# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2027

**O ITAÚ UNIBANCO S.A**., estabelecido à Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ sob o nº 60.701.190/0001-04, o **ITAÚ UNIBANCO HOLDING S/A**, estabelecido à Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ sob o nº 60.872.504/0001-23, **FINANCEIRA ITAU CBD S.A. - CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO** estabelecida a Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100- Torre Conceição- 9º Andar, São Paulo/SP, inscrita no CNPJ 06.881.898/0001-30, **LUIZACRED S.A. SOCIEDADE DE CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO**, estabelecida à Rua Gomes de Carvalho, nº 1510 – 5º andar – São Paulo/SP, inscrita no CNPJ/MF nº 02.206.577/0001-80, em conjunto ora denominadas "**EMPRESA"** representados por **Sra**. **Marina Madeira De Faria**, inscrita no **CPF sob nº 218.435.988-25** e **Sr. Daniel Sposito Pastore** inscrito no **CPF: 283.484.258-20**, e, de outro lado, **CONTEC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO,** através de seu Presidente **Lourenço Ferreira do Prado, portador do CPF nº 004.431.231-87,** representando as entidades filiadas: **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DE ALAGOAS, PERNAMBUCO E RIO GRANDE DO NORTE:** Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caruaru, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jaboatão dos Guararapes e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Garanhuns e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Palmares e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Petrolina, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de Mossoró e Região e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Bento do Una e Região. **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTO BANCÁRIOS NOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS:** Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Goiás, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Anápolis, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Itumbiara, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jataí e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rio Verde (GO), Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Crédito no Estado de Tocantins. **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NOS ESTADOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS E DISTRITO FEDERAL:** Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araguari e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araxá e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barbacena, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caratinga, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curvelo, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Governador Valadares e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Itajubá e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ituiutaba, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Manhuaçu, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Montes Claros e Região, Sindicato

dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Muriaé e Região, Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Poços de Caldas e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ponte Nova e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santos Dumont, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberlândia, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Varginha e Região e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Catalão (GO). **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO NORTE E NORDESTE**: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Amazonas; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Iguatu e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Sobral (CE). **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DA PARAÍBA**: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cajazeiras e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos e Região e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Sousa. **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DO PARANÁ**: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cascavel, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cianorte,Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Foz do Iguaçu, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Goioerê, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Maringá e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranaguá, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Pato Branco, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários Ponta Grossa, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Telêmaco Borba e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de União da Vitória. **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DE SANTA CATARINA:** Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Balneário Camboriú e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brusque, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caçador, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Canoinhas e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Itajaí, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jaraguá do Sul, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joinville, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Lages, Sindicato dos Empregados em Estabelecimento Bancários de Laguna, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rio do Sul e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Tubarão e Região doravante designados simplesmente “SINDICATO”, firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, com fundamento nos artigos 7º, incisos XIII e XXVI da CF, 59, § 2º, 611, § 1º, 611-A, VIII e X, 507-B, 74, § 2º da CLT e artigo 77 da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, conforme cláusulas e condições abaixo estabelecidas:

**DO OBJETIVO**

A categoria bancária é pioneira em diversos instrumentos de mobilização e avanços sociais, como a preservação, a ampliação e a criação de direitos aos seus integrantes, sendo certo que as partes signatárias do presente acordo coletivo sempre privilegiaram a negociação coletiva.

Sendo assim, diante da existência de diversos instrumentos, que surgiram ao longo do tempo, as partes entenderam por unificar, no presente acordo coletivo, os temas: Teletrabalho, Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, Termo de Validação das anotações no registro de ponto eletrônico e das horas extras, Banco de Horas Semestral e Bolsa Auxílio Educação, conferindo, desta forma, maior governança e uniformidade de tratamento de condições de trabalho, levando-se em conta que há operações das empresas signatárias em todo o território nacional.

Mais uma vez, a formalização deste acordo coletivo de trabalho foi precedida de amplo debate nas mesas permanentes de negociação, com a participação ativa das entidades sindicais e dos representantes das empresas acordantes e em respeito à vontade coletiva, conforme aprovação nas assembleias realizadas com os empregados.

