



COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO SALARIAL

PROPOSTA ESPECÍFICA PARA O ACT 2022-2024 FORMULADA NESTA DATA PARA CONTRAF, CONTEC E SEEB-MA.

I – **CLÁSULAS ECONÔMICAS:** O Banco seguirá a proposta formulada pela FENABAN às representações sindicais, em reunião ocorrida no dia 31.08.2022, conforme abaixo:

1. REAJUSTE DOS SALÁRIOS:

1.1. Em 01/09/2022 os salários praticados em 31/08/2022 serão reajustados em 8% (oito por cento) sobre todas as verbas salariais;

1.2. Em 01/09/2023 os salários praticados em 31/08/2023 serão reajustados pelo INPC/IBGE de setembro/2022 a agosto/2023, acrescidos de aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

2. QUADRO DE BENEFÍCIOS:

2.1. **Período de 01/09/2022 a 31/08/2023:** A partir de 01/09/2022 os benefícios abaixo serão reajustados em 10%:

- a) Auxílio Alimentação
- b) Auxílio Cesta Alimentação e 13ª Cesta
- c) Auxílio Creche/Babá
- d) Demais Benefícios

2.2. **Período de 01/09/2023 a 31/08/2024:** Os valores vigentes dos benefícios descritos no item 2.1 em 31/08/2023 serão reajustados pelo INPC/IBGE de setembro/2022 a agosto/2023, acrescidos de aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

3. **ABONO:** Pagamento através de crédito em vale alimentação, a título de abono, em parcela única, até o mês de Outubro/22, a quantia de R\$ 1.000,00 (hum mil reais).

II – **VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO:** O Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024 terá validade até 31/08/2024.

III - ACORDO COLETIVO 2020-2022, COM VENCIMENTO EM 31.08.2022:

a) O Banco firma compromisso de renovar as seguintes cláusulas, com aplicação de índice de reajuste definido na mesa da FENABAN: 2ª, 3ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 30.

b) O Banco firma compromisso de renovar as seguintes cláusulas: 5ª, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 32, 33, 36, 37, 40, 42, 45, 47, 48, 51, 52, 59, 60 e 61.

c) O Banco firma compromisso de manter, com ajuste de redação, as seguintes cláusulas: 11, 23, 24, 26, 31, 34, 35, 39, 41, 43, 44, 46, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58 conforme abaixo:

CLAUSULA 11 - HORAS-EXTRAS:

A jornada diária de trabalho dos empregados do Banco da Amazônia poderá ser prorrogada, excepcionalmente,

observado o limite legal, e em face da necessidade de serviço, assegurando-se a remuneração de hora de trabalho extraordinário com o adicional de 50% (cinquenta por cento) ao da hora normal, ou a compensação das horas extraordinárias, nos termos da presente cláusula e cláusula REPOSIÇÃO DE HORAS NÃO TRABALHADAS E NAO RECOMPENSADAS E COMPENSAÇÃO DE HORAS ADICIONAIS PRESTADAS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas extras terão como base de cálculo o somatório de todas as verbas salariais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor das horas extraordinárias e das substituições de cargo comissionado será pago com base nas tabelas salariais vigentes na data do seu pagamento, ficando o Banco, em relação a essas verbas, desobrigado do cumprimento do disposto no parágrafo único do artigo 459 da constituição das leis do trabalho desde que o crédito seja efetuado na folha de pagamento do mês subsequente ao da prestação do serviço.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O percentual contido no “caput” supre, para todos os efeitos, a exigência do disposto no artigo 59, parágrafo 1, da consolidação das leis do trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.

PARÁGRAFO QUINTO: Computam-se para pagamentos de hora extra, o saldo de horas trabalhadas e não compensadas, na forma da cláusula REPOSIÇÃO DE HORAS NÃO TRABALHADAS E NAO RECOMPENSADAS E COMPENSAÇÃO DE HORAS ADICIONAIS PRESTADAS.

CLÁUSULA 23 - AUSENCIAS AUTORIZADAS:

Sem prejuízo da respectiva remuneração, serão concedidas aos empregados as seguintes ausências autorizadas, desde que solicitado pelo empregado:

I-FALECIMENTOS:

a) de parentes do empregado(a)

1. Pais, filhos, enteados, tutelados, cônjuge ou companheiro (a) inclusive do mesmo sexo, inscritos no Banco ou no INSS, irmãos, avós, bisavós, netos e bisnetos – 5 dias úteis consecutivos, a contar da data do falecimento;

2. Sogros, genros e noras – 3 dias corridos, a contar da data do falecimento;

3. cunhados, tios e sobrinhos – 1 dia útil, a contar da data do falecimento;

b) de parentes do cônjuge ou companheiro(a) inclusive do mesmo sexo inscrito no Banco ou INSS:

1. filhos e tutelados - 4 dias úteis consecutivos, a contar da data do falecimento;

2. avós, pais, netos, genros e noras –3 dias corridos, a contar da data do falecimento;

3. irmãos, cunhados, tios e sobrinhos – 1 dia corrido, a contar da data do falecimento;

II-CASAMENTO E DA CELEBRAÇÃO UNIÃO ESTÁVEL - 8 dias corridos a contar da data do evento;

III-NASCIMENTO DE FILHOS - 20 dias consecutivos ao pai, no transcurso dos primeiros 20 dias de vida do filho;

IV- ADOÇÃO DE CRIANCAS COM ATÉ 96 MESES DE IDADE – 20 dias consecutivos ao pai adotante, no transcurso dos primeiros 20 dias contados da data de comprovação da adoção;

V- DOAÇÃO DE SANGUE – 1 dia por semestre, na data da doação ou até o dia seguinte;

VI- INTERNAÇÃO HOSPITALAR – Para acompanhamento de cônjuge companheiro (a) inclusive do mesmo sexo inscritos no BANCO, ou no INSS, filhos, pais – 2 dias úteis por ano;

VII - ACOMPANHAR FILHO OU DEPENDENTE MENOR DE 14 A CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO/ODONTOLÓGICO - 2 dias úteis por ano, por filho ou dependente, menores de 14 anos mediante comprovação, em até 48 horas;

VIII - ACOMPANHAR FILHO OU DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA EM CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO-ODONTOLÓGICO – 3 dias úteis por ano, por filho ou dependente com deficiência, sem limite de idade, mediante comprovação, em até 48 horas;

