

MINUTA PRELIMINAR DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022 COM ADEÇÃO, RESSALVA, SUBSTITUIÇÃO E INCLUSÃO DE ARTIGOS À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT) FENABAN/CONTRAF/CUT, CELEBRADO ENTRE O BANCO DO ESTADO DO PARÁ S/A (BANPARÁ), A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO (CONTRAF), A CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES DO PARÁ (CUT/PA), A FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO NA REGIÃO CENTRO NORTE (FETEC-CN) E O SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO RAMO FINANCEIRO DO ESTADO DO PARÁ (SEEB/PA).

PREÂMBULO:

Acordam os signatários, à vista das considerações e dos esclarecimentos preliminares adiante expostos, em conciliar os artigos constantes do presente instrumento, que passam a integrar as condições que disciplinarão as relações de trabalho no Banco do Estado do Pará S/A, a vigor de 01.09.2022 a 31.08.2023, observando-se a consideração de número “4” abaixo, mantidos os artigos até a assinatura do próximo Acordo Coletivo de Trabalho.

CONSIDERAÇÕES:

1. Os artigos e condições aqui estabelecidos são oriundos da livre negociação entre os signatários, representando o consenso obtido;
2. Há interesse das partes de que o BANPARÁ sujeite-se à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) FENABAN/CONTRAF/CUT 2022-2023, observadas as ressalvas de alguns artigos e condições que se mostrem necessários;
3. As partes signatárias reconhecem e concordam que a celebração do presente Acordo importa em mútuo acordo de vontades entre pactuantes, circunstância que justifica as ressalvas dos dispositivos abaixo indicados da CCT FENABAN/CONTRAF/CUT 2022-2023.
4. Considerando-se que a mesa de negociação nacional da categoria bancária da FENABAN/CONTRAF/CUT ainda se encontra em andamento, as partes se comprometem a concluir a redação final de parte dos artigos somente após a conclusão da mesa nacional, conforme expressamente pontuado nos respectivos artigos ao longo desta minuta, bem como à definição do período de vigência deste

Acordo, se anual (01.09.2022 a 31.08.2023) ou bianual (01.09.2022 a 31.08.2024), seguindo o mesmo prazo de vigência a ser estabelecido na CCT FENABAN/CONTRAF/CUT e, conforme o caso, reajustando a redação desta minuta para substituir “2022-2023” para “2022-2024” e “01.09.2022 a 31.08.2023” para “01.09.2022 a 31.08.2024”.

ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES:

O presente acordo é constituído de 3 (três) partes dispostas da seguinte forma:

PARTE I. ARTIGOS DA CONVENÇÃO RESSALVADOS.

Indica, expressamente, os artigos da Convenção Coletiva de Trabalho FENABAN/CONTRAF/CUT, com vigência 2022-2023, aos quais o Banco não está sujeito, não se comprometendo, portanto, a respeitá-los. Os referidos artigos mantêm a numeração originalmente apresentada no documento em que se encontram inseridos, mencionando-se aqui apenas os respectivos títulos que lhe são emprestados.

PARTE II. ARTIGOS SUBSTITUTIVOS AOS ARTIGOS RESSALVADOS.

Apresenta os artigos pactuados pelos signatários em substituição àqueles expressamente ressalvados na parte I do presente acordo. Os artigos em questão seguem a numeração sequencial do presente instrumento.

PARTE III. ARTIGOS ADICIONAIS/ESPECÍFICOS DO PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

Apresenta, na sequência numérica dos dispositivos constantes do presente documento, os artigos adicionais/específicos que os signatários comprometem-se a observar durante a vigência do presente Acordo.

ARTIGO 1º. DO CUMPRIMENTO DA CCT FENABAN/CONTRAF/CUT 2022-2023.
O BANPARÁ compromete-se a cumprir a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) FENABAN/CONTRAF/CUT 2022-2023, naquilo que não colidir com o presente instrumento.

ARTIGO 2º. DA ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO. Os termos deste Acordo Coletivo de Trabalho devem ser aplicados de forma aditiva à Convenção Coletiva de

Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF/CUT 2022-2023, a todos os trabalhadores empregados do Banco do Estado do Pará S/A.

PARTE I. DOS ARTIGOS DA CONVENÇÃO RESSALVADOS.

ARTIGO 3º. À vista dos esclarecimentos preliminares, ficam ressalvados e não são aplicáveis ao **BANCO DO ESTADO DO PARÁ S/A** os seguintes títulos constantes da Convenção Coletiva de Trabalho – FENABAN/CONTRAF/CUT, com vigência 2022-2023, a serem confirmados, inclusive com a numeração final do artigo, após encerramento da mesa nacional, de modo que a redação final desta Parte I constará na versão deste Acordo a ser assinado pelas partes:

REAJUSTE SALARIAL;

SALÁRIO DE INGRESSO;

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCS);

ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO;

SALÁRIO DO SUBSTITUTO;

PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS;

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO;

GRATIFICAÇÃO DE CAIXA;

AUXÍLIO REFEIÇÃO;

AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO;

13ª CESTA ALIMENTAÇÃO;

AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ;

AUXÍLIO - FILHOS COM DEFICIÊNCIA;

AUXÍLIO FUNERAL;

AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO;

ABONO ASSIDUIDADE;

ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES;

QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL;

JORNADA DE TRABALHO;

AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE;

AUSÊNCIAS REMUNERADAS;

DOS EXAMES MÉDICOS;

**ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E
MEDICAMENTOSA;**

DAS CIPAS;

**INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO OU
EXTORSÃO;**

COMISSÃO DE SEGURANÇA BANCÁRIA;

FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL;

DELEGADO SINDICAL;

LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS;

MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA.

PARTE II. DOS ARTIGOS SUBSTITUTIVOS DOS ARTIGOS RESSALVADOS.

Em substituição aos artigos ressaltados expressamente pelo Banco do Estado do Pará S/A, no artigo 3º do presente Acordo, ficam convencionados os dispositivos enumerados a seguir:

DOS TEMAS AFETOS À REMUNERAÇÃO

ARTIGO 4º. DO SALÁRIO DE INGRESSO E DO REAJUSTE SALARIAL. A partir de 1º de setembro de 2022, o Banpará ajustará os níveis da tabela do Plano de

Cargos, Carreira e Salários - PCCS para todos os cargos (fundamental, médio e superior) em 10,9% (dez vírgula nove por cento), garantindo, dessa forma, o valor mínimo para salário base de R\$ 3.000,00 (três mil reais) ao Técnico Bancário – Nível Médio, com repercussão em todos os níveis das tabelas e níveis do PCCS, obedecendo ao percentual de 5% (cinco por cento) entre os níveis. Após tal ajuste, o Banpará aplicará o reajuste de 13% (treze por cento) na tabela e níveis do PCCS (fundamental, médio e superior), inclusive com reflexo em toda tabela do PCCS, bem como nas demais verbas fixas de natureza salarial (salário e gratificação de função), com exceção do anuênio, que terá reajuste diferenciado no exercício de 2022, e com exceção também das verbas que tiverem regra própria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Aos empregados de níveis fundamental, médio e superior que já possuísem salário-base igual ou superior a R\$ 3.000,00 (três mil reais) antes do início da vigência deste Acordo, será aplicado, a partir de 01.09.2022, reajuste de 10,9% (dez vírgula nove por cento) sobre esta verba, cumulativo com o reajuste salarial de 13% (treze por cento) descrito no *caput*.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Em sendo pactuados, no âmbito da CCT FENABAN/CONTRAF/CUT, valores/reajustes mais benéficos com relação aos reajustes tratados no *caput* e no Parágrafo Primeiro, o Banco se compromete a aplicar tais valores/reajustes estabelecidos nacionalmente.

PARÁGRAFO TERCEIRO. A partir de 01.09.2022, será aplicado o índice de reajuste de 20% (vinte por cento) sobre o valor atual do anuênio, passando ao valor de **R\$ 142,99 (cento e quarenta e dois reais e noventa e nove centavos)**.

PARÁGRAFO QUARTO. Em sendo pactuados, no âmbito da CCT FENABAN/CONTRAF/CUT, reajustes sobre o anuênio mais benéficos, o Banco se compromete a aplicar tais reajustes estabelecidos nacionalmente.

PARÁGRAFO QUINTO. Em sendo firmada CCT FENABAN/CONTRAF/CUT bianual com vigência de 01.09.2022 a 31.08.2024, o Banco se compromete a reajustar as verbas descritas neste artigo a partir de 01.09.2023 de acordo com os índices de reajustes nacionalmente estabelecidos.