**DO TELETRABALHO**

**CLÁUSULA 1ª – 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 empregados das 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, atividade ou departamento, com o conhecimento prévio das entidades sindicais.

**Parágrafo Quarto:** O regime de 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, 08 (oito) vezes ao mês, exceto para os empregados ocupantes de cargo de nível Superintendente, que, comparecerão 04 (quatro) vezes na semana.

**Parágrafo Quinto:** O comparecimento por conveniência do empregado ou da EMPRESA às dependências desta última não descaracteriza o regime de teletrabalho.

**CLÁUSULA 2ª – DA ALTERAÇÃO DE REGIMES DE TRABALHO**

O estabelecimento do regime de teletrabalho, a frequência de comparecimento indicada no parágrafo quarto da cláusula 1, bem como seu retorno ao regime presencial (e vice-versa), poderá ser determinado pela EMPRESA, ficando garantido o prazo de transição mínimo de 30 (trinta) dias, precedido apenas de comunicação escrita, por qualquer meio, ao Sindicato e ao empregado.

**Parágrafo Primeiro:** na hipótese de o empregado de um departamento, área ou atividade 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 empregado 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 indicadas neste acordo.

**CLÁUSULA 3ª – CONTROLE DE JORNADA**

A EMPRESA manterá o controle de jornada dos empregados em teletrabalho por meio alternativo eletrônico para o registro de jornada previsto na cláusula 16, e observado que:

i) estarão excluídos do registro de jornada, seja no regime presencial, seja no regime de teletrabalho, os empregados que exerçam cargos enquadrados 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, por seu enquadramento no artigo 62, II, da CLT, os empregados que exerçam cargos: (a) de superintendentes, gerentes e coordenadores com equipes subordinadas, bem como os cargos de especialistas e que atuem em escritório central ou regional da Empresa, (b) na Diretoria Geral de Atacado: officer middle market, gerente de negócios middle, officer clientes (segmento large corporate).

**Parágrafo Primeiro:** 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 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, em ambos os casos, durante os intervalos para refeição e descanso ou 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 descanso aplicáveis ao regime presencial na forma da lei.

**Parágrafo Quarto:** A EMPRESA orientará seus trabalhadores em postos de chefia sobre as peculiaridades do teletrabalho, e necessidade de respeito aos intervalos intrajornada,

interjornada e férias.

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

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

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

**Parágrafo Oitavo:** 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 da EMPRESA para o empregado realizar teletrabalho no exterior.

**CLÁUSULA 4ª – DOS EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO**

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

**Parágrafo Primeiro**: A empresa assegura que todos os empregados dispõem dos equipamentos e dos recursos tecnológicos necessários para a adequada execução de suas atividades, de acordo com as atribuições de cada função e com as diretrizes internas da instituição.

**Parágrafo Segundo:** Os equipamentos 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 Terceiro:** 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 5ª – DA AJUDA DE CUSTO**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 4ª, a EMPRESA 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 Primeiro:** A ajuda de custo mencionada acima:

- Do início de vigência deste acordo coletivo até dezembro de 2027: terá o valor mensal de R$ 120,44 (cento e vinte reais e quarenta e quatro centavos) ou anual de R$ 1.445,28 (um mil e quatrocentros e quarenta e cinco reais e vinte e oito centavos;
- 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 Segundo:** A definição da forma de pagamento da ajuda de custo (se mensal, semestral ou anual) ficará a critério da empresa.

**Parágrafo Terceiro:** A ajuda de custo prevista no caput será devida exclusivamente aos empregados que, cumulativamente, cumpram os seguintes requisitos: (i) estejam em teletrabalho, e (ii) sua área, atividade ou departamento tenha sido expressamente considerado elegível pela EMPRESA ao referido regime. Excepcionalmente, a ajuda de custo não será concedida aos ocupantes de cargo de nível Superintendente.