IX - COMPARECIMENTO A JUÍZO-NOS TERMOS DA LEI N 9.853 DE 27.10.1999;

X-AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO, OU REPARO DE AJUDAS TÉCNICAS - O BANCO abonará as horas de ausência, durante a jornada de trabalho, para os empregados com deficiência, a serem utilizadas para aquisição, manutenção ou reparos de ajudas técnicas (cadeiras de rodas, muletas, etc.), com limite de uma jornada de trabalho por ano.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para efeitos do inciso I “a”, desta cláusula, o empregado deverá comprovar ao BANCO, por escrito e antecipadamente, na forma dos normativos internos, a condição do enteado, com nome e qualificação civil respectivos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efeito desta cláusula sábado não será considerado dia útil.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para efeito dos incisos III e IV, desta cláusula, a ampliação de 10 (DEZ) para 20 (VINTE

DIAS) consecutivos fica condicionada à plena vigência do incentivo, fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5 e 7 da Lei n 11.770, 09.09.2008, alterada pela Lei 13.257/2016.

PARÁGRAFO QUARTO - Nas ausências motivadas por falecimento, quando o empregado estiver trabalhando, ainda que parcialmente, a data do óbito será abonada, iniciando-se a contagem do período de afastamento no primeiro dia subsequente ao evento.

CLÁUSULA 24 ANUALIZAÇÃO DE LICENÇA- PRÊMIO:

Fica mantido, aos empregados que fazem jus (os admitidos até 02 de outubro de 1996), o período anual de aquisição da licença-prêmio observada a seguinte forma de concessão; a partir do sexto ano, inclusive, na proporção de (dezoito) dias (optantes pelo PCS/94) ou 24 (vinte e quatro) dias (não optantes pelo PCS/94), ambos corridos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será facultada aos empregados a utilização da licença prêmio em descanso ou a sua conversão em espécie.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A utilização da licença prêmio em descanso deverá ocorrer em dias corridos. Caso o empregado opte por fracionar a utilização deverá retornar ao trabalho antes de iniciar o novo período de descanso.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A aquisição anual da licença - prêmio é considerada vantagem pessoal.

CLÁUSULA 26ª - HORÁRIO-AMAMENTAÇÃO:

O Banco concederá à empregada, com filho em idade de amamentação, o direito a redução de sua jornada de trabalho em 01 (uma) hora por dia e por até 06 (seis) meses, contados do retorno ao trabalho, mediante apresentação de laudo médico que comprove a condição de lactante.

Parágrafo Primeiro - O referido benefício poderá ser fracionado em dois turnos de 30(trinta) minutos, condicionado ao pedido expresso da empregada.

Parágrafo Segundo - O benefício disposto no caput será concedido também ao pai, em caso de falecimento da mãe da criança.

CLÁUSULA 31 - DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL:

O Banco coibirá situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado contra os colaboradores. Para tanto deverá implantar programa com o acompanhamento das entidades sindicais que inclua as seguintes medidas:

- a) Realização de cursos e seminários periódicos sobre o tema voltados aos empregados e administradores;
- b) Produção de materiais de orientação aos gestores e esclarecimentos aos bancários;
- c) Criação de manual de conduta que coíba práticas de gestão que afrontem a dignidade dos empregados;
- d) Inclusão nos cursos para gestores treinamento específico para o tema
- e) Realização de campanha interna com cartazes, folders, cartilhas e outros materiais;
- f) Normatização dessas práticas como passíveis de punição;
- g) Criação de mecanismos que possibilitem a denúncia, garantida a preservação do denunciante;
- h) Avaliação dos resultados da aplicação do programa, com a participação das entidades e do Banco.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caberá ao empregador averiguar a prática de assédio moral e outras formas de violência organizacional tomando as medidas necessárias para coibi-las.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caberá às entidades representativas dos empregados, quando tomarem conhecimento das práticas de assédio moral e outras formas de violência organizacional, encaminharem denúncia ao Banco, anexando as evidências, para apuração pelas instâncias da instituição, e esta deverá ao final do procedimento instaurado, comunicar o resultado final da apuração, bem como, quando solicitado, respeitando o sigilo, prestará informações sobre as demais fases de referido procedimento, à entidade denunciante.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As denúncias serão apuradas conforme Regime Disciplinar do Banco,.

PARÁGRAFO QUARTO: A pessoa assediada não poderá sofrer demissão arbitrária, entendendo-se como tal a que não for por justa causa. Esse impedimento perdurará do dia da denúncia até um ano após o ato do Comitê que julgar a conduta irregular comportamental:

PARÁGRAFO QUINTO: Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, a vítima de assédio sexual, moral ou violência organizacional, não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha, pelo prazo de dois anos;

PARÁGRAFO SEXTO: Confirmados os fatos, o empregado responsável pelo assédio ou violência organizacional

comprovado deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493.

CLÁUSULA 34 - JORNADA DE TRABALHO:

As partes ajustam entre si que a jornada de trabalho deverá estar disciplinada em norma interna e em obediência a CLT, no que não conflitar no disposto nesta cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As partes ajustam entre si que os intervalos de repouso ou alimentação terão duração mínima de 15 (quinze) minutos, aos empregados que possuem jornada de seis horas. Caso ocorra extrapolação deverá ser compensada no final da jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As partes ajustam entre si que os empregados com jornada de oito horas e aqueles que, eventualmente, prorrogarem a jornada de seis horas, poderão, se for do seu interesse, reduzir o intervalo intrajornada para 30 minutos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As partes ajustam entre si aos empregados que possuem jornada superior a seis horas poderão ser realizados em grade de horário 4h x 4h; 5h x 3h; 6h x 2h, respeitado o intervalo intrajornada prevista no parágrafo terceiro.

PARÁGRAFO QUARTO: As partes ajustam entre si que jornada em escala de revezamento compreende o trabalho realizado em Unidades que, por força do processo de automação Bancária ou em razão das características das atividades necessitem funcionar interruptamente e/ou aos sábados domingos e feriados.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado que trabalhar em regime de escala de revezamento em unidade previamente autorizada fará jus a 2 (duas) folgas por trabalho realizado aos sábados, domingos e feriados, respeitando a sua jornada contratual diária e semanal mantendo o direito à hora noturna e às horas extras, quando realizadas.