ARTIGO 5º. DO AUXÍLIO REFEIÇÃO. A partir de 01.09.2022, o Banpará reajustará em 20% (vinte por cento) o valor do auxílio refeição atualmente concedido aos seus empregados, que passará para **R\$ 61,23 (sessenta e um reais e vinte e três**

centavos), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tíquete refeição ou tíquete alimentação, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Em sendo pactuados, no âmbito da CCT FENABAN/CONTRAF/CUT, reajustes de auxílio refeição mais benéficos, o Banco se compromete a aplicar tais reajustes estabelecidos nacionalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Os tíquetes referidos no *caput* poderão ser substituídos por cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal na forma prevista no *caput* deste artigo, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes alimentação.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o dia 23 (vinte e três) de cada mês ou dia útil imediatamente anterior, relativo ao mês seguinte, salvo exigência legal posterior à assinatura do presente Acordo, até o 5º dia útil do mês de competência, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de licença maternidade/adoção/prêmio e gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Em qualquer situação, não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

PARÁGRAFO QUARTO. O auxílio refeição será devido proporcionalmente aos dias trabalhados, nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado no curso do mês.

PARÁGRAFO QUINTO. O auxílio refeição será concedido aos empregados afastados por doença, de qualquer natureza, ou acidente de trabalho, pelo período de até 03 (três) anos, contados do 16º dia do afastamento, e aos aposentados por invalidez, pelo período de até 30 (trinta) meses, contados do dia da concessão da aposentadoria, vedado, contudo, o acúmulo do benefício.

PARÁGRAFO SEXTO. Em sendo firmada CCT FENABAN/CONTRAF/CUT bianual com vigência de 01.09.2022 a 31.08.2024, o Banco se compromete a reajustar a verba descrita neste artigo a partir de 01.09.2023 de acordo com os índices de reajustes nacionalmente estabelecidos.



ARTIGO 6º. DO AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO. A partir de 01.09.2022, o Banpará reajustará em 20% (vinte por cento) o valor do auxílio cesta alimentação atualmente concedido aos seus empregados, que passará ao valor mensal de **R\$ 992,62 (novecentos e noventa e dois reais e sessenta e dois centavos)**, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto no artigo anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no *caput* e nos parágrafos primeiro ao sexto do artigo acima.

ARTIGO 7º. DO DÉCIMO TERCEIRO AUXÍLIO REFEIÇÃO E DA DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO. O Banpará concederá, até o dia 30 do mês de novembro de 2022, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o décimo terceiro auxílio refeição e a décima terceira cesta alimentação no valor reajustado conforme *caput* dos Artigos 6º e 7º deste Acordo, por meio de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de tíquete, ressalvadas condições mais vantajosas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Em sendo pactuados, no âmbito da CCT FENABAN/CONTRAF/CUT, reajustes de auxílio refeição e cesta alimentação mais benéficos, o Banco se compromete a aplicar tais reajustes estabelecidos nacionalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O benefício previsto no *caput* deste artigo é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença maternidade/adoção na data da concessão, bem como ao empregado que se encontre em gozo de licença paternidade/adoção na data da concessão.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Quando concedida aos empregados na ativa, o benefício previsto no *caput* deste artigo será igualmente concedido aos trabalhadores afastados por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho pelo período de 3 (três) anos, contados a partir do 16º dia do afastamento e, aos aposentados por invalidez, pelo período de até 30 (trinta meses), contados do dia da concessão da aposentadoria, vedado, contudo, o acúmulo do benefício.

PARÁGRAFO QUARTO. O benefício concedido neste artigo é desvinculado do salário e não tem natureza remuneratória.

PARÁGRAFO QUINTO. Em sendo firmada CCT FENABAN/CONTRAF/CUT bianual com vigência de 01.09.2022 a 31.08.2024, o Banco se compromete a

reajustar as verbas descritas neste artigo a partir de 01.09.2023 de acordo com os índices de reajustes nacionalmente estabelecidos.

ARTIGO 8º. AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ. Para cada filho com idade de até 83 (oitenta e três) meses, o Banpará reembolsará, aos seus empregados, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha ou as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, devendo-se observar as condições estabelecidas nos parágrafos seguintes, **cujo valor mensal será reajustado pelos índices nacionalmente definidos no âmbito da CCT FENABAN/CONTRAF/CUT**, a incidirem sobre o valor atualmente vigente de R\$ 499,72.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O valor previsto neste artigo será creditado ao empregado mediante o requerimento deste e a apresentação de certidão de nascimento, bem como cópia de nota fiscal ou do documento auxiliar de nota fiscal eletrônica de pagamento de creche ou instituição análoga ou comprovante de pagamento do Documento de Arrecadação do eSocial (DAE) da empregada doméstica/babá, para fins de comprovação de que a referida vantagem é utilizada exclusivamente para os fins destacados no *caput* deste artigo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Quando ambos os cônjuges forem empregados do Banpará, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, ao Banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O “auxílio creche” não será cumulativo com o “auxílio babá”, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

PARÁGRAFO QUARTO. A concessão da vantagem contida neste artigo 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, da Portaria nº 1, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15.01.1969 (DOU de 24.01.1969), bem como da Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.97 (D.O.U de 21.08.97). 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.

PARÁGRAFO QUINTO. Em sendo firmada CCT FENABAN/CONTRAF/CUT bianual com vigência de 01.09.2022 a 31.08.2024, o Banco se compromete a reajustar a verba descrita neste artigo a partir de 01.09.2023 de acordo com os índices de reajustes nacionalmente estabelecidos.

ARTIGO 9º. DO AUXÍLIO PARA FILHOS E DEMAIS DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA. A partir de 01.09.2022, o Banpará reajustará em 40% (quarenta por cento) o valor mensal atualmente reembolsado aos seus empregados que tenham filhos e demais dependentes com deficiência, passando ao novo valor mensal de **R\$ 2.330,37 (dois mil, trezentos e trinta reais e trinta e sete centavos)**, ainda que de natureza temporária, e que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por meio de laudo emitido por médico assistente com especialidade na área correspondente à deficiência, a ser apresentado pelo funcionário, e seja confirmada pelo médico do Banco.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O médico do Banco avaliará o laudo emitido pelo médico assistente com especialidade na área correspondente à deficiência e, se entender necessário, poderá solicitar informações complementares acerca da natureza e temporalidade da deficiência, bem como acerca da necessidade de cuidados permanentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Na hipótese de deficiência temporária que demande cuidados permanentes, o médico do Banco poderá estabelecer prazos para a avaliação médica periódica do dependente do funcionário, conforme a natureza da incapacidade, com o objetivo de acompanhar a evolução do quadro, a persistência da deficiência e necessidade de cuidados permanentes, para fins da manutenção ou não do benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Quando ambos os cônjuges forem empregados do Banpará, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, ao Banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

PARÁGRAFO QUARTO. O "auxílio a filhos com deficiência" não será cumulativo com o "auxílio-creche/babá" estabelecido na CCT FENABAN/CONTRAF/CUT e, do mesmo modo que a vantagem contida no artigo anterior, é desvinculado do salário e não tem natureza remuneratória.

PARÁGRAFO QUINTO. Em sendo firmada CCT FENABAN/CONTRAF/CUT bianual com vigência de 01.09.2022 a 31.08.2024, o Banco se compromete a

reajustar a verba descrita neste artigo a partir de 01.09.2023 de acordo com os índices de reajustes nacionalmente estabelecidos.

ARTIGO 10. DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR) SOCIAL – ADICIONAL BANPARÁ. Equivalente a 5% (cinco por cento) do lucro líquido, apurado no exercício de 2022, distribuídos linearmente e sem limites individuais de pagamento, proporcionalmente aos dias trabalhados no ano de 2022, correspondente ao fortalecimento do Banpará no exercício de 2022, com o aumento de sua presença nos municípios do Estado, ampliando a oferta de produtos e serviços bancários e dinamizando a economia local dos municípios, cumprindo com o seu papel de agente ativo no processo de desenvolvimento econômico e social do Estado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Banpará efetuará o adiantamento da PLR-Social, em parcela única, no dia 20 de agosto de 2022, relativo ao lucro líquido apurado até 30 de junho de 2022, proporcionalmente aos dias trabalhados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A diferença, se houver, considerando o lucro líquido apurado em 31 de dezembro de 2022, será paga ou deduzida até o dia 01º de março de 2023.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Em sendo firmada CCT FENABAN/CONTRAF/CUT bianual com vigência de 01.09.2022 a 31.08.2024, o Banco se compromete a aplicar as mesmas regras da PLR-Social/Exercício 2022 para a PLR-Social/Exercício 2023.