**Parágrafo Quarto:** Caso a empresa 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 a empresa opte pelo pagamento mensal, a elegibilidade será verificada mensalmente.

**Parágrafo Quinto:** 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 pela empresa) poderá ensejar o pagamento da ajuda de custo considerando apenas o(s) mês(s) inteiro(s) efetivo(s) entre o ingresso no regime de teletrabalho e o próximo pagamento da ajuda de custo.

**Parágrafo Sexto**: 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 pela empresa) 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 Sétimo:** A Empresa não será responsável pelas despesas para o comparecimento presencial do empregado, quando adotado o regime de teletrabalho, salvo o disposto na Cláusula 10.

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

A EMPRESA é a responsável por estimular os empregados, inclusive àqueles no regime de teletrabalho, que adotem as medidas definidas e destinadas à proteção e 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].

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 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 7ª – DA CONFIDENCIALIDADE**

O empregado é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas 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 8ª – DA PESSOALIDADE**

O teletrabalho deve ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

**CLÁUSULA 9ª – 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 10ª – DO VALE-TRANSPORTE**

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

**CLÁUSULA 11ª – 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 12ª – VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

A EMPRESA, 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 13ª – ACOMPANHAMENTO**

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

**CLÁUSULA 14ª – CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO**

Facilitar-se-á às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, virtual ou presencial, a cada 03 (três) meses, em dia previamente acordado com a direção da Empresa para os empregados em teletrabalho.

**CLÁUSULA 15ª – DA APLICAÇÃO DA CCT e ACORDO COLETIVO**

Aos empregados em teletrabalho fica acordado que se aplicam as disposições da convenção coletiva de trabalho 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 16ª – 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 17ª – 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 18ª – 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 Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** Eventuais melhorias que vierem a ser implementadas no sistema eletrônico de registro das marcações e controle da jornada de trabalho serão oportuna e devidamente compartilhadas com as entidades sindicais, em observância aos princípios da transparência e do acompanhamento sindical.

**CLÁUSULA 19ª – 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. 74 da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

**CLÁUSULA 20ª – 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.

**CLÁUSULA 21ª – 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 671/2021 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 VALIDAÇÃO DAS ANOTAÇÕES NO REGISTRO NO PONTO ELETRÔNICO E DAS HORAS EXTRAS REALIZADAS NO PERÍODO**

**CLÁUSULA 22ª – DO TERMO DE VALIDAÇÃO DO PONTO**
Considerando que: i) a EMPRESA 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: 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 semestral de obrigações trabalhistas perante o sindicato signatário, as partes formalizam a participação do sindicato no fluxo de validação do termo de 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 23ª – DO PÚBLICO ELEGÍVEL**

Será disponibilizado a todos os empregados elegíveis ao controle de jornada, termo de validação semestral, considerando o semestre civil, em que os empregados que o assinarem reconhecerão que os horários registrados a partir 01 de janeiro de 2027 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 validação e 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, nos termos do art. 507-B, parágrafo único, da CLT.

**CLÁUSULA 24ª – DO FLUXO OPERACIONAL PARA ASSINATURA ELETRÔNICA DO TERMO DE VALIDAÇÃO**

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 para validação pela entidade sindical serão a ela 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 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 Segundo:** Por meio deste acordo, a EMPRESA se compromete:

i. a garantir o acesso ao Sindicato de todos os termos de validação 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 empregados, em conjunto com a entidade sindical, indicando o endereço eletrônico e/ou telefones do Sindicato para que eventuais situações irregulares sejam 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 a 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 90 (noventa dias) para se manifestar acerca das eventuais irregularidades. Superado este prazo, caberá ao Sindicato assinar eletronicamente os termos de validação que estejam disponibilizados.

**DO BANCO DE HORAS**

**CLÁUSULA 25ª – DO BANCO DE HORAS SEMESTRAL**

O regime vigente de compensação de jornada adotado pela **EMPRESA,** pactuado por acordo individual, é mensal, sendo que, ao final de cada mês, as horas não compensadas são pagas ou descontadas conforme o caso.