PARÁGRAFO SEXTO: O empregado poderá acumular até 30 dias de folga, no entanto, estará impedido de trabalhar em regime de escala de revezamento enquanto tal situação permanecer.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Nos casos de impossibilidade de aplicação dos critérios acima, fica facultada as partes, em comum acordo, converter em espécie as folgas decorrentes do trabalho em escala de revezamento.

PARÁGRAFO OITAVO: O Banco proporcionara aos seus empregados a pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados nas atividades repetitivas, conforme o que estabelece a NR 17, a ser realizada na própria unidade de lotação, em local diferente do seu posto de trabalho garantindo-se que não ocorra aumento do ritmo ou da carga de trabalho em razão dessas pausas

CLÁUSULA 35 - BANCO DE HORAS:

O Banco manterá sistemática de remuneração e compensação de horas extras com validade de 1 (um) ano.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Das horas extras prestadas pelo empregado durante o mês, parte remunerada pelo Banco na folha de pagamento do mês subsequente ao da prestação e parte será registrada para compensação em descanso ou folgas, observada a seguinte proporção:

a) Nas unidades com quadro de até 12 empregados: 70% das horas extras serão pagas e os 30% serão registradas no "Banco de horas";

b) Nas unidades com quadro de 13 até 20 empregados: 60% das horas extras serão pagas e as 40% serão registradas no "Banco de horas";

c) Nas unidades com quadro a partir de 21 empregados: 40% das horas extras serão pagas e 60% serão registradas em "Banco de horas".

PARÁGRAFO SEGUNDO: As unidades do Banco da Amazônia S/A serão assim consideradas:

I- Agências

II-Posto de atendimento Bancário;

III- Superintendências Regionais;

IV- Centrais de crédito;

V- Direção geral.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas extras compensadas com descanso ou folga não terão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias na licença-prêmio, no aviso prévio, no 13º salário ou em qualquer outra verba salarial.

PARÁGRAFO QUARTO: A compensação das horas extras com descanso ou folga poderá se dar a qualquer tempo, mediante acerto entre o empregado e o administrador da dependência, ficando, entretanto, vedado o acúmulo de horas compensáveis em quantidade superior a 42 horas.

PARÁGRAFO QUINTO: O Saldo de Horas deverá ser zerado quando das férias do empregado, mediante descanso

ou folga antes do início das férias, ou antes, da volta ao trabalho, após as férias.

PARÁGRAFO SEXTO: Eventuais atrasos e não realização de jornada dos empregados poderá ser compensadas com horas de crédito incluídas no banco de horas.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Empregados que não realizarem sua jornada normal de trabalho e que não possuem horas de crédito no banco de horas, serão descontados em suas verbas salariais, na folha do mês seguinte ao da não realização da jornada.

PARÁGRAFO OITAVO: O Banco poderá, nos casos de impossibilidade de aplicação dos critérios acima ou por conveniência administrativa, efetuar o pagamento das horas prorrogadas em quantidade superior à prevista do parágrafo primeiro ou mesmo o pagamento total em dinheiro.

PARÁGRAFO NONO: Não sendo possível a compensação do saldo do banco de horas no período estabelecido no caput e no parágrafo décimo, o banco fará o pagamento das horas em espécie, com todos os reflexos cabíveis no mês subsequente ao encerramento do banco de horas.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Os empregados poderão, se assim desejarem, no livre exercício de sua vontade, requerer adesão à regra diferenciada para prorrogação e compensação de horas trabalhadas em sistema de banco de horas, prevista neste parágrafo, segundo a qual o excesso de horas trabalhadas em um dia será compensado pela correspondente redução da jornada em outro dia, em até 6 (seis) meses, desde que a totalidade das horas trabalhadas a compensar não exceda à soma da jornada semanal de trabalho do empregado, respeitadas, em todos os casos, as disposições legais. Ao empregado que aderir ao banco de horas diferenciado previsto neste parágrafo, as horas registradas em banco de horas serão utilizadas para compensação, sendo-lhe garantido o direito de retornar ao banco de horas principal no semestre seguinte ao findar a adesão vigente, desde que requeira.

CLÁUSULA 39 - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA INTEGRALIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO:

Fica assegurado ao empregado não aposentado, de acordo com a gravidade da doença, constatada através de avaliação médica da área de saúde do Banco, a integralização salarial em valor equivalente a diferença entre a importância recebida do INSS e a remuneração recebida pelo empregado até a cessação do benefício previdenciário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão do benefício previdenciário pelo INSS não é condição para fazer jus a integralização salarial assegurada no caput. Em cada caso, competirá exclusivamente ao Banco, através do médico por ele indicado, dizer motivadamente sobre a gravidade da doença.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário a ser concedido pela previdência social o Banco se compromete a pagar, a título de adiantamento a remuneração bruta do empregado, ficando o mesmo ciente e obrigado a devolver os valores recebidos da previdência, no ato de seu recebimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O pagamento da integralização salarial previsto nesta cláusula, bem como os débitos correspondentes aos benefícios antecipados, deverão ocorrer na mesma data do pagamento regular dos salários.

PARÁGRAFO QUARTO: No caso de empregado aposentado pelo INSS e que continue trabalhando no Banco, fica resguardado o mesmo direito acima, sendo que a diferença paga pelo Banco será apurada entre a diferença da aposentadoria recebida do INSS e a remuneração da ativa. Devendo o empregado apresentar conjuntamente com o atestado médico, o extrato do pagamento da aposentadoria atualizado.

PARÁGRAFO QUINTO: Havendo a cessação do Benefício pelo INSS, o Banco suspenderá a integralização, assegurado o seu retorno em caso de novo afastamento pela concessão do benefício previdenciário.

PARÁGRAFO SEXTO: O Banco se compromete a pagar pelo prazo máximo de 120 (cento e vinte dias), a título de adiantamento a remuneração bruta do empregado cujo benefício previdenciário tenha cessado e tenha sido considerado inapto no exame de retorno desde que tenha apresentado Pedido de Reconsideração/ Recurso Administrativo junto ao INSS ou tenha ajuizado ação contra a decisão do INSS. Para todos os efeitos fica o empregado obrigado a devolver as diferenças entre os valores recebidos da previdência e o adiantamento efetuado pelo Banco, no ato do recebimento do benefício ou quando findar o prazo previsto neste parágrafo.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O Banco manterá por até 3 (três) meses, o ressarcimento de programa de Educação Continuada, para empregados afastados por licenças de tratamento de saúde.

