta reais) para que em janeiro de 2021 se inicie o ciclo semestral descrito.

Parágrafo Terceiro –A entrada do empregado em regime de teletrabalho no meio do ciclo semestral ensejará o pagamento de valor equivalente aos meses inteiros (1/6 avos do valor semestral por mês inteiro) entre o ingresso no regime de teletrabalho e o próximo pagamento semestral da ajuda de custo em janeiro ou julho conforme o caso.

Parágrafo Quarto: O empregado que for elegível ao recebimento da ajuda de custo nos termos do parágrafo primeiro, 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 semestral ensejará o pagamento de valor equivalente aos meses inteiros (1/6 avos do valor semestral por mês inteiro) entre o retorno ao trabalho no regime de teletrabalho e o próximo pagamento semestral da ajuda de custo em janeiro ou julho conforme o caso.

Parágrafo quinto – A Empresa não será responsável pelas despesas de deslocamento para o comparecimento presencial do empregado quando necessário ou por sua conveniência, salvo o disposto na Cláusula 10.

.

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

A EMPRESA 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

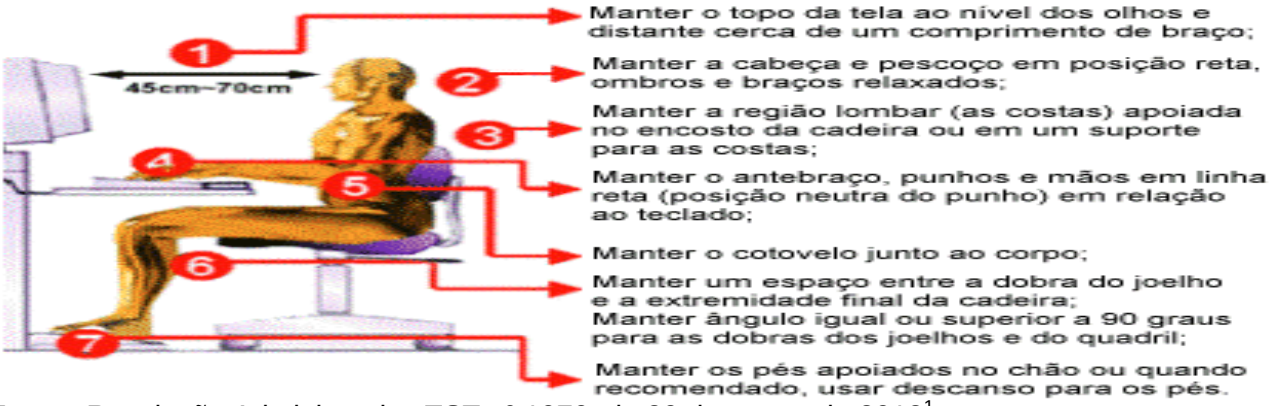
3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.
4. Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar.
5. Estabeleça uma rotina de exercícios físicos.
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[1].

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

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

Parágrafo Terceiro–A Empresa deverá promover orientação do gestor do empregado em teletrabalho, através de meio físico ou digital ou treinamentos à distância.

Parágrafo Quarto – A Empresa nos exames periódicos dará especial atenção aos temas relativos ao teletrabalho com vistas a monitorar a saúde do empregado atuando neste regime de trabalho.

CLÁUSULA 7 - **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 à EMPRESA, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer cópias ou reproduções, sem a devida autorização e conhecimento da EMPRESA, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

CLÁUSULA 8 - DA PESSOALIDADE

O teletrabalho deve ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

CLÁUSULA 9- **AUXÍLIOS REFEIÇÃO E ALIMENTAÇÃO**

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

CLÁUSULA 10 - DO VALE-TRANSPORTE

A EMPRESAconcederá o vale-transporte ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico em caso de teletrabalho, proporcionalmente as necessidades efetivas de deslocamento para trabalho presencial e desde que o gasto que o empregado tenha com o Vale Transporteultrapasse o percentual de 4% do seu salário básico.