**Parágrafo Primeiro:** Por meio deste acordo coletivo, fica ajustada a alteração do regime de compensação mensal para 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.

**Parágrafo Segundo:** As ausências abonadas por previsão legal ou garantidas na convenção coletiva da categoria estão automaticamente excluídas do regime de compensação.

**Parágrafo Terceiro:** Este acordo coletivo não altera a jornada normal de trabalho dos empregados, que continua observando as regras previstas na Convenção Coletiva de Trabalho da respectiva categoria.

**CLÁUSULA 26ª – ABRANGÊNCIA**

O regime de compensação semestral abrangerá todos os empregados da EMPRESA **elegíveis ao controle de jornada**, com exceção:

i. dos jovens aprendizes,
ii. dos empregados da Área de Veículos do Segmento Comercial (Novos, Usados Leves, Pesados, Motos e afins), que estão abrangidos por outros acordos coletivos específicos.
iii. dos empregados das Plataformas Empresas.

**CLÁUSULA 27ª – REGRAS**

Para fins de lançamento no Banco de Horas semestral, será observado o disposto abaixo:

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 01 (uma) hora de descanso.

b) **Horas extras excepcionalmente realizadas aos sábados (até o limite de 08 (oito) e de 10 (dez) horas diárias), respectivamente, para empregados com jornada normal de 06 (seis) e 08 horas (oito) diárias):** entram automaticamente no Banco de Horas e a compensação será feita na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01 (uma) hora e 30 (trinta) minutos de descanso.

c) **Horas extras excepcionalmente realizadas aos domingos e feriados (até o limite de 08 (oito) e de 10 (dez) horas diárias), respectivamente, para empregados com jornada normal de 06 (seis) e 08 horas (oito) diárias):** entram automaticamente no Banco de Horas e a compensação será feita na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 02 (duas) horas de descanso.

d) As partes se reunirão bimestralmente, com o objetivo da Empresa apresentar ao Sindicato a quantidade de horas extras realizadas pelos empregados aos sábados, domingos e feriados com abertura do nome das áreas envolvidas. As agências físicas não possuem funcionamento aos sábados, domingos e feriados e o Sindicato será previamente comunicado na hipótese de trabalho nesses dias nas agências físicas, hipótese esta que, se ocorrer, será excepcional.

e) O prazo para compensação das horas positivas ou negativas será de 06 (seis) meses contados a partir de 1º de janeiro de 2027, e será acompanhado pelo sistema do Banco de Horas implantado pela EMPRESA.

f) A forma de organização da escala de trabalho para fins de compensação das horas acumuladas no Banco de Horas deverá ser obrigatoriamente alinhada previamente entre o empregado e sua Gestão, com o objetivo de atender as necessidades da EMPRESA e acomodar as necessidades do empregado.

g) A compensação das horas observará a seguinte ordem: primeiro serão compensadas e abatidas do Banco de Horas aquelas realizadas nos dias de semana, sábados, domingos e depois as realizadas nos feriados.

h) 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.

- Para fins específicos de pagamento das horas extras realizadas aos sábados, domingos e feriados 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 ou uma hora previstos nos itens “b” e “c” desta cláusula, já que referido acréscimo é concedido exclusivamente para fins de compensação.

**Parágrafo Primeiro:** 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 08 (oito) e 10 (dez) horas diárias, respectivamente, para os empregados com jornada normal diária de trabalho de 06 (seis) horas e de 08 (oito) horas.

**Parágrafo Segundo:** A **EMPRESA** realizará controle individualizado do regime de compensação

instituído neste acordo, que conterá 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 Terceiro:** 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 Quarto:** 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.