PARÁGRAFO OITAVO: A partir de 12 (doze) meses de licença-saúde, a cada período de 6 (seis) meses, é facultado ao Banco solicitar que o empregado se submeta a exame médico com o médico do trabalho da empresa ou credenciado pela empresa, devendo, para isto, notificar o empregado, por carta registrada ou telegrama e,

simultaneamente, notificar o fato, por escrito, ao sindicato profissional respectivo.

PARÁGRAFO NONO: Avaliado o empregado como em condições de exercer normalmente suas funções no Banco e havendo laudo do INSS corroborando essa avaliação Banco, deixará de pagar, de imediato, a complementação do auxílio.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Em caso de recusa do empregado de se submeter à avaliação médica prevista no parágrafo oitavo desta clausula, o Banco deixará de pagar, de imediato, a complementação do auxílio.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: A complementação prevista nesta clausula será devida também quanto ao 13º salário.

CLÁUSULA 41 - DOS EXAMES MÉDICOS:

O Banco se obriga a realizar todos os exames médicos previstos no Art. 168 da CLT e na NR 7, que deverá ser realizado, de preferência, por médicos especializados em Medicina do Trabalho, e se possível na própria Unidade de lotação do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nenhum empregado poderá ser dispensado sem o exame médico demissional a ser realizado até a data da homologação, que observará além de doenças não relacionadas ao trabalho, fundamentalmente, a possibilidade de existência de moléstia do trabalho e profissional. Em caso de não comparecimento, sem justificativas, do empregado ao exame demissional agendado e previamente comunicado ao empregado, o processo demissional poderá seguir para as demais etapas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Banco se obriga a realizar todos os exames médicos previstos no Art. 168 da CLT e na NR 7, quais sejam admissionais, periódicos, mudança de função, retorno e demissional deverá ser realizado independentemente da época em que se realizou o periódico.

CLÁUSULA 43 - PREVENÇÃO A DOENÇAS E ACIDENTE DE TRABALHO:

A CIPA participará, conjuntamente com o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho e o Serviço Médico do Banco, da implementação de políticas e ações de prevenção a doenças e acidentes do trabalho. Serão objetos de investigação e análise os ambientes de trabalho, incluindo os equipamentos e máquinas utilizados pelos empregados. O Banco se encarregará de proceder a mudança ou reforma e adaptação das máquinas que propiciem a eclosão de doenças ocupacionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para efeito de doença de trabalho e ocupacional considera-se como dia do acidente o dia em que for realizado o diagnóstico, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou, o dia da segregação compulsória, devendo ser considerado o que ocorrer primeiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa se obriga a manter controle de doenças ocupacionais e acidente do trabalho ocorrido nas suas dependências, bem como os acidentes de percurso, ficando esclarecido que a CIPA e o sindicato profissional terão acesso a todas as informações e dados estatísticos relativos às doenças ocupacionais e acidentes do trabalho sofridos pelo empregado, devendo mensalmente ser encaminhados ao sindicato cópia dos CAT's emitidos, trimestralmente as informações do relatório estatístico.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado terá o direito de se recusar a executar qualquer atividade que possa causar dano à sua saúde ou à sua integridade física, desde que não lhe sejam asseguradas condições de segurança, saúde, higiene e treinamento como as previstas nas NR's 5 e 9 da Portaria 3.214/78.

PARÁGRAFO QUARTO: Nos acidentes de trabalho ocorridos nas dependências do Banco ou a serviço deste, ou em doenças ocupacionais de seus empregados, o Banco custeará despesas havidas com hospitalização, tratamento fisioterápico, consultas médicas ambulatoriais, assistência psicológica (se indicada) e outras julgadas necessárias para recuperação da saúde do empregado, inclusive medicamentos, conforme avaliação do médico indicado pelo Banco.

PARÁGRAFO QUINTO: Aquando do retorno ao trabalho, após a licença por acidente de trabalho ou doença ocupacional, a exigência de produção deverá permitir o retorno gradativo aos níveis vigentes na época anterior ao afastamento, facultando-se à CIPA e ao sindicato profissional o acompanhamento da reabilitação.

PARÁGRAFO SEXTO: O empregado que em razão de seqüela resultante de acidente de trabalho ou doença de qualquer natureza, estiver incapacitado para o exercício das atividades habituais, será readaptado, preferencialmente, a critério da empresa, na mesma dependência, em atividade similar que não lhe cause nenhum tipo de constrangimento, para o exercício de atividades adequadas ao seu estado de saúde, sem a perda de quaisquer direitos e sem qualquer prejuízo salarial especialmente quanto a adicionais, gratificações e comissões percebidas na data do acidente, por um período de doze meses, sem caráter cumulativo.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Caso o empregado não possa ser readaptado na mesma dependência, poderá ser transferido para uma outra dependência, após sua concordância.

PARÁGRAFO OITAVO: O Banco apresentará cópia dos relatórios do programa de prevenção de riscos ambientais-PPRA e do Programa Médico de Saúde Ocupacional-PCMSO, referente às agências localizadas na base dos sindicatos, quando solicitado por estes.

CLÁUSULA 44 - POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS, CÂNCER, DOENÇAS CARDIOVASCULARES, DOENÇAS CONTAGIOSAS E DST.

O Banco promoverá programas preventivos, através da intensificação das informações, com palestras e outros eventos afins e o patrocínio para distribuição de material informativo entre os seus empregados, com a participação das entidades sindicais representativas dos empregados.

CLÁUSULA 46 - ACESSO A DIRIGENTES SINDICAIS E DA AEBA:

Os dirigentes das entidades sindicais representativas dos empregados e da AEBA terão livre acesso aos recintos de trabalho, no horário de funcionamento do Banco, após o entendimento com o gestor da Unidade, para distribuição de material de divulgação sindical, exceto em áreas de segurança a serem definidas pelo Banco.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso da Direção Geral, as entidades sindicais representativas dos empregados e a AEBA informarão ao Banco os dirigentes para cadastro interno e liberação de acesso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de não existência de cadastro do dirigente, ou ainda de pessoal de suporte das entidades, caberá aos membros da mesa de negociação ou quem for designado por estes autorizar os acessos ao prédio da Direção Geral.