ARTIGO 11. DA ANTECIPAÇÃO DA PLR – REGRA FENABAN. O Banpará efetuará o adiantamento, no dia 20 de agosto de 2022, da Participação nos Lucros e Resultados – REGRA FENABAN (Parcela Regra Básica, Parcela Adicional), em parcela única, referente ao lucro líquido apurado até 30 de junho de 2022, proporcionalmente aos dias trabalhados, conforme regras fixadas na CCT PLR FENABAN/CONTRAF/CUT 2022.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Possíveis diferenças no adiantamento da primeira parcela, considerando o lucro líquido apurado em 30 de junho 2022, serão pagas na segunda e última parcela.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Será aplicada, aos empregados desligados, a pedido, no ano de 2022, a mesma regra estabelecida para os empregados desligados, sem justa causa, na CCT PLR FENABAN/CONTRAF/CUT 2022.

PARÁGRAFO TERCEIRO. A parcela final da PLR REGRA FENABAN, considerando o lucro líquido apurado até 31 de dezembro de 2022, será paga até o dia 01º de março de 2023, deduzidos os valores pagos, a título de adiantamento, fixados no *caput* deste artigo.

PARÁGRAFO QUARTO. Salvo quanto às disposições fixadas no presente artigo, as partes pactuam a manutenção de todas as demais regras e condições estabelecidas na CCT PLR FENABAN/CONTRAF/CUT 2022.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Em sendo firmada CCT FENABAN/CONTRAF/CUT bianual com vigência de 01.09.2022 a 31.08.2024, o Banco se compromete a aplicar as mesmas regras da PLR/Exercício 2022 e Antecipação da PLR/Exercício 2022 para a PLR/Exercício 2023 e Antecipação da PLR/Exercício 2023, com o crédito a favor dos empregados até o dia 30 de setembro de 2023, sendo a segunda parcela paga até o dia 01º de março de 2024.

DOS TEMAS AFETOS AOS DIREITOS E LIBERDADES SINDICAIS E ASSOCIATIVAS

ARTIGO 12. DA FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL. Fica assegurada a disponibilidade remunerada, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal, ou junto à FETEC/CN e CONTRAF/CUT, observando-se o seguinte: até 07 (sete) empregados liberados para as entidades sindicais representativas da categoria (Sindicato dos Bancários, FETEC/CN e CONTRAF/CUT).

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Para efeito de frequência livre, os Diretores de Entidades Sindicais de Empregados em Estabelecimentos Bancários, que, em virtude de unificação de bancos dos quais sejam empregados, tenham passado a ser, ou vierem a ser, de um só banco, continuarão a considerar-se como de bancos diferentes, até as seguintes eleições, situação essa que permanecerá no caso de ser mantida a coincidência em virtude de sua reeleição.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Na comunicação da frequência livre ao BANPARÁ, o Sindicato indicará os nomes dos empregados em favor dos quais será feita a liberação de que trata este artigo.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Durante o período em que o empregado estiver à disposição das entidades, a estas caberão a designação de suas férias, mediante comunicação ao BANPARÁ, por escrito, com antecedência de 90 (noventa) dias, para adoção das providências administrativas.

ARTIGO 13. DOS DELEGADOS SINDICAIS. O Banpará reconhece a representação dos delegados sindicais e as partes acordam que, em cada unidade, os empregados, conjuntamente com o SEEB/PA, poderão eleger delegados sindicais, observando-se os critérios estabelecidos neste artigo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A quantidade de delegados sindicais obedecerá ao seguinte:

- a) Em cada agência, eleger-se-á 01 (um) delegado(a) sindical;
- b) Nos prédios onde funcionem Superintendências, eleger-se-á 01 (um) delegado(a) sindical para cada 50 (cinquenta) empregados do quadro efetivo;

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para cada titular, será eleito um suplente de delegado titular, que assumirá na ausência do titular.

PARÁGRAFO TERCEIRO. As eleições serão coordenadas pelo Sindicato dos Bancários, sendo o mandato dos delegados de 01 (um) ano, devendo as eleições serem realizadas em qualquer época e nas dependências do banco, podendo ocorrer por meio virtual ou presencial.

PARÁGRAFO QUARTO. Em caso de transferência, rescisão do contrato de trabalho, renúncia, destituição ou falecimento, o suplente assumirá o mandato ou, não sendo possível, um novo representante sindical de base será eleito para complementar o mandato interrompido.

PARÁGRAFO QUINTO. Os afastamentos para tratamento de saúde, licença maternidade e demais licenças, não cancelam o mandato eletivo.

PARÁGRAFO SEXTO. O sindicato comunicará, em até 05 (cinco) dias úteis após a data da eleição, à presidência do Banco, os nomes dos empregados eleitos representantes sindicais de base e as datas de início e término do mandato.

PARTE III. DOS ARTIGOS ADITIVOS.

DOS TEMAS AFETOS À REMUNERAÇÃO

ARTIGO 14. DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS). Para as promoções por antiguidade e/ou merecimento, o Banpará se compromete a iniciar estudo técnico sobre o Regulamento do PCCS em vigor, no prazo de até 90 (noventa) dias, a partir da assinatura deste Acordo, a fim de tomar sugestão conclusiva do Grupo paritário de Trabalho do GT PCCS, avaliando-se os impactos respectivos e novos parâmetros possíveis para o atingimento de regras que possibilitem a concessão das progressões funcionais, resguardando o Banco de eventuais prejuízos, encaminhando-se para alçada superior e consequente deliberação final.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. PROMOÇÃO EXCEPCIONAL. O Banpará concederá uma promoção excepcional, a partir da assinatura deste Acordo, aos empregados que contarem, no mínimo, com 02 anos de efetivo serviço no Banco em 31 de agosto de 2022, com nova contagem do marco a partir de 01º de janeiro de 2023.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A nova contagem do marco inicial a que se refere o § 1º será a partir de 01.01.2023, tanto para progressão por merecimento (02 anos) quanto progressão para antiguidade (03 anos).

PARÁGRAFO TERCEIRO. A progressão excepcional prevista no §1º não será concedida ao empregado que, no período de 02 (dois) anos que antecedam à assinatura deste ACT, tenha apresentado as seguintes ocorrências:

- a) Suspensão de contrato de trabalho;
- b) Estar sob efeito de penalidade regulamentar disciplinar;
- c) Faltas injustificadas em número superior a 12 (doze) por ano.

PARÁGRAFO QUARTO. Não se aplica o disposto no PARÁGRAFO TERCEIRO, alínea “a”, aos empregados que tiverem, dentro do interstício, **(I)** gozado de licença previdenciário por até 45 (quarenta e cinco) dias, **(II)** se afastado por COVID-19 **(CID B34.2)**, devidamente comprovado por atestado/laudo médico que justifique o período de afastamento, e **(III)** gozado de licença-maternidade.

PARÁGRAFO QUINTO. O Banpará compromete-se em aplicar e manter o índice de 5% (cinco por cento) entre níveis da tabela salarial.

ARTIGO 15. DO REAJUSTE DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÕES/COMISSÕES.

Em até 90 (noventa) dias após a assinatura deste acordo, o banco realizará estudo interno, para fins de revisão das gratificações de função não reajustadas (agências e setores) durante a vigência do ACT anterior, garantindo a manutenção da diferença proporcional e hierárquica entre as funções comissionadas.

ARTIGO 16. DA ISENÇÃO DE TARIFAS. O BANPARÁ isentará os seus empregados, da ativa e aposentados do pagamento de quaisquer tarifas bancárias, salvo as decorrentes de inclusão/exclusão do Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos – CCF.

ARTIGO 17. VALE-CULTURA. O Banpará garantirá, a todos os seus empregados, o direito à percepção do Vale-Cultura, no valor mensal de R\$ 50,00 (cinquenta) reais, nos moldes fixados na Cláusula 37ª do ACT 2013/2014, na Lei nº 12.761/2012, no Decreto nº 8.084/2013 e na regulamentação interna, incidindo desconto em sua remuneração, nos percentuais fixados nos artigos 15 e 16 do referido Decreto.