CLÁUSULA 11- **CANAL DE ACESSO**

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

CLÁUSULA 12 – VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

CLÁUSULA 13 – ACOMPANHAMENTO

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

CLÁUSULA 1 –CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO

Facilitar-se-á às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, virtual ou presencial, a cada 3 (três) meses, em dia previamente acordado com a direção do banco para os funcionários em teletrabalho.

CLÁUSULA 15– DA APLICAÇÃO DA CCT e ACORDO COLETIVO

Aos empregados em teletrabalho fica acordado que se aplicam as disposições da CCT e/ou acordo coletivo de trabalho vigentes relativos à base territorial do órgão de lotação do empregado definido pelo empregador,ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho em local diverso daquele.

DO SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA

CLÁUSULA 16 - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As EMPRESAS manterão 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 17– DOS REQUISITOS DO SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO

O Sistema de Ponto Eletrônico não admite:
a) Restrições à marcação do ponto;
b) Marcação automática do ponto;
c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
d) Alteração ou eliminação, pelo gestor, dos dados registrados pelo empregado.

CLÁUSULA 18– 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, cujas marcações ficarão disponíveis ao empregado pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos;
d) Possibilita à fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), quando solicitado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

PARÁGRAFO Único: Será admitida a marcação do ponto eletrônico no sistema padrão utilizado pela EMPRESA, inclusive, disponível em dispositivos móveis, tais como notebook, smartphones, tablets e equivalentes.

CLÁUSULA 19– DO RECONHECIMENTO DO SISTEMA

As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Ponto Eletrônico da EMPRESA atende as exigências do artigo 74, § 2o, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria

nº 373, de 25.02.2011, da atual Secretaria do Trabalho, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

CLÁUSULA 20– DA ANOTAÇÃO CORRETA DA JORNADA DE TRABALHO

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

CLÁUSULA 21 –DO ACESSO AO SISTEMA

Fica assegurado ao **SINDICATO**, por meio dos seus representantes ou técnicos, o acesso ao sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho mantido pela EMPRESA sempre que haja dúvida ou denúncia que o uso do mesmo esteja em desacordo com a portaria 373 ou com as regras aqui acordadas.

Parágrafo Único: Poderão ser realizadas visitas dos representantes do Sindicato para conferir o sistema e consultar os empregados sobre o seu devido funcionamento, mediante agendamento prévio com a EMPRESA.

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

CLÁUSULA 22 –DO TERMO DE QUITAÇÃO

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

CLÁUSULA 23– 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 24– 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 pelo Sindicato serão a ele encaminhados de forma eletrônica.

Parágrafo Primeiro: 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 quitaçãono 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 Segundo: Por meio deste acordo, a EMPRESA 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 pela EMPRESA valores devidos ao empregado, o pagamento será realizado na folha do mês seguinte ao do fim da apuração.
iv. Quando disponibilizar os termos ao Sindicato, emitir comunicado interno aos funcionários em conjunto com o Sindicato indicando o endereço eletrônico e/ou telefones do Sindicato para que eventuais situações irregulares seja apontadas e possam ter a intervenção do Sindicato e da EMPRESA para a solução.

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

Parágrafo Quarto: 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 60 (sessenta) dias para se manifestar acerca das eventuais irregularidades. Superado este prazo, caberá ao Sindicato assinar eletronicamente os termos de quitação que estejam disponibilizados.

CLÁUSULA 25- MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

Se violada qualquer cláusula deste acordo, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R$40,31 (quarenta reais e trinta e um centavos), a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

CLÁUSULA 26– FORO

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

CLÁUSULA 27– REVOGAÇÃO, REVISÃO OU PRORROGAÇÃO

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

CLÁUSULA 28– DA CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

Em caso de eventual dúvida ou divergência quanto ao fiel cumprimento de regras referentes a este acordo por motivo de aplicação de seus dispositivos, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

CLÁUSULA 29– DA VIGÊNCIA

O prazo de vigência deste Acordo é de 02 (dois) anos, a contar de xx/xx/xxxx, com término em xx/xx/xxxx.

São Paulo, _____ de _____