CLÁUSULA 49 - REUNIÕES SINDICAIS:

O Banco cederá espaço para permitir reunião sindical ou de interesse dos empregados, em dia e em horário previamente negociados com o Gestor da unidade, nos locais de trabalho ou em formato virtual/híbrido, coordenada pelas entidades sindicais representativas dos empregados e AEBA

CLÁUSULA 50 - DELEGADOS SINDICAIS:

O Banco da Amazônia reconhecerá os delegados sindicais eleitos pelos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os delegados sindicais serão eleitos com base na quantidade de empregados lotados em cada unidade, na razão de 01 (um) delegado para cada grupo de 80 (oitenta) empregados por unidade, assegurado o mínimo de 01 (um) delegado por unidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurada aos delegados sindicais, a garantia do emprego e da função comissionada, se for o caso, durante o mandato, salvo por motivo de desempenho insatisfatório em 2 (dois) ciclos consecutivos de avaliação de desempenho ou por falta grave devidamente apurado e julgado pelos comitês de processos disciplinares da instituição.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Delegado Sindical e Dirigente Sindical não liberado poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de participação em seminários, congressos ou outras atividades sindicais, respeitado o limite de 5 (cinco) dias úteis por ano, na vigência deste Acordo Coletivo, desde que o Gestor de sua unidade seja comunicado com antecedência mínima de 03 dias úteis, no caso da Direção Geral o comunicado deve ser feito a GEPES, excluído o dia do evento, e autorize previamente o funcionário. Caberá ao administrador confirmar a autorização, observando-se a conveniência do serviço.

PARÁGRAFO QUARTO: O regulamento de delegado sindical e parte integrante do presente acordo (Anexo I).

CLÁUSULA 54 - SINDICALIZACAO:

O Banco da Amazônia facilitará às entidades sindicais a realização de campanha de sindicalização, inclusive nas dependências do banco, em dia, local e horário previamente acordados com os administradores do Banco.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A sindicalização poderá ser feita, por opção da entidade sindical e do trabalhador, por meio físico ou por meio eletrônico, com assinatura digital do empregado, que terá idêntico valor para todos os efeitos, inclusive do desconto da mensalidade, que irá perdurar enquanto permanecer a sindicalização ativa do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Banco da Amazônia informará, trimestralmente e sempre que solicitado, às entidades sindicais:

- I. Relação de empregados demitidos;
- II. Relação de empregados admitidos;
- III. Relação de empregados transferidos de município;

IV. O número de empregados efetivos no início do período;

V. Salário médio da instituição.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A relação deverá conter ainda o número da matrícula no banco, lotação e tempo de serviço de cada empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: O banco se obriga a enviar mensalmente, no mesmo dia do crédito do referido repasse, sendo enviado por meio eletrônico através de e-mail fornecido pelos sindicatos profissionais signatários, a listagem das mensalidades recolhidas no mês com os seguintes dados: Empresa, Lotação, Nome, Funcional e Valor.

CLÁUSULA 55 - REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS NOS COMITÊS DE JULGAMENTO DE PROCESSOS DISCIPLINARES:

Para a representatividade dos empregados nos Comitês de julgamento dos processos disciplinares (COMIR E CICOR), fica estabelecida a realização de eleição direta, nos mesmos moldes da escolha do representante dos empregados no conselho de administração, com mandato de 24 (vinte e quatro horas) meses, renovável por igual período.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todos os representantes dos empregados que forem eleitos assinarão Termo de Confidencialidade dos Assuntos, constante do Edital do certame.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As reuniões podem ocorrer presencialmente ou por vídeo conferência caso o recurso esteja disponível no Banco.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de apreciação de processos administrativos com indicativo de demissão, a representação se dará por dois empregados, sendo estes os dois primeiros colocados no processo eleitoral. Nas ausências regulamentares, o terceiro classificado no processo eleitoral funcionará como suplente.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso ocorra reunião presencial as despesas de deslocamento necessárias para a participação dos representantes dos empregados nas reuniões do COMIR e CICOR ocorrerão por conta do Banco da Amazônia.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado reeleito como titular ou suplente, não poderá concorrer a próxima eleição do COMIR e CICOR.

CLÁUSULA 56 - COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO:

O Banco fornecerá, trimestralmente, às entidades sindicais, listagem com os nomes e lotação dos empregados que retornaram de licença médica superior a 15 dias, através de meios físicos ou digitais.

PARÁGRAFO ÚNICO. Nessa listagem, necessariamente, deverá conter a data inicial de afastamento, se por doença ocupacional ou não.

CLÁUSULA 57 - SISTEMA DE COMUNICACAO:

O Banco da Amazônia manterá à em local definido e acessível a todos os empregados, quadro de avisos ou suporte específico, para divulgação de comunicados oficiais ou exemplares de jornais emitidos pelas entidades representativas dos empregados, que sejam de interesse dos empregados abrangidos por este acordo.

CLÁUSULA 58 MOVIMENTACAO DE PESSOAL:

O Banco se compromete a manter, durante a vigência deste acordo, ações suprimimento de pessoal com a disponibilização de vagas no cargo efetivo para candidatura por todos os empregados interessados em movimentação de sua lotação, desde que preencham os critérios de elegibilidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Banco divulgará nos canais de comunicação interna e na intranet corporativa as ações de suprimimento, com os editais ou regulamentos de cada certame.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados interessados, deverão consultar as oportunidades que serão divulgadas, e registrar sua candidatura àquela que for de seu interesse, conforme orientações disponibilizadas, desde que possuam os critérios de elegibilidade contidos no regulamento do certame.

d) O Banco propõe a exclusão com redirecionamento do texto para outras cláusulas, conforme abaixo:

CLÁUSULA 38 - INTERVALO PARA ATIVIDADES REPETITIVAS: Redirecionada - Incluída no Parágrafo Oitavo da Cláusula 34 - Jornada de Trabalho