PARÁGRAFO ÚNICO. Em havendo reestabelecimento do incentivo fiscal por meio de lei, o Banco compromete-se a efetivar o vale-cultura, nos termos propostos nesta cláusula.

ARTIGO 18. DO ABONO ATIVIDADE FÍSICA. A partir de 01.09.2022, o abono de incentivo à prática de atividades físicas, concedido na forma de regulamentação interna, desvinculado do salário e sem natureza remuneratória, será reajustado em 40% (quarenta por cento) sobre o valor atualmente vigente, passando ao novo valor mensal de **R\$ 213,80 (duzentos e treze reais e oitenta centavos)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Banpará compromete-se a garantir o ressarcimento da referida despesa no prazo máximo de 10 (dez) dias após a comprovação da utilização do referido benefício, na forma constante na regulamentação interna.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Em sendo firmada CCT FENABAN/CONTRAF/CUT bianual com vigência de 01.09.2022 a 31.08.2024, o Banco se compromete a reajustar a verba descrita neste artigo a partir de 01.09.2023 de acordo com os índices de reajustes nacionalmente estabelecidos.

ARTIGO 19. DA QUEBRA DE CAIXA PARA TESOUREIROS E COORDENADORES DE PAB. O Banpará pagará aos tesoureiros e aos coordenadores de Postos o mesmo valor pago aos Caixas do Banco, a título de quebra de caixa, proporcionalmente aos dias que efetivamente assumirem o caixa e desde que a ausência efetiva no caixa justifique a atuação, aplicando, a partir de 01.09.2022, o reajuste pelo INPC/IBGE mais aumento real de 0,5%.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Em sendo pactuados, no âmbito da CCT FENABAN/CONTRAF/CUT, reajustes de quebra de caixa mais benéficos, o Banco se compromete a aplicar tais reajustes estabelecidos nacionalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Em sendo firmada CCT FENABAN/CONTRAF/CUT bianual com vigência de 01.09.2022 a 31.08.2024, o Banco se compromete a reajustar a verba descrita neste artigo a partir de 01.09.2023 de acordo com os índices de reajustes nacionalmente estabelecidos.

ARTIGO 20. DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DE CAIXA PARA EMPREGADOS EM TREINAMENTO PRÁTICO NA FUNÇÃO DE CAIXA E EM SUBSTITUIÇÃO. O Banpará pagará a gratificação de Caixa a seus empregados que estiverem realizando “treinamento prático” na função de Caixa ou exercendo a referida função, em caráter de substituição, em Agências e Postos de Atendimento.

ARTIGO 21. DA EXTENSÃO DA AJUDA ALUGUEL A EMPREGADOS TRANSFERIDOS PARA A CAPITAL. A Ajuda Aluguel será estendida aos empregados transferidos, por interesse do Banpará, do interior do Estado para as Unidades da capital, observados os limites, percentuais de indenização, tempo e demais requisitos e procedimentos fixados na Regulamentação interna do Banco.

ARTIGO 22. DA LICENÇA-PRÊMIO. A partir de 01.09.022, o Banpará implementará a licença-prêmio de 65 (sessenta e cinco) dias, após cada quinquênio de efetivo exercício do Banco, resguardados os regramentos pactuados e regulamentados já existentes.

ARTIGO 23. DA INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO FUNÇÃO DE CONFIANÇA E/OU GRATIFICADA/COMISSIONADA. Em caso de reversão do empregado a seu cargo efetivo, por interesse da Administração e sem justo motivo, é garantido o direito à incorporação, à sua remuneração, da média das gratificações percebidas ao longo de 10 (dez) anos de efetivo exercício de função(ões) de confiança e/ou gratificada(s)/comissionada(s), em caráter ininterrupto, sendo

desconsideradas, para fins de contagem do interstício de 10 (dez) anos, as interrupções descontínuas de até 180 (cento e oitenta) dias no exercício de função(ões) de confiança e/ou gratificada(s)/comissionada(s), devendo, em todo o caso, serem observadas as regras e os procedimentos estabelecidos no Regulamento de Pessoal e demais normativos internos.

DOS TEMAS AFETOS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

ARTIGO 24. DA GARANTIA DO PAGAMENTO DA VANTAGEM PESSOAL PROVISÓRIA - VPP QUANDO DO RETORNO DE LICENÇA PREVIDENCIÁRIA/ACIDENTÁRIA. Caso o empregado venha a ser destituído de função de confiança/gratificada durante o gozo de licença previdenciária ou acidentária, os efeitos da referida destituição só serão observados quando do retorno e, por conseguinte, fica assegurado o pagamento de Vantagem Pessoal Provisória – VPP, por 90 (noventa) dias, a contar do seu retorno, respeitadas as regras institucionais sobre tema.

ARTIGO 25. DA CRIAÇÃO DE FUNÇÕES PARA O ATENDIMENTO. O banco se compromete a, durante a vigência do acordo, realizar estudos internos para verificar a necessidade de criar funções gratificadas/comissionadas para os empregados que atuam na área de atendimento do banco.

ARTIGO 26. DA DISPONIBILIZAÇÃO DE *HOME OFFICE* PARA PAIS DE FILHOS COM DEFICIÊNCIA. O Banco se comprometerá a concluir estudo de viabilidade de implantação do regime de trabalho em *home office*, dentro do arcabouço legal, para todos os empregados do Banco, levando em consideração, especialmente, a natureza da atividade exercida e, consoante os termos normatizados pelo Banco, priorizará o atendimento das demandas dos empregados que possuam filhos com deficiência e que residam com o(a) genitor(a) ou ele(a) possuam sua guarda, inclusive analisando a possibilidade de realocação do empregado em atividade que viabilize o trabalho remoto.

ARTIGO 27. DA CONCORRÊNCIA SELETIVA DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS. O Banco se compromete a realizar, preferencialmente, concorrência seletiva para o preenchimento das funções gratificadas disponível a todos os seus empregados que cumpram os requisitos previstos no Edital do referido PRSI, na matriz e nas agências da capital e do interior, pautando o processo seletivo em critérios objetivos e transparentes, obedecendo, rigorosamente, a ordem de classificação e o MNP de Recrutamento e seleção interna.



ARTIGO 28. DA TRANSPARÊNCIA NOS PROCESSOS SELETIVOS. O Banco se compromete, em atenção ao princípio da transparência, dar ampla publicidade, pela área administrativa, aos critérios objetivos aplicáveis a todos os processos seletivos dos empregados, quando divulgados.

ARTIGO 29. DO INVESTIMENTO EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO. O banco se compromete a incluir, no seu orçamento anual, aumento do investimento com a área de tecnologia da informação.

ARTIGO 30. DO BANPARÁ CADA VEZ MAIS FORTE. As entidades sindicais e associativas, o funcionalismo e a Direção do Banco continuarão atuando para que a instituição seja cada vez mais sólida, pública e sempre a serviço das populações brasileira e paraense.

ARTIGO 31. DA FOLGA ANIVERSÁRIO. O Banpará concederá aos seus empregados, excetuando-se os empregados com o contrato de trabalho suspenso, na forma da lei, folga anual de 01 (um) dia, a ser gozada na data do aniversário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Caso coincida com o dia em que não haja expediente bancário ou na hipótese de estar de férias, a mesma deverá ser gozada em dia útil imediatamente anterior ou posterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A folga, de que trata o *caput*, poderá, a critério do empregado, ser convertida em pecúnia.

ARTIGO 32. DO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO. A empregada, com filho em idade de amamentação, terá direito à redução de sua jornada de trabalho, em 01 (uma) hora por dia, que poderá, a critério da empregada, ser fracionada em dois períodos de 30 (trinta) minutos, pelo período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias contados do nascimento do filho, podendo o mesmo ser prorrogado desde que fique comprovada, por atestado emitido por médico do Banco ou pertencente ao convênio médico mantido pelo Banco, a condição da mãe, de continuidade da amamentação, atendendo-se dessa forma o disposto no artigo 396 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A empregada, com filhos gêmeos, em idade de amamentação, terá direito à redução de sua jornada de trabalho, em 02 (duas) horas, por dia, que poderão, a critério da funcionária, ser fracionadas em dois períodos de 01 (uma) hora, pelo período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, contados do nascimento do filho, podendo o mesmo ser prorrogado, desde que fique comprovada, por atestado emitido por médico do Banco ou pertencente ao convênio

médico mantido pelo Banco, a condição da mãe, de continuidade da amamentação, atendendo-se dessa forma o disposto no artigo 396 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Nas cidades onde não houver médico da rede credenciada, será aceito atestado de médico não-credenciado.