**DA BOLSA AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

**CLÁUSULA 28ª – DO PROGRAMA BOLSA AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

O programa Bolsa Auxílio Educação visa subsidiar os estudos dos empregados que estão cursando Graduação ou Pós Graduação (Especialização ou Mestrado) em instituições de ensino privado, em formato presencial ou à distância (remoto), dentro do próprio país de lotação, desde que o curso e seu método de ensino, sejam reconhecidos pelo MEC – Ministério da Educação e Cultura.

a) Fica estabelecido para o ano de 2027 a concessão de 5.661 (cinco mil, seiscentos e sessenta e um) Bolsas Auxílio Educação para os empregados, na seguinte proporção: 5.161 (cinco mil, cento e sessenta e um) bolsas distribuidas aos bancários das EMPRESAS ACORDANTES BANCÁRIAS, entre as quais 1.000 (um mil) bolsas serão destinadas prioritariamente a empregados com deficiência. As 500 (quinhentas) bolsas restantes serão destinadas aos empregados das demais empresas do Grupo Itaú Unibanco não enquadrados na categoria bancária e cuja folha de pagamento seja administrada pela Área de Pessoas do Itaú Unibanco;

b) A distribuição das 5.161 (cinco mil, cento e sessenta e um) bolsas previstas no item “a” acima observará o critério da proporcionalidade de bancários das EMPRESAS ACORDANTES BANCÁRIAS em cada Estado da Federação;

c) Por ocasião das inscrições, o empregado deverá manifestar sua opção por uma das modalidades de subsídio:

- Graduação;
- Pós-graduação;

**Parágrafo Primeiro:** A concessão de bolsas visa atender a demanda das solicitações de auxílio para a graduação e pós-graduação, sem priorizar uma ou outra, sempre baseando-se nas regras e na elegibilidade previstas pelo programa.

**Parágrafo Segundo:** Observada a regra de proporcionalidade e havendo sobra de vagas, as excedentes serão direcionadas para o Estado com maior número de inscrições deferidas, conforme regras de elegibilidade prevista pelo programa.

**CLÁUSULA 29ª – ELEGIBILIDADE**

São elegiveis à Bolsa Auxílio Educação os empregados que atendam a todos os requisitos na data das inscrições para cada um dos exercícios:

a) Minimo de 01 (um) ano de vínculo empregatício ininterrupto com alguma das EMPRESAS ACORDANTES;

b) Estar concluindo ou ter concluido o ensino médio para aqueles que se candidatam para a 1ª graduação;

c) Ter comprovadamente concluído ou estar concluindo curso de graduação de nível superior em instituição reconhecida pelo MEC, para aqueles que pretendem concorrer à outra graduação;

d) Para efeito deste programa, somente serão considerados os cursos de graduação ou pós-graduação, com o devido reconhecimento pelo MEC, idependente do modelo de ensino, presencial ou à distância.

**CLÁUSULA 30ª – INELEGIBILIDADE**

Não fazem jus à Bolsa Auxílio Educação os empregados enquadrados em, pelo menos, uma das situações a seguir:

a) Matriculados ou frequentando curso superior ou pós-graduação sem o reconhecimento do MEC;
b) Que estejam recebendo outro benefício da mesma natureza fornecido pelas EMPRESAS ACORDANTES ou por Instituição patrocinada pelo grupo Itaú Unibanco;
c) Licenciados com ou sem vencimentos por motivo de ordem pessoal;
d) Licenciados por motivo de doença ou acidente que estejam em período de RECURSO, aguardando julgamento do INSS;
e) Participante do FIES sem nenhum custeio no ano em curso.

**CLÁUSULA 31ª – LIMITES DE RESSARCIMENTO**

Cada empregado contemplado com a Bolsa Auxílio para o ano de 2027 terá direito a um ressarcimento de até 70% (setenta por cento) sobre o valor da mensalidade, limitado ao máximo de R$ 660,36 (seiscentos e sessenta reais e trinta e seis centavos) mensais, reembolsáveis em até 12 (doze) mensalidades, no período de janeiro a dezembro do ano em que for contemplado.

**Parágrafo Único**: O valor do reembolso relativo à bolsa auxílio não possui natureza salarial e

não integra o contrato de trabalho para nenhum fim, nos termos do artigo 458 § 2º, inciso II da CLT.