CLÁUSULA 53 - CONTROLE DA BASE SINDICAL: Redirecionada - Incluída no Parágrafo Segundo da Cláusula 54 - Sindicalização

e) O Banco se manifesta por seguir a decisão da mesa única na FENABAN quanto ao CCT Teletrabalho, garantindo atendimento as cláusulas de equipamentos, ajuda de custo, direito a desconexão, precaução a promoção à saúde, dentre outros aspectos, ressalvando apenas a cláusula de Controle de Jornada que constará específica para o Banco conforme abaixo:

CLÁUSULA - DE CONTROLE DE JORNADA TELETRABALHO

Fica pactuado entre as partes que o empregado em regime de Teletrabalho está isento de registro de ponto e controle de jornada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado continuará a exercer as mesmas atribuições, tarefas e funções ordinariamente desempenhadas, contudo, com trabalho realizado fora das dependências da Empresa, observando-se a jornada de trabalho contratual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A entidade sindical, através dos seus representantes, poderá solicitar reunião em Mesa, sempre que houver denúncia formal de empregados relativa a execução do Teletrabalho, assegurada a ciência prévia do Banco.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Constatada a pertinência da denúncia, as partes, em comum acordo, estabelecerão prazo razoável para sua resolução, bem como adoção de providências necessárias a vedação de ocorrências futuras.

f) O Banco se compromete a cumprir a Convenção Coletiva de Trabalho - CCT FENABAN/CONTRAF 2020/2022, CCT de Relações Sindicais FENABAN/CONTRAF 2020/2022 e CCT Aditivada FENABAN/CONTRAF 2020/2022, apenas no que não colidir com o presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficando ressalvada e sem aplicação ao Banco da Amazônia as seguintes cláusulas:

Ressalvas da **CCT FENABAN/CONTRAF 2020/2022**, 1ª - Reajuste Salarial 2ª – Salário de Ingresso, 3ª – Salário Após 90 dias de Admissão, 4ª – Adiantamento de 13º Salário, 5ª – Salário do Substituto, 6ª – Adicional por Tempo de Serviço, 7ª – Opção por Indenização do Adicional por Tempo de Serviço, 8ª- Adicional de Horas Extras, 9ª – Adicional Noturno, 10 – Insalubridade/Periculosidade, 11 – Gratificação de Função, 12- Gratificação de Caixa, 13 – Gratificação de Compensador de Cheques, 14 – Auxílio Refeição, 15 – Auxílio Cesta Alimentação, 16 – Décima terceira Cesta Alimentação, 17 – Auxílio Creche/Auxílio Babá, 18 – Auxílio Filhos com Deficiência, 19 – Auxílio Funeral, 20 – Ajuda para Deslocamento Noturno, 22 – Abono de Falta do Estudante, 23 – Ausências Legais, 24 – Folga Assiduidade, 25 – Ampliação da Licença Maternidade, 26 – Ampliação da Licença Paternidade, 27 – Estabilidades Provisórias no Emprego, 28 – Opção pelo FGTS com Efeito Retroativo, 29 – Complementação de Auxílio-Doença Previdenciário e Auxílio-Doença Acidentário, 30 – Seguro de Vida em Grupo, 31 – Jornada de 6 Horas - Intervalo Para Repouso e Alimentação, 32 – Devolução Parcelada do Adiantamento de Férias, 33 - Indenização por Morte ou Incapacidade decorrente de Assalto, 34 – Transporte de Numerário, 37 - Uniforme, 38 – Digitadores-Intervalo para Descanso, 39 – Monitoramento de Resultados, 40 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, 41 – Exames Médicos Específicos, 42 – Assistência Médica e Hospitalar – Empregado Despedido, 44 – Acidentes de Trabalho, 45 – Dos Afastamentos por Doença Superiores a 15 dias, 47 – Extensão de Vantagens – Relação Homoafetiva, 54 – Do Acompanhamento, 56 – Aviso Prévio Proporcional, 57 – Férias Proporcionais, 58 – Carta de Dispensa, 59 – Multa por Descumprimento da Convenção Coletiva,

60 – Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínua das Relações de Trabalho - Adesão Voluntária, 61 – Mecanismo de Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho - Adesão Voluntária, 62 – Requalificação / Realocação - Adesão Voluntária, 63 – Qualificação Profissional/Certificação aos Empregados Ativos, 64 – Requalificação Profissional, 65 – Adiantamento Emergencial de Salários nos Períodos Transitórios Especiais de Afastamento por Doença, 67 – Priorização da Negociação coletiva, 70 – Abrangência Territorial, 71 – Vigência.

Ressalvas da **CCT de Relações Sindicais FENABAN/CONTRAF 2020/2022**, 2ª – Negociação Nacional Permanente, 4ª - Mandato da Diretoria da Entidade Sindical, 5ª - Municípios Com Mais de Uma Representação Sindical, 6ª - Estabilidade do Dirigente Sindical, 7ª - Frequência Livre Anual de Dirigente Sindical, 8ª - Frequência Livre de 3 Dias do Dirigente Sindical, 9ª – Sindicalização, 10 - Quadro de Avisos Sindical, 13 – Priorização da Negociação Coletiva, 14 – Abrangência Territorial, 15 – Vigência.

Ressalvas da **CCT Aditivada FENABAN/CONTRAF 2020/2022**, 2ª Abrangência Territorial, 3ª Vigência.

Cabe esclarecer que as ressalvas acima correspondem à numeração e título previstos na CCT 2020-2022.

IV – PLR/2022 e 2023:

1. O Banco propõe ANTECIPAÇÃO PECUNIÁRIA DE R\$ 5.500,00 (cinco e quinhentos mil reais) por empregado através de crédito em conta corrente, em até 5 dias da aprovação da proposta, compensável por ocasião da distribuição da PLR 2022.
2. O Banco propõe assinatura do Acordo de PLR 2022/2024, nas condições constantes do Anexo II.

V – COMPROMISSOS DO BANCO - EXTRA ACT:

a) PROGRAMA SAÚDE AMAZÔNIA:

1. O Banco propõe reajustar, a partir de 1º Setembro/2022, 8% as faixas salariais da tabela de reembolso do Programa Saúde Amazônia.
2. O Banco propõe reajustar, a partir de 1º Setembro/2023, pelo INPC/IBGE acumulado no período de setembro/2022 a agosto/2023, acrescidos de aumento real de 0,5% (meio por cento), as faixas salariais da tabela de reembolso do Programa Saúde Amazônia.
3. O Banco se compromete a realizar em Mesa Permanente nova discussão sobre a proposta para revisão do Programa Saúde Amazônia.

b) PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS: O Banco se compromete em manter o tema em Mesa Permanente, com o compromisso de encaminhar e defender nova proposta de Plano de Cargos e Salários – PCCR, durante a vigência do Acordo Coletivo, para à Secretária de Governança das Estatais – SEST, última instância de deliberação do assunto.