ARTIGO 33. DA SEGURANÇA BANCÁRIA - PROCEDIMENTOS ESPECIAIS. Na ocorrência de assalto ou sequestro, consumado ou não, a qualquer dependência, a veículos de propriedade do BANPARÁ ou a empregados, desde que relacionados às atividades desempenhadas pelos mesmos, o BANPARÁ adotará as seguintes medidas:

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Os empregados e seus familiares, direta ou indiretamente vitimados pelo evento criminoso, terão direito a atendimento médico e psicológico, sob orientação, coordenação e acompanhamento do SESMT, obrigando-se o BANPARÁ a emitir, na forma da lei, a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT em favor de seus empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O empregado, vítima de assalto ou sequestro, não será obrigado pelo Banco a declarar o reconhecimento de assaltantes, a fim de preservar sua vontade e integridade física e psicológica.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Nas hipóteses de convocação de empregado pelo Poder Judiciário ou Autoridade Policial, para prestar depoimento, esclarecimentos ou participar de diligências, acerca de assalto ou sequestro, e desde que decorrentes da atividade bancária, o BANPARÁ garantirá o acompanhamento do mesmo por advogado e profissional da área de Segurança e Medicina do Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO. O Banpará restituirá os valores correspondentes aos bens pessoais de empregados, que tenham sido subtraídos em assaltos ou sequestro, nas hipóteses do *caput* deste artigo, desde que apresentada nota fiscal comprovando a propriedade dos mesmos.

PARÁGRAFO QUINTO. Caso o empregado não possua prova documental de propriedade do bem furtado/roubado valerá como prova de propriedade o Boletim de Ocorrência Policial – BOP, contendo as especificações detalhadas do bem, limitado o ressarcimento, por empregado, independentemente do quantitativo furtado/roubado, à quantia total de **R\$ 393,58 (trezentos e noventa e três reais e**

cinquenta e oito centavos), valor reajustado em 40% (quarenta por cento) ao anteriormente praticado.

PARÁGRAFO SEXTO. O Banpará garantirá prioridade de transferência aos empregados vítimas de assalto e sequestro, para unidades localizadas em outros Municípios ou, se lotado em unidade situada na Região Metropolitana de Belém, para unidade localizada em outro Bairro.

PARÁGRAFO SÉTIMO. O Banpará garantirá, aos empregados, vítimas de assalto e sequestro, a liberação da jornada de trabalho para a realização de tratamentos de saúde durante os dias necessários, desde que por determinação médica, mediante a apresentação de laudo médico do profissional que prestou atendimento ao empregado ou do médico do Banco ou pertencente ao Convênio Médico mantido pelo Banco.

PARÁGRAFO OITAVO. O retorno às atividades laborais do empregado deverá ser feito na mesma condição funcional e remuneratória em que se encontrava antes do sinistro, se assim desejar a vítima.

PARÁGRAFO NONO. Em sendo firmada CCT FENABAN/CONTRAF/CUT bianual com vigência de 01.09.2022 a 31.08.2024, o Banco se compromete a reajustar a verba descrita no Parágrafo Quinto acima a partir de 01.09.2023 de acordo com os índices de reajustes nacionalmente estabelecidos.

ARTIGO 34. DO TRANSPORTE DE NUMERÁRIO. O Banpará adotará todos os procedimentos cabíveis para obstar o transporte de numerário por seus empregados, da capital e do interior, devendo o mesmo ser feito na forma do que dispõe a Lei 7.102 de 1983, na Portaria DG/DPF n.º 387, de 28.08.2006, e alterações posteriores.

ARTIGO 35. DO SEMINÁRIO DE SEGURANÇA BANCÁRIA. O Banpará compromete-se a realizar, com periodicidade anual, o seminário com a temática “segurança bancária”, para amplo debate e apresentação de propostas sobre o tema, contando com a participação de palestrantes especializados, autoridades da área de segurança pública convidadas, membros do Comitê e Comissão de Segurança Bancária do Banpará e representantes do SEEB/PA, CONTRAF, FETEC e AFBEP, podendo o referido evento ocorrer de forma remota, na modalidade EAD.

PARÁGRAFO ÚNICO. O referido evento será aberto à participação dos empregados do Banpará, preferencialmente os lotados em unidades negociais (Agências e PABs) e delegados sindicais.

ARTIGO 36. DA AMPLA DEFESA NO COMITÊ DISCIPLINAR. O Banco garantirá o direito à ampla defesa no Comitê Disciplinar, sendo indispensável que o empregado seja informado de todos os atos constitutivos do processo. Ao empregado será garantido, ainda, o direito à manifestação oral, caso assim o queira, inclusive por meio de advogado, nos termos da regulamentação interna.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O empregado deverá manifestar sua intenção de realizar defesa oral, diante do Comitê, assumindo os custos do deslocamento. Ao final do processo disciplinar, em não sendo aplicada penalidade, os custos do deslocamento serão reembolsados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A ausência ao trabalho para fins de apresentação de defesa oral, junto ao Comitê Disciplinar, será abonada, sem qualquer tipo de prejuízo.

ARTIGO 37. DA EFETIVAÇÃO NAS FUNÇÕES. O Banpará efetivará, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a assinatura do presente Acordo, todos os seus empregados que estejam, atualmente, ocupando de maneira temporária ou interina alguma função de confiança por tempo igual ou superior aos 90 (noventa) dias, excetuando-se os que não possuam os requisitos técnicos necessários para o exercício da função, observados os critérios já previstos nos normativos internos e Acordos coletivos anteriores.

ARTIGO 38. DO DESCOMISSIONAMENTO/DAS DEMISSÕES IMOTIVADAS. Na vigência deste acordo, o Banpará compromete-se a analisar propostas de critérios para descomissionamento de empregados, excetuando-se as funções de confiança e de maior escalão, assim como, também, propostas de garantias contra demissões imotivadas, a serem apresentadas no Comitê de Relações Trabalhistas e Prevenção ao Assédio Moral e Violência.

ARTIGO 39. DA INTEGRAÇÃO DIGITAL. O Banpará se compromete a promover a interação digital de seus empregados, por meio de comunicação institucional e outros meios possíveis, para promover a educação financeira, preparação para a aposentadoria, ginástica laboral, saúde, segurança e outras temáticas de interesse do Banco e dos empregados.

ARTIGO 40. DOS ESPAÇOS DE INTEGRAÇÃO. O Banpará compromete-se a avaliar a possibilidade de adaptação de novo espaço de integração dos empregados, dentro das suas dependências.

ARTIGO 41. DOS DADOS DE MEDIÇÃO E ADEQUAÇÃO DAS CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO. O Banpará compromete-se a disponibilizar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a conclusão, os dados de medição das condições ambientais de trabalho, constantes no PPRA.

ARTIGO 42. DO COMBATE EFETIVO AO ASSÉDIO MORAL. O Comitê de Relações Trabalhistas e Prevenção ao Assédio Moral e Violência – CRT será responsável pela análise preliminar de denúncias de assédio moral, assim como pela proposição de ações para coibir a referida prática, visando:

- a) Valorização de todos os empregados, promovendo respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;
- b) Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho sustentável; e
- c) Promoção de valores éticos, morais e legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Em havendo elementos que subsidiem a denúncia, a mesma deverá ser encaminhada à Auditoria Interna, à Área de Recursos Humanos e à Área de Segurança do Banco, para apuração, conforme competências indicadas no Regulamento Disciplinar de Conduta Funcional.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O Banpará compromete-se a continuar realizando treinamentos e palestras aos seus empregados, com a participação das entidades sindicais representativas dos empregados, a fim de esclarecer sobre a prática de assédio moral, visando à manutenção do ambiente saudável de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O Banpará compromete-se a revisar, periodicamente, o Regulamento do CRT, e a receber propostas de melhoria dos membros representantes do empregador e do empregado.

ARTIGO 43. DA DEMOCRATIZAÇÃO DO ACESSO À INTERNET. O Banco disponibilizará a todos os empregados, da capital e do interior, independente da função que ocupam, acesso, via internet, aos sítios eletrônicos da CONTRAF-CUT, FETEC CN, SEEB/PA e AFBEPa, desde que com o final “.org.br”, inclusive com link

na intranet para os respectivos endereços eletrônicos, sendo vedado qualquer bloqueio de acesso a esses endereços eletrônicos e e-mails funcional, a partir das máquinas do Banco.