**CLÁUSULA 32ª – SELEÇÃO – INDICADORES SOCIAIS**

a) Caso o número de inscrições para a Bolsa Auxílio Educação seja superior ao número de Bolsas disponíveis, todos os inscritos serão submetidos a um sistema de pontuação, o qual observará o resultado de indicadores sociais conforme a tabela a seguir:

| SALÁRIO | PONTOS | IDADE | PONTOS | TEMPO DE EMPRESA | PONTOS | CONCESSÃO ANTERIOR | PONTOS | TIPO DE GRADUAÇÃO | PONTOS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| > R$ 8.000,00 | 1 | 18 – 25 anos | 1 | Até 2 anos | 1 | Não | 1 | Tecnólogo | 1 |
| ≤ R$ 8.000,00 > R$ 5.600,00 | 2 | 26 – 31 anos | 2 | > 2 e < 10 anos | 2 | | | | |
| ≤ R$ 5.600,00 > R$ 3.600,00 | 3 | 32 – 40 anos | 3 | > 10 e < 20 anos | 3 | Sim | 4 | Bacharel / Licenciatura / Pós Graduação | 4 |
| Até R$ 3.600,00 | 4 | Acima de 40 anos | 4 | > 20 anos | 4 | | | | |

b) Serão selecionados para receber a Bolsa Auxílio Educação os inscritos que obtiverem as maiores pontuações. Em caso de empate, será selecionado o candidato que **obtiver a maior pontuação no quesito salário**. Caso o empate persista, será feita a mesma avaliação para os demais quesitos, observando a ordem abaixo, até que se consiga o desempate:

1. Salário
2. Idade
3. Tempo de Empresa
4. Concessão Anterior
5. Tipo de Graduação

c) As informações a serem utilizadas para constituição do ranking serão fornecidas pelos próprios inscritos e as constantes no cadastro de empregados das EMPRESAS, cuja responsabilidade pela atualização é dos próprios empregados;

d) Havendo a constatação de informações incorretas ou inverídicas, o empregado será excluído imediatamente da lista de contemplados, ficando sujeito às penalidades previstas nas Políticas e Regulamento Disciplinar Interno, conforme a gravidade do caso.

**CLÁUSULA 33ª – PERIODICIDADE**

A Bolsa Auxílio Educação terá periodicidade anual, sendo que a concessão em um ano não garante a sua concessão nos anos seguintes. Assim, os empregados contemplados em 2026 interessados na manutenção do benefício para 2027, deverão se submeter ao processo de

inscrições novamente, atendendo a todos os itens previstos no programa.

**CLÁUSULA 34ª – TRANSFERENCIAS E PROMOÇÕES**

Os empregados contemplados com a Bolsa Auxílio Educação que forem transferidos de uma empresa para outra, cuja administração da Folha de Pagamento esteja sob custódia da Área de Pessoas do Itaú Unibanco, assim como aquelas que tiverem progressão vertical ou horizontal na empresa, manterão o direito a Bolsa durante o exercício em que foram contemplados. Para exercicios futuros, deverão se submeter ao processo de inscrições normalmente, desde que atendam aos requisitos estabelecidos neste Acordo.

**CLÁUSULA 35ª – PERDA DO DIREITO**

Os empregados contemplados com a Bolsa Auxílio Educação perderão o direito a esse auxílio nos seguintes casos:

a) Desligamento da empresa por qualquer motivo;
b) Aposentadoria por invalidez;
c) Inadimplência financeira em relação à instituição de Ensino por, pelo menos, 90 dias;
d) Trancamento de matrícula;
e) Desistência do curso;
f) Informações inverídicas no cadastro;
g) Licença sem vencimento por motivos particulares;
h) Licenciados por auxílio-doença ou acidente que estejam em período de Recurso – aguardando julgamento do INSS;
i) Solicitar o reembolso fora do prazo previsto para o ano de contemplação.