O Banco ressalta que as propostas encontram-se dentro dos princípios que regem a negociação coletiva, estando devidamente alinhado com o que foi negociado em mesa nacional com FENABAN, representando, para este momento, em esforço para que se obtenha a aprovação pela Assembleia convocada pelo Sindicato, apesar dos resultados financeiros apresentados e o cenário legislativo em vigor.

O Banco informa que para o caso de aceitação da proposta, assegurará os efeitos do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, pelo prazo de 30 (trinta) dias, tempo necessário para que seja formalizado o novo Acordo.

Por fim, ressalva o Banco que a eventual rejeição da proposta, implicará na retirada da proposta e adoção de providências legais.

Belém, 31 de agosto de 2022.

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO SALARIAL 2022

Francisco de Oliveira Moura
Gerente da GEREN - Coordenador da Comissão

Bruna Carla Picanço Paraense
Gerente da GEPES - Membro da Comissão

Éder Augusto dos Santos Picanço
Gerente da GEJUR – Assessor Jurídico

Anexo I – Acordo de PLR

ANEXO I – ACORDO DE PLR

O BANCO DA AMAZÔNIA S/A E A XXXXXXXXX E OS SINDICATOS SIGNATÁRIOS DO PRESENTE INSTRUMENTO, por seus representantes legais, também devidamente autorizados por suas respectivas assembleias gerais, que aceitam esta representação apenas para o efeito do disposto no art. 2º da **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**, firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** para estabelecer a **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (P.L.R) nos exercícios de 2022 e 2023**, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 1ª - OBJETIVO DA PLR

Assegurar aos empregados do Banco da Amazônia S/A. o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, como incentivo à qualidade e produtividade, na forma deste instrumento, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, da Lei nº 10.101, de 19.12.2000, alterada pela Lei nº 10.832, de 20.06.2013 e da Resolução nº 010, de 30.05.1995, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE, sucedido pelo Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, por sua vez sucedida pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST.

Parágrafo Único - A participação nos lucros ou resultados prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho refere-se aos exercícios de 2022 e 2023, atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19.12.2000 e não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

CLÁUSULA 2ª - ELEGIBILIDADE

São elegíveis para recebimento da PLR/2022 e PLR/2023 os empregados do Banco da Amazônia S/A. e os requisitados, inclusive os contratados a termo.

Parágrafo Primeiro – Perde a elegibilidade à PLR/2022 o empregado demitido por justa causa no período compreendido entre 01.01.2022 à 31.12.2022.

Parágrafo Primeiro – Perde a elegibilidade à PLR/2023 o empregado demitido por justa causa no período compreendido entre 01.01.2023 à 31.12.2023.

CLÁUSULA 3ª - APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

O empregado fará jus ao recebimento integral do valor da PLR/2022 e PLR/2023, no caso de efetivo exercício durante todo o período de apuração.

Parágrafo Primeiro – Para PLR/2022 o empregado fará jus ao recebimento integral, no caso de efetivo exercício durante todo o período de apuração compreendido entre 01.01.2022 e 31.12.2022.

Parágrafo Segundo – Para PLR/2023 o empregado fará jus ao recebimento integral, no caso de efetivo exercício durante todo o período de apuração compreendido entre 01.01.2023 e 31.12.2023.

Parágrafo Segundo – Não fazem jus ao pagamento da PLR os empregados que, proporcionalmente durante o período que estiveram no ano de 2022 e 2023 na seguinte condição: a) De licença para tratar de interesse particular; b) Com faltas injustificadas; c) Cedidos; d) No cumprimento de mandato eletivo, respeitado o disposto na Cláusula 47 e 48 do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024.

Parágrafo Segundo - O empregado desligado do Banco da Amazônia S/A. em 2022 e 2023 por rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou a pedido, faz jus ao pagamento da participação nos lucros ou resultados, proporcionalmente aos dias trabalhados no ano.

Parágrafo Terceiro - O empregado admitido no Banco da Amazônia S/A. em 2022 e 2023 faz jus ao pagamento da participação nos lucros ou resultados, proporcionalmente aos dias trabalhados.

CLÁUSULA 4ª – VALOR DO PAGAMENTO

O Banco apurará o montante a ser distribuído a título de Participação nos Lucros ou Resultados, exercícios 2022 e 2023, observando a periodicidade anual e considerando as regras e metas definidas no Programa de Participação nos Lucros ou Resultados dos Empregados – PLR do Banco da Amazônia S/A, aprovadas pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST, em conformidade com a Resolução nº 010, de 30.05.1995, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE, e na lei nº 10.101 de 19.12.2000, resultando no valor a ser distribuído após o fechamento do Balanço dos exercícios de 2022 e 2023.

Parágrafo Primeiro – O montante de distribuição total fica limitado a 9,25% do Lucro Líquido obtido no exercício, ou ao limite previsto no ¹Parágrafo único do art 2º da Resolução nº 010, de 30.05.1995, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE, o que for menor, bem como, a 3 remunerações do empregado, dividido em dois módulos independentes:

- a) Módulo Básico – até 6,25% do Lucro Líquido;
- b) Módulo Social – até 3,00% do Lucro Líquido.

Parágrafo Segundo - O montante relativo a PLR apurado a partir das regras definidas na documentação referida no caput desta Cláusula, será distribuído da seguinte forma:

- a) 40% linear, valor fixo a ser distribuído igualmente para todos;
- b) 60% com base no múltiplo de salário bruto calculado sobre o valor da folha geral (% padrão aplicado a todos).

Parágrafo Terceiro – Com relação aos interinos que exerceram função comissionada no período de 01.01.2022 a 31.12.2022 (PLR/2022) e 01.01.2023 a 31.12.2023 (PLR/2023), será garantido o pagamento da função de modo proporcional “pro-rata die”. Aos titulares de funções comissionadas será garantido o pagamento da função de modo proporcional “pro-rata die”, a partir da sua titularização.