ARTIGO 44. DO TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL, DIA ÚTIL NÃO TRABALHADO E EVENTOS EM DIAS ÚTEIS. O empregado que estiver a serviço do Banco em feriados e sábados, fará jus à uma folga, que poderá gozar ou indenizar, a seu critério.

PARÁGRAFO ÚNICO. O empregado que estiver a serviço do Banco no domingo fará jus a repouso semanal remunerado, a ser gozado na semana seguinte após a prestação de serviço, respeitadas as regras do Manual do Ponto Eletrônico.

ARTIGO 45. DA TERCEIRIZAÇÃO. O Banco se compromete a continuar com sua prática de não realizar terceirização da atividade-fim da categoria bancária.

ARTIGO 46. DO BANCO DE HORAS ORDINÁRIO. Permanece instituído o Banco de Horas para todos os empregados do Banpará que possuem controle de jornada, independente da anuência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A vigência ordinária do banco de horas será anual, contados da data-base do ACT (01/09/2022), renovado automaticamente por igual período.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O saldo remanescente do banco de horas será creditado ou descontado do empregado no mês subsequente ao encerramento do banco de horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O banco de horas utiliza a proporção de 1 (uma) hora de descanso para cada adicional de hora trabalhada, em substituição ao adicional de horas extras existente, que corresponde ao valor da hora normal acrescido de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO QUARTO. Será observada a proporção de 50% (cinquenta por cento) das horas para compensação via Banco de Horas e 50% (cinquenta por cento) das horas a serem pagas como extraordinárias no mês subsequente à realização das horas excedentes.

PARÁGRAFO QUINTO. Caso no mês anterior o saldo do empregado esteja negativo, só serão pagos os 50% (cinquenta por cento) das horas extras realizadas acima do saldo negativo.

PARÁGRAFO SEXTO. As horas não trabalhadas (atrasos) também integram automaticamente o banco de horas e deverão ser compensadas em até 1 (um) ano contados da data do início da vigência do banco de horas.

PARÁGRAFO SÉTIMO. As faltas não integram automaticamente o banco de horas, sendo necessário solicitar à área responsável a sua inclusão, mediante autorização do gestor.

PARÁGRAFO OITAVO. A compensação das horas não trabalhadas deverá observar os limites estabelecidos no art. 59, da CLT, ou seja, poderá ser acrescida de horas extras em número não excedente de duas.

PARÁGRAFO NONO. Salvo disposição em sentido contrário nos termos deste Acordo, as regras do presente artigo não se aplicam ao banco de horas negativas estabelecido no artigo 48 abaixo.

ARTIGO 47. DO BANCO DE HORAS NEGATIVAS EXTRAORDINÁRIO DECORRENTE DE AFASTAMENTOS EM RAZÃO DA PANDEMIA DE COVID-19.

Com relação aos trabalhadores que ficaram afastados do trabalho presencial em razão da pandemia de COVID-19 e impossibilitados de trabalhar em teletrabalho e/ou fazer uso de licenças, folgas, abonos e outros benefícios, as horas não trabalhadas e que compuseram banco de horas negativas deverão ser compensadas observando as regras dispostas neste artigo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Banco prorrogará o prazo para compensação das horas negativas por mais 1 (um) ano, o qual findará em 31.08.2023.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O Banco concederá um abatimento de 80% (oitenta por cento) das horas negativas constante no banco de horas da COVID-19 para todos os empregados que possuam horas negativas a compensar.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Mediante expressa manifestação de interesse do empregado, apenas 50% (cinquenta por cento) das horas extras realizadas serão lançadas para abatimento das horas negativas, de modo que os outros 50%

(cinquenta por cento) das horas extras restantes serão pagas, tudo conforme a sistemática estabelecida nos Parágrafos Quarto, Quinto e Oitavo do Artigo 47 acima.

PARÁGRAFO QUARTO. Aos empregados que não constam no banco de horas negativas atual da COVID-19, mas que, de alguma maneira, utilizaram os benefícios e vantagens (folgas, licenças, abonos etc.) para evitar a existência de horas negativas, o Banco concederá uma restituição, de forma escalonada, de parte dos benefícios e vantagens (folgas, licenças, abonos etc.) utilizados, desde que atendidos os requisitos abaixo:

- a) Expressa solicitação da restituição pelo empregado à SUDEP em até 5 (cinco) dias úteis, após a assinatura deste Acordo;
- b) Declaração de que não realizou o regime remoto durante todo o período por impossibilidade de oferta por parte do Banco.

PARÁGRAFO QUARTO-A. Após observância e cumprimento dos requisitos acima, a SUDEP analisará o pleito do empregado e o responderá em até 72 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO QUARTO-B. Segue abaixo colacionada a tabela contendo o escalonamento para fins de eventuais restituições ora tratadas no Parágrafo Quarto acima:

QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS E VANTAGENS EM GERAL UTILIZADOS PELA(O) EMPREGADA(O) PARA COMPENSAÇÃO DE HORAS NEGATIVAS DA COVID-19	QUANTIDADE DE FOLGAS A SEREM INCLUÍDAS NO CADASTRO DA(O) EMPREGADA(O):
DE 01 A 10 DIAS	01 DIA
DE 11 A 20 DIAS	02 DIAS
DE 21 A 30 DIAS	03 DIAS
DE 31 A 40 DIAS	04 DIAS
DE 41 A 50 DIAS	05 DIAS
DE 51 A 60 DIAS	06 DIAS
DE 61 A 70 DIAS	07 DIAS
DE 71 A 80 DIAS	08 DIAS
DE 81 A 90 DIAS	09 DIAS
DE 91 A 100 DIAS	10 DIAS
ACIMA DE 101 DIAS	15 DIAS

PARÁGRAFO QUINTO. A compensação das horas não trabalhadas deverá observar os limites estabelecidos no artigo 59, da CLT, ou seja, poderá ser acrescida de horas extras em número não excedente de duas.

PARÁGRAFO SEXTO. O Banco se compromete a negociar junto às entidades sindicais sobre a situação real de cada empregado enquadrado na situação de banco de horas negativas da COVID-19, quando estiver próximo ao fim do prazo indicado neste artigo (31.08.2023), comprometendo-se a não realizar descontos salariais antes de iniciar o debate sobre o tema em mesa específica com as entidades sindicais.

DOS TEMAS AFETOS À PROTEÇÃO À SAÚDE

ARTIGO 48. DA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA. O Banpará compromete-se a remodelar o Programa de Saúde e Qualidade de Vida, com foco na prevenção de adoecimentos, por meio da formalização de parcerias com clínicas médicas previamente credenciadas, inclusive para atendimento psíquico emocional, contado, ainda, com o apoio da operadora de saúde contratada pelo Banco e implementando medidas para que o programa alcance um número maior de empregados, com abrangência para todas as unidades, devendo ser observados os parâmetros da Lei nº 13.303/2016 e legislação correlata.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Banco, ainda dentro do escopo de prevenção a adoecimento, fomentará, através de programas e ações específicas, o engajamento dos seus empregados na adoção de estilo de vida saudável, por meio da mudança de hábitos e incorporação de práticas que contribuam para o seu bem-estar físico e emocional.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O Banpará compromete-se a manter mesa permanente, enquanto perdurar a necessidade de discussão acerca das medidas preventivas ao combate da COVID-19, na forma do acordo homologado nos autos do Processo nº 0000262-78.2020.5.08.0008.

ARTIGO 49. DA EXTENSÃO DE TERAPIAS E SERVIÇOS DE SAÚDE. O Banpará, dentro do quantitativo de sessões existentes, estenderá a prestação de serviços de terapia holística aos empregados aposentados por invalidez e aos ex-empregados aposentados, desde que observadas as disposições da Lei nº 13.303/2016.



ARTIGO 50. DO APOIO AO DEPENDENTE QUÍMICO. O Banpará, observando as disposições da Lei nº 13.303/2016 e do orçamento do Banco, compromete-se a avaliar a possibilidade e, por meio de patrocínio ou outra modalidade contratual permitida, garantir a prestação de serviço de apoio ao dependente químico aos empregados e empregadas do Banpará, em centros de recuperação e apoio ao dependente no Estado do Pará.

ARTIGO 51. DA INCLUSÃO DE DEPENDENTES NO PLANO DE SAÚDE. Fica garantido aos empregados o direito de incluir e manter familiares no plano de saúde, devendo o banco realizar todos os procedimentos necessários à garantia deste direito em, no máximo, 30 (trinta) dias após a assinatura deste acordo, caso ainda não o feito em relação a algum empregado.