**CLÁUSULA 36º – DA PLATAFORMA DE TREINAMENTO DO ITAÚ UNIBANCO**

No período de vigência deste acordo coletivo, com o objetivo de estimular o aprendizado contínuo e desenvolvimento profissional, será disponibilizado a todos os empregados das EMPRESAS ACORDANTES, incluindo os dirigentes sindicais com frequência livre, acesso a plataforma digital de treinamentos que permite aos usuários expandir, adquirir e aprimorar seus conhecimentos.

**Parágrafo Primeiro**: Por meio da referida plataforma, o grupo elegível terá acesso gratuito a conteúdos diversos, incluindo cursos, treinamentos, palestras, vídeos entre outros conteúdos sobre diversos temas voltados principalmente ao mercado de trabalho atual e futuro, conhecimentos gerais, saúde, educação, dentre outros.

**Parágrafo Segundo:** O acesso à plataforma será facultativo e o tempo gasto pelo empregado na sua utilização não será considerado tempo à disposição do Empregador, não sendo devido pagamento de horas extras nem de qualquer outra despesa, como, por exemplo, custos com internet.

**Parágrafo Terceiro:** Apenas os treinamentos disponíveis na referida plataforma que sejam expressamente indicados pelas EMPRESAS ACORDANTES como de realização obrigatória pelos seus empregados para o desempenho de suas atividades, cuja falta de realização esteja sujeita à aplicação de medida disciplinar, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho.

**Parágrafo Quarto:** O acesso à Plataforma Digital de Treinamentos poderá, a critério das EMPRESAS ACORDANTES BANCÁRIAS, ser expandido aos empregados das demais empresas do Grupo Itaú Unibanco não enquadrados na categoria bancária e cuja folha seja administrada pela Área de Pessoas do Itaú Unibanco.

**DA GESTÃO ÉTICA DA TECNOLOGIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

**CLÁUSULA 37º – DOS PRINCÍPIOS GERAIS**

As empresas poderão utilizar, exclusivamente nos equipamentos **e/ou** ferramentas de trabalho disponibilizados pelo empregador, tecnologias, mecanismos e metodologias com a finalidade de efetuar a fiscalização do cumprimento das obrigações assumidas pelo empregado no âmbito da relação de emprego, especialmente as relacionadas ao tempo à disposição do empregador e/ou da jornada de trabalho, inclusive dos empregados que se ativam em teletrabalho, observando os princípios de finalidade, proporcionalidade, transparência e respeito à privacidade e intimidade do empregado, em conformidade com a legislação vigente, inclusive LGPD.

**Parágrafo Primeiro:** Durante as atividades de teletrabalho, fica vedado à empresa realizar a captura de imagens e/ou áudios dos empregados para a fiscalização do cumprimento da jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo**: Fica garantido pela empresa, por meio de políticas internas, termos/documentos ou outros meios de comunicação, o compromisso de divulgação aos empregados e Sindicato, acerca da possibilidade de fiscalização dos equipamentos e

ferramentas de trabalho, disponibilizados pelo empregador ao empregado, respeitando os direitos fundamentais à privacidade, intimidade e dignidade do trabalhador.

**CLÁUSULA 38ª – DA NECESSIDADE DE AVALIAÇÃO HUMANA**

As deliberações sobre avaliações, advertências ou qualquer outra medida disciplinar não serão aplicadas de forma unicamente automatizada, estando sujeitas à avaliação humana realizada por gestor ou preposto com competência para tanto.

**CLÁUSULA 39ª – DA ADEQUAÇÃO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Caso a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria estabeleça normas mais benéficas quanto ao uso de tecnologias, mecanismos e metodologias pelas instituições financeiras, essas prevalecerão sobre as cláusulas deste Acordo Coletivo que tratem do mesmo tema.