¹ Art. 2º A empresa estatal, anteriormente à apuração da parcela dos lucros ou resultados a ser distribuída aos seus empregados, deverá deduzir desses mesmos lucros ou resultados os recursos necessários para atender, no que couber:

I - ao pagamento das suas obrigações fiscais e parafiscais;

II - as suas reservas legais

III - às outras reservas necessárias à manutenção do seu nível de investimentos e à preservação de seu nível de capitalização; e

IV - ao pagamento dos dividendos aos acionistas.

Parágrafo único. A parcela de que trata o caput deste artigo não poderá ser superior a 25% (vinte e cinco por cento) dos dividendos a serem pagos aos acionistas.

CLÁUSULA 5ª – DATA PAGAMENTO DA PLR

O valor da distribuição final da PLR 2022 e PLR 2023, será pago no mês subsequente à realização da Assembleia Geral Ordinária dos acionistas do Banco da Amazônia S/A., programada para ocorrer até 30 de abril de 2023 e 30 de abril de 2024 respectivamente; e após o pagamento devido aos acionistas.

CLÁUSULA 6ª – CUSTEIO DA PLR

O pagamento da PLR 2022 e PLR 2023 ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pelo Banco da Amazônia S/A. no ano de 2022 e 2023.

CLÁUSULA 7ª – ANTECIPAÇÃO PECUNIÁRIA PLR

O Banco poderá conceder adiantamento pecuniário no valor a ser definido pela alçada competente, considerando, dentre outros fatores, a evolução do resultado do Banco da Amazônia, além do alcance das metas e indicadores para PLR 2022 e PLR 2023, aprovados pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST, ainda que havido compromisso com as Entidades Representativas dos empregados.

Parágrafo Primeiro - A antecipação pecuniária é resultando da participação nos lucros ou resultados e refere-se ao exercício de 2022 e 2023, atendendo ao disposto na Lei nº 10.101, de 19.12.2000 e não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

Parágrafo Segundo - São elegíveis para recebimento do adiantamento pecuniário da PLR/2022 e PLR 2023 os empregados do Banco da Amazônia S/A que estão ativos na data do pagamento.

Parágrafo Terceiro – Não fazem jus ao adiantamento da PLR 2022 e PLR 2023 os empregados que, proporcionalmente durante o período que estiveram no ano de 2022 e 2023 na seguinte condição: a) De licença para tratar de interesse particular; b) Com faltas injustificadas; c) Cedidos; d) No cumprimento de mandato eletivo, respeitado o disposto na Cláusula 47 e 48 do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024.

Parágrafo Quarto - O valor do adiantamento pecuniário da PLR 2022 e PLR 2023, será pago após aprovação do Balanço do 1º Semestre de cada ano e até 5 dias úteis da publicação do resultado do Banco.

Parágrafo Quinto – Para PLR 2022, o Banco concederá adiantamento pecuniário no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por empregado através de crédito em conta corrente, valor este que será compensado por ocasião da distribuição final da PLR 2022, se houver, e, não havendo, descontado em folha de pagamento.

Parágrafo Sexto – Para PLR 2023, o Banco, observado o caput, apresentará em Mesa Permanente, o valor do provável adiantamento pecuniário por empregado, que respeitará o limite aprovado pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST e Conselho de Administração do Banco, sendo o valor do adiantamento feito através de crédito em conta corrente, valor este que será compensado por ocasião da distribuição final da PLR 2023, se houver, e, não havendo, descontado em folha de pagamento.

CLÁUSULA 8ª – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída e considera-se válida a contribuição negocial, com fundamento na Constituição Federal, expressamente fixada neste Acordo Coletivo de Trabalho, aprovada em assembleias sindicais dos empregados, para custeio das entidades sindicais profissionais, em decorrência das negociações coletivas trabalhistas da participação nos lucros ou resultados, a ser descontada pelos bancos nos contracheques dos empregados, a quando do

pagamento a título de participação nos lucros ou resultados dos bancos, nas datas previstas na cláusula 5ª neste Acordo Coletivo, na forma dos parágrafos seguintes.

Parágrafo Primeiro - Os valores das contribuições previstas no caput desta cláusula correspondem a 1,5% (um vírgula cinco por cento) do valor convencionado devido ao empregado, com o limite máximo de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais), a cada pagamento, sob a rubrica de “contribuição negocial”.

Parágrafo Segundo - Os valores descontados dos empregados serão distribuídos pelo banco entre as entidades, na proporção apresentada abaixo:

- a. 70% (setenta por cento) para o sindicato respectivo;
- b. 15% (quinze por cento) para a federação respectiva; e
- c. 15% (quinze por cento) para a confederação respectiva, que permanecerá com 10% (dez por cento) do valor e repassará 5% (cinco por cento) para a central sindical à qual o sindicato estiver filiado.

Parágrafo Terceiro - Não havendo indicação de filiação do sindicato a uma ou mais entidades de grau superior, o desconto da contribuição negocial dos empregados lotados na respectiva base de representação será proporcional, e não ocorrerá redistribuição do valor, observando-se, nestes casos, as seguintes condições:

- I. O banco não procederá ao desconto correspondente aos 15% (quinze por cento) previstos na alínea “b”, caso não haja indicação de filiação do sindicato à federação;
- II. O banco não procederá ao desconto correspondente aos 10% (dez por cento) previstos na alínea “c”, caso não haja indicação de filiação do sindicato à confederação.

Parágrafo Quarto - O banco não procederá ao desconto correspondente aos 5% (cinco por cento) previstos na alínea “c”, caso não haja indicação de filiação do sindicato à central sindical.

Parágrafo Quinto - Os valores deverão ser creditados em favor das entidades sindicais profissionais, nas contas correntes indicadas em tabela anexa, no prazo de 10 (dez) dias úteis após o desconto.

Parágrafo Sexto - As entidades sindicais profissionais declaram que mediante o presente ajuste se abstém de pleitear e cobrar a contribuição sindical (“imposto sindical”), prevista no art. 578 e seguintes da CLT, relativamente ao exercício de 2022 e 2023.

CLÁUSULA 9ª – VIGÊNCIA

O Acordo ora firmado tem validade de 24 meses, compreendendo o período de 1º janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023.

Belém (PA), 31 de Agosto de 2022.