ARTIGO 52. DA RELAÇÃO DOS TRABALHADORES COM A UNIMED. O Banco auxiliará, dentro de suas atribuições, as demandas dos empregados junto ao Plano de Saúde UNIMED quanto às dificuldades de acesso a atendimentos, tratamentos, reembolsos e demais litígios que possam existir, inclusive quanto às situações preexistentes à assinatura do presente acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O BANPARÁ, como contratante do Plano de Saúde UNIMED, nos casos em que esta não disponha de clínicas, hospitais e médicos conveniados para atender determinados procedimentos ou doenças, se prontificará a auxiliar o funcionalismo nos casos necessários.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Caso o Banpará venha a contratar outra operadora de plano de saúde, ficam mantidas as mesmas obrigações previstas neste artigo.

ARTIGO 53. DO PLANO DE SAÚDE NA REGIÃO DE MARABÁ. O banco se compromete a intervir, junto à operadora do plano de saúde, com o objetivo de aumentar a malha de profissionais credenciados na região de Marabá.

ARTIGO 54. DA PROTEÇÃO AOS ADOECIDOS. O Banpará garantirá, em relação aos empregados lesionados e/ou portadores de doenças ocupacionais ou problemas de saúde graves na família, a prioridade no atendimento para demandas de transferência, sopesando-se a maior eficácia no tratamento médico correspondente e a possibilidade de apoio familiar.

ARTIGO 55. DAS TERAPIAS HOLÍSTICAS. Em até 90 (noventa) dias após a assinatura deste acordo, o banco aumentará o número de sessões mensais de

terapias holísticas para 1.200 (um mil e duzentas) à disposição do funcionalismo, nos termos da Lei nº 13.303/2016.

ARTIGO 56. DAS CIPAs E SIPAT. O processo eleitoral para escolha dos representantes dos empregados nas CIPA's observará as disposições constantes na NR 05, do MTE. A Comissão responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral será paritária, composta por membros componentes da CIPA, indicados pelo Presidente e Vice-Presidente da mesma e por membros indicados pelo SEEB/PA.

PARÁGRAFO ÚNICO. A Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho – SIPAT terá a participação do SEEB/PA em conjunto com o SESMT e a CIPA na elaboração do programa da referida semana, como também, será garantida a participação da Entidade, sob a forma de palestra, minicursos e outras atividades afins, com duração de até 20 (vinte) minutos, de acordo com o tema da referida semana, com a aprovação prévia do empregador.

ARTIGO 57. DA COBERTURA DE CONSULTAS MÉDICAS PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA. O Banpará ressarcirá consultas ou sessões de psicoterapia, psicólogos, terapeutas ocupacionais e fonoaudiólogos dos filhos dos empregados, portadores de necessidades especiais, que superem a cobertura do Plano Saúde, observados os seguintes limites:

- a) Até 12 (doze) sessões de psicoterapia para CID específico;
- b) Até 40 (quarenta) consultas/sessões com psicólogo ou terapeuta ocupacional para CID específico e;
- c) Até 24 (vinte e quatro) consultas/sessões de fonoaudiólogo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O quantitativo de consultas a ser considerado será apurado por ano de contrato do plano de saúde e observados os critérios de utilização do mesmo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O ressarcimento dar-se-á mediante requerimento do empregado, ao qual deverá ser anexado laudo médico do Banco ou pertencente ao Convênio do Banco ou do médico que o acompanhe, nesta ordem de prioridade, indicando a necessidade do tratamento e o recibo emitido pelo médico respectivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO. É vedada a utilização das despesas ressarcidas pelo Banco para efeitos de Imposto de Renda, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e penal.

DOS TEMAS AFETOS À APOSENTADORIA

ARTIGO 58. DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS AOS APOSENTADOS NA ATIVA.

O Banpará garantirá aos seus empregados aposentados, que estejam na ativa e que se afastem de suas atividades laborais por doença ou acidente de trabalho, o pagamento integral de sua remuneração, como se em exercício estivessem, pelo tempo que durar o afastamento, limitado a 180 (cento e oitenta) dias corridos, por CID, de modo a garantir-lhe estabilidade financeira provisória, ante à vedação legal de acúmulo de benefícios previdenciários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Quando a enfermidade demandar análise especializada, o médico do trabalho irá requerer primeiro a avaliação de médico especialista para consubstanciar sua manifestação.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A qualquer tempo, o médico do trabalho do Banco poderá requerer a reavaliação do empregado contemplado por este artigo, para fins de acompanhamento e permanência do benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O benefício, de que trata o presente artigo, será suspenso nas seguintes hipóteses:

- a) Aptidão do empregado para o retorno ao trabalho atestada nos termos do parágrafo primeiro;
- b) Recusa do empregado em realizar acompanhamento periódico e/ou exames médicos, conforme solicitado pelo médico emissor do laudo e/ou pelo médico do trabalho do Banco.

ARTIGO 59. DA PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA. O Banco realizará palestras e estudos visando à preparação do empregado para a aposentadoria, bem como de educação financeira, ao longo da vigência do ACT 2022-2023.

ARTIGO 60. DO ACORDO SOBRE EMENDA CONSTITUCIONAL 103/2019.

Desde 07 de julho de 2022 e, durante a vigência deste instrumento, os empregados que completaram (em) 70 (setenta) anos de idade, perceberão, em até 48 (quarenta e oito) horas após o desligamento, as seguintes verbas rescisórias: férias + 1/3

integrais e vencidas, se houver; férias + 1/3 proporcionais; 13º salário proporcional (com o abatimento do adiantamento realizado em janeiro do ano correspondente; aviso prévio indenizado e a indenização equivalente a multa de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Além das verbas rescisórias acima descritas, pagar-se-á ao empregado que completar 70 (setenta) anos de idade, durante a vigência deste instrumento, indenização equivalente ao valor de 6 (seis) meses de vale alimentação (auxílio refeição e cesta alimentação), em parcela única, na mesma data do depósito das verbas rescisórias descrita no caput deste artigo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O Banco se compromete a custear integralmente o plano de saúde do empregado citado no *caput* deste artigo, que tenha aderido e seja titular do plano disponibilizado pelo Banpará, bem como dos seus dependentes declarados no termo de adesão, pelo período de 6 (seis) meses, a contar da rescisão contratual, tendo como valor do pagamento, a parcela paga pelo empregador e empregado, na data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Após o período mencionado no Parágrafo Segundo acima, o empregado, se assim desejar, poderá manter-se no plano nas mesmas condições, prazos, carências e coberturas oferecidas aos empregados ativos do Banco, desde que efetue o pagamento do valor correspondente e atualmente vigente cobrado pela operadora do plano ao Banpará, em sua totalidade, conforme regramentos abaixo estabelecidos.

PARÁGRAFO TERCEIRO-A. O valor referido no Parágrafo Terceiro acima atualmente corresponde a **R\$ 348,52 (trezentos e quarenta e oito reais e cinquenta e dois centavos)**, sendo o valor estipulado pela operadora do plano de saúde por “vida”, estando sujeito a alterações conforme regramentos da operadora do plano de saúde e das normas aplicáveis aos planos de saúde em geral.

PARÁGRAFO TERCEIRO-B. Para manter-se no plano de saúde após os 6 (seis) meses mencionados no Parágrafo Segundo acima, o empregado desligado ressarcirá, ao Banco, o exato valor da “vida” pago pelo Banco enquanto este for mantido pela operadora do plano de saúde, de modo que, quando o valor for atualizado pela operadora do plano de saúde, o valor do ressarcimento será o equivalente.

PARÁGRAFO TERCEIRO-C. Até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao uso do plano de saúde, deverá, o funcionário desligado, creditar o valor referente ao total de beneficiários vinculados ao funcionário junto ao plano, além dele próprio, em conta corrente administrativa do Banco destinada para este controle (Ag. 0011, C/C 6750630), e enviar o comprovante de transferência/depósito referente ao ressarcimento do valor mediante protocolo físico na SUDEP/GEBEN ou mediante e-mail para planodesaudeplanoodontologico@banparanet.com.br.

PARÁGRAFO TERCEIRO-D. O funcionário desligado também deverá manter seus dados e de seus dependentes atualizados junto ao Banco, para que este possa informar à operadora de plano de saúde quando necessário e também para fins de operacionalização do ressarcimento dos valores pagos ao Banco.