**OUTROS ASSUNTOS**

**CLÁUSULA 40ª – PROGRAMA DE ACOLHIMENTO**

A Empresa acordante promoverá a redução de metas aos empregados que tenham se afastado do trabalho pelo INSS por período igual ou superior a 120 (cento e vinte) dias, da Rede de Agências e das Agências Digitais elegíveis ao “Programa Recomece”, pelo prazo máximo de até 90 (noventa) dias, no intuito de promover o acolhimento com uma retomada gradual à sua função e às atividades. A redução de metas se dará da seguinte forma:

- 1º mês de retorno – redução de 100% das metas;
- 2º mês de retorno – redução de 75% das metas;
- 3º mês de retorno - redução de 50% das metas;
- 4º mês de retorno – retomada de 100% das metas.

**Parágrafo Único**: Na superveniência de alterações nas regras e critérios estabelecidos no *caput* deste artigo, de outros eventos que dificultem a manutenção desta cláusula ou por força maior que inviabilizem a continuidade do presente Acordo, caberá à EMPRESA, conjuntamente com o Sindicato, promover as adequações necessárias, que poderão constituir em revisão dos percentuais de redução metas fixadas.

**CLÁUSULA 41ª – DA LIVRE ASSOCIAÇÃO AO SINDICATO**

A empresa reafirma seu compromisso com o princípio da livre associação sindical, assegurando que todos os empregados têm o direito de decidir, de forma autônoma, sobre eventual filiação às entidades representativas da categoria.

**Parágrafo Único**: As políticas internas das empresas contarão, além do endereço do site da Confederação, com a inclusão de orientação específica informando que o empregado que tiver interesse em se sindicalizar deverá procurar diretamente o sindicato correspondente à sua categoria profissional e à região de sua lotação, onde poderá obter informações, formulários e demais procedimentos necessários para tanto.

**CLÁUSULA 42ª – DA COMUNICAÇÃO COM O SINDICATO**

A empresa não estabelece restrição para que os empregados recebam comunicações das entidades sindicais em seus endereços de e-mail corporativo, desde que sejam observadas as seguintes condições:

(i) o sindicato respeite a manifestação de vontade do empregado quanto à continuidade do recebimento dessas comunicações; e
(ii) devem ser cumpridas as políticas internas de segurança da informação e de uso adequado dos recursos tecnológicos da empresa.

**CLÁUSULA 43ª – CRIAÇÃO DE MESA BIPARTITE**

O Banco reafirma sua disposição em manter um ambiente de diálogo permanente com as entidades sindicais, especialmente em temas relacionados a processos de reestruturação organizacional, encerramento de agências bancárias e aos eventuais impactos decorrentes dessas medidas.

**Parágrafo Único**: Com esse objetivo, as partes instituirão uma mesa bipartite de acompanhamento, por meio da COE, destinada à troca de informações gerais, esclarecimentos e discussões que possam afetar grupos de empregados, sempre respeitando os limites legais, a confidencialidade e a autonomia de gestão da atividade empresarial por parte do Banco.

**CLÁUSULA 44ª – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

Se violada qualquer cláusula deste acordo, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R$ 73,40 (setenta e três reais e quarenta 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 45ª – FORO**

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

**CLÁUSULA 46ª– REVOGAÇÃO, REVISÃO OU PRORROGAÇÃO**

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

**CLÁUSULA 47ª – 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.

**CLÁUSULA 48ª – 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 49ª – DA VIGÊNCIA**

O prazo de vigência deste Acordo é de 01 (um) ano, a contar de 01/01/2027, com término em 31/12/2027.

São Paulo, 01 de dezembro de 2026.

**ITAÚ UNIBANCO S.A.**
**ITAÚ UNIBANCO HOLDING S/A**

_____
**Marina Madeira de Faria**
Procuradora

_____
Rubrica

**LUIZACRED S.A.**
**FINANCEIRA ITAU CBD S/A**

_____
**Daniel Sposito Pastore**
Procurador

_____
Rubrica

**Em nome próprio e por procuração: CONTEC – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO**

_____
**Lourenço Ferreira do Prado**
CPF: 004.431.231-87
Presidente

Rubrica _____