PARÁGRAFO QUARTO. Ao empregado que se aposentar por tempo de contribuição, durante a vigência do presente acordo coletivo, será reconhecido o direito à percepção a título de indenização, de valor equivalente a 6 (seis) meses de vale alimentação (auxílio refeição e cesta alimentação), em parcela única e de caráter indenizatório, a ser pago na data da rescisão contratual.

PARÁGRAFO QUINTO. Ao empregado mencionado no Parágrafo Quarto acima, que tenha aderido e seja titular do plano de saúde disponibilizado pelo Banpará, o Banco se compromete a custear integralmente o plano, bem como de seus dependentes declarados no termo de adesão, pelo período de 6 (seis) meses, a contar da rescisão contratual, tendo como valor do pagamento, a parcela paga pelo empregador e empregado na data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

PARÁGRAFO SEXTO. Ao empregado mencionado no Parágrafo Quarto acima, aplica-se o previsto no *caput* e das alíneas “A” a “D” do Parágrafo Terceiro.

PARÁGRAFO SÉTIMO. O disposto nos Parágrafos Quarto, Quinto e Sexto não se aplicam aos empregados que não tenham informado ao Banco da sua condição, previamente ao deferimento de sua aposentadoria.

PARÁGRAFO OITAVO. O Banco se compromete a não efetuar descontos no momento da rescisão do saldo de horas negativas já existentes no banco de horas dos funcionários desligados pelos motivos informados neste artigo.



DOS TEMAS AFETOS AOS DIREITOS E LIBERDADES SINDICAIS E ASSOCIATIVAS

ARTIGO 61. DA LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS. Os dirigentes sindicais eleitos, assim como os delegados sindicais, não beneficiados com a frequência livre, têm direito a ausentar-se do serviço para participação em atividades sindicais, até 12 (doze) dias úteis, por ano, desde que comunicado à Diretoria Administrativa do Banco - DIRAD, por escrito, com antecedência de 05 (cinco) dias úteis, salvo em situações extraordinárias, hipótese em que o prazo poderá ser reduzido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A área de Recursos Humanos do Banpará ficará responsável pelo controle das liberações, e desde que a ausência não ocasione prejuízo para as atividades do Banco.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A ausência, nestas condições, será considerada como falta abonada e como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

ARTIGO 62. DOS DIRIGENTES DA AFBEPA. Fica assegurada a disponibilidade remunerada, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivesse, de 2 (dois) dirigentes da AFBEPA, que estejam em pleno exercício de suas funções na Diretoria da referida Associação.

ARTIGO 63. DAS COMISSÕES E DOS GRUPOS PARITÁRIOS. Serão mantidos o Comitê de Relações Trabalhistas e Prevenção ao Assédio Moral e Violência – CRT, a Comissão de Segurança Bancária, GT PCCS e o Comitê Disciplinar, garantida a representação dos empregados e a composição fixada por meio de eleição direta, coordenadas pelo Sindicato.

DAS REIVINDICAÇÕES PÓS-REFORMA TRABALHISTA

ARTIGO 64. DAS FÉRIAS FRACIONADAS. As férias poderão ser fracionadas em até 03 (três) períodos, sendo um, no mínimo de 14 (quatorze) dias e os outros períodos não inferiores a 05 (cinco) dias, a critério do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Após o gozo do 1º (primeiro) período, não poderá haver alteração dos demais períodos de gozo de férias, em caso de parcelamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O pagamento das férias será proporcional à quantidade de períodos de gozo;

PARÁGRAFO TERCEIRO. O pagamento dos acessórios [venda dos 10 (dez) dias e empréstimo de férias], quando houver, ocorrerá no 1º (primeiro) período de gozo de férias.

PARÁGRAFO QUARTO. O gozo do abono-assiduidade deverá ocorrer atrelado ao período de férias indicado pelo empregado, na forma do Regulamento de Pessoal vigente.

ARTIGO 65. DO INTERVALO INTRAJORNADA. Para os empregados cuja duração do trabalho exceda 06 (seis) horas diárias, o intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto na CLT poderá ser reduzido para, no mínimo, 30 (trinta) minutos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Para os empregados cuja duração do trabalho não exceda 06 (seis) horas diárias, o intervalo de 15 (quinze) minutos poderá ser elástico para 30 (trinta) minutos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. As alterações dos intervalos previstas no caput e no parágrafo primeiro são facultativas e dependerão da manifestação expressa de vontade do empregado, devendo ser previamente autorizada pelo gestor.

PARÁGRAFO TERCEIRO. As alterações dos intervalos solicitadas pelos empregados, poderão ser atendidas pelo Banco desde que não comprometam o funcionamento da unidade, especialmente aquelas que trabalhem com atendimento ao público.

PARÁGRAFO QUARTO. O intervalo de que trata este artigo será devidamente registrado pelo empregado no ponto eletrônico e, em nenhuma hipótese, será computado na jornada.

ARTIGO 66. DOS EFEITOS DAS NORMAS COLETIVAS. As partes ajustam entre si que todas as normas coletivas de trabalho que transijam sobre os direitos da categoria bancária são válidas para todos os empregados do BANCO DO ESTADO DO PARÁ S.A., independente de faixa de escolaridade e de remuneração em que se enquadram.

ARTIGO 67. DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. Fica facultado ao empregado solicitar, por escrito, que a homologação da sua rescisão contratual seja realizada com a assistência do Sindicato dos

Trabalhadores e Trabalhadoras do Ramo Financeiro do Estado do Pará, hipótese em que a rescisão será homologada na sede ou na subsede da Entidade Sindical.

PARÁGRAFO ÚNICO. Na impossibilidade do comparecimento do empregado nos locais identificados no *caput*, fica permitida a realização de homologação da rescisão contratual na modalidade virtual, com a participação da Entidade Sindical.

ARTIGO 68. DA PROTEÇÃO À JORNADA DE TRABALHO. O Banco se compromete com a não imposição de jornadas de trabalho extenuantes a seus empregados, sempre respeitando os limites constitucional e legalmente vigentes, bem como em prezar pelo regular gozo do intervalo intrajornada aplicável a cada trabalhador e trabalhadora.

ARTIGO 69. DO ACESSO DOS REPRESENTANTES DAS ENTIDADES DE CLASSE. As partes ajustam entre si que os dirigentes terão livre acesso a todas as unidades da empresa, observadas as normas e políticas de segurança do Banco.

ARTIGO 70. DA DESVINCULAÇÃO DAS FUNÇÕES DE COORDENADOR DE RETAGUARDA E TESOUREIRA. Nas agências em que o Coordenador de Retaguarda acumula as atividades de tesouraria, o Banpará se compromete, em até 90 dias após a assinatura do ACT, a realizar estudos técnicos para analisar a possibilidade de segregar as duas funções.

ARTIGO 71. DA EXTENSÃO DO ATENDIMENTO MULTIPROFISSIONAL DO GESAT A TODAS AS UNIDADES DA EMPRESA. O Banpará se compromete a fortalecer a área da GESAT, a fim de que a assistência ao funcionalismo seja tempestiva e integral.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Banpará garantirá, via GESAT, o mapeamento, o tratamento e o acompanhamento todos os casos de adoecimentos, transtornos mentais e psíquico-emocionais, eventuais sequelas na saúde, decorrentes da pandemia Covid-19, casos de assédio moral, válidos tanto para o assediado quanto para o assediador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O banco se compromete a procurar firmar convênios de atendimento psíquico-emocional com instituições públicas e privadas, em prol da saúde.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTIGO 72. DA VIGÊNCIA. O acordo coletivo de trabalho terá vigência no período compreendido entre 01.09.2022 a 31.08.2023, em tudo observado o item “4” das CONSIDERAÇÕES deste Acordo, mantendo-se as suas cláusulas até a assinatura do próximo Acordo Coletivo de Trabalho.

Belém, Pará. 17 de agosto de 2022.

RUTH PIMENTEL MÉLLO
BANCO DO ESTADO DO PARÁ S/A

TATIANA CIBELE DA SILVA OLIVEIRA
SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO RAMO
FINANCEIRO DO ESTADO DO PARÁ

VERA PAOLONI
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO
CENTRO NORTE – FETEC-CN/CUT

ROSALINA DO SOCORRO FERREIRA AMORIM
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO
FINANCEIRO – CONTRAF-CUT

TESTEMUNHA

TESTEMUNHA