

**MINUTA DE REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICA,
ADITIVA À MINUTA DE REINVIDICAÇÕES
GERAL DA CATEGORIA BANCÁRIA, DOS
EMPREGADOS DO BANCO DA AMAZÔNIA
S.A.**

PREÂMBULO.

Acordam os signatários, à vista do considerando 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 da Amazônia S.A., a viger de 01/09/2024 a 31/08/2025.

CONSIDERANDO:

1. Que os artigos e condições aqui estabelecidos são oriundos da livre negociação entre os signatários, representando o consenso obtido;
2. O interesse das partes de que o Banco da Amazônia se sujeite à Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN CONTRAF/CUT 2024/2025, observadas as ressalvas de alguns artigos e condições que se mostram necessárias;
3. Que as partes signatárias reconhecem e concordam que a celebração do presente acordo coletivo importa em mútuo acordo de vontades entre os pactuantes.

ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES:

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

PARTE I. ARTIGOS DA MINUTA GERAL RESSALVADOS: Indica, expressamente, os artigos da Minuta Geral da Categoria FENABAN/CONTRAF/CUT 2024-2025 a que o banco não está sujeito, não se comprometendo, portanto, a respeitá-los.

PARTE II. ARTIGOS DA MINUTA GERAL COM TEXTOS SUBSTITUTOS: Indica, expressamente, os textos substitutivos aos artigos da Minuta Geral da Categoria FENABAN/CONTRAF/CUT 2024-2025, artigos que os signatários se comprometem a observar durante a vigência do presente acordo.

PARTE III. ARTIGOS ADITIVOS À MINUTA GERAL FENABAN/CONTRAF/CUT 2024/2025: Apresenta, em nova sequência numérica, os dispositivos constantes do presente documento, artigos que os signatários se comprometem a observar durante a vigência do presente acordo.

ARTIGO 1º. EXTENSÃO A TODOS OS EMPREGADOS E EMPREGADAS - O Banco da Amazônia compromete-se a cumprir a Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF/CUT 2024-2025, naquilo que não colidir com o presente instrumento, aplicando-se, sempre, o princípio da norma mais favorável

ARTIGO 2º. 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 2024-2025 a todos os empregados do Banco da Amazônia S/A.

PARTE I. ARTIGOS DA MINUTA GERAL RESSALVADOS.

ARTIGO 5º - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCS)

ARTIGO 6º - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

ARTIGO 7º - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

ARTIGO 9º - ABONO DE FÉRIAS

ARTIGO 11 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

ARTIGO 16 - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

ARTIGO 17 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

ARTIGO 18 - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

ARTIGO 21 - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ

ARTIGO 28 - DESPESAS COM TRANSPORTE

ARTIGO 34 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

ARTIGO 37 - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

ARTIGO 43 - TERCEIRIZAÇÃO

ARTIGO 52 - ABONO ASSIDUIDADE

ARTIGO 53 - ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES

ARTIGO 77 - ASSÉDIO MORAL/ ORGANIZACIONAL

ARTIGO 78 - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS

ARTIGO 80 - DO ACIDENTE DE TRABALHO

ARTIGO 101 - DAS CIPAS

ARTIGO 116 - FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

ARTIGO 118 - DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS

ARTIGO 119 - SINDICALIZAÇÃO

ARTIGO 120 - DELEGADO SINDICAL

ARTIGO 128 - PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

PARTE II. ARTIGOS DA MINUTA GERAL COM TEXTOS SUBSTITUTOS.

ARTIGO 3º. PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (PCCR) - O Banco da Amazônia implementará, na vigência do presente acordo, novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR).

§1º. As alterações feitas no PCCR deverão ser discutidas com as entidades representantes da categoria e, após, aprovadas em assembleia.

§2º. Para fins de progressão no PCCR, serão considerados, dentre outros, critérios de antiguidade e merecimento, observadas as peculiaridades do quadro de apoio, técnicos científicos e técnicos bancários.

§3º O banco adotará o interstício de 2 (dois) anos para promoção por antiguidade nos cargos de Técnico Científico, Técnico bancário e Quadro de Apoio, de forma automática a partir do nível 2 da tabela do PCCR, sendo aplicado de forma retroativa aos empregados que possuem mais de 2(dois) anos de serviço, efetuando o enquadramento na tabela do PCCR atual.

§4º. Será mantido o percentual de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) de interstício entre as faixas salariais, assegurada condição mais benéfica hoje praticada pelo Banco da Amazônia nos cargos de TB1, TC1, TB2 e TC2.

§5º. O Banco da Amazônia desmembrará a função de Gerente de Suporte Operacional em Supervisão de Atendimento, Supervisão Administrativa e tesouraria nas unidades com previsão da referida função.

§6º. O banco se obriga a desmembrar as funções cumulativas e/ou as que tenham sofrido fusão, seja por reorganização administrativa ou dotação de pessoal por nível de classificação de agências.

ARTIGO 4º. ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO - O Banco da Amazônia concederá adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário na primeira quinzena do mês de fevereiro, inclusive para os empregados que gozarem férias em janeiro, com crédito sendo efetuado até 3 (três) dias antes do gozo das férias. Pagará a segunda parcela até o dia 20 de novembro, ambas com base nas tabelas de vencimento dos respectivos meses.

§1º. A quitação da verba que trata este artigo, com dedução dos adiantamentos concedidos, com os devidos acertos e pagamentos de ocorrências de dezembro (horas extras, adicionais, substituições, comissionamentos e promoções), será realizada até o dia 20 de dezembro.

§2º. O mesmo adiantamento previsto no *caput* do presente artigo será extensivo a todos os empregados que se encontrem afastados por doença ou acidente de trabalho, no que concerne à complementação, bem como à empregada em gozo de licença maternidade.

ARTIGO 5º. SALÁRIO DO SUBSTITUTO - Quando da ausência do titular de qualquer função, o Banco da Amazônia providenciará o preenchimento da respectiva função por empregado da mesma dependência, sendo garantido ao substituto o mesmo salário do substituído enquanto estiver na condição de interinidade, resguardado o direito cumulativo, se for maior o salário do substituto.

§1º. Quando da utilização integral ou do saldo de férias, ao empregado que vier substituindo função comissionada, será devida, proporcionalmente aos dias substituídos, a média atualizada da respectiva vantagem percebida exclusivamente nos 4 (quatro) meses ou 12 (doze) meses – a que for mais vantajosa e de forma automática – que antecederem ao mês imediatamente anterior ao do último dia de trabalho.

§2º. Na utilização de licença-prêmio, ao empregado que vier substituindo função comissionada será devida, proporcionalmente aos dias substituídos, a média atualizada da respectiva vantagem percebida exclusivamente nos 4 (quatro) meses ou 12 (doze) meses – a que for mais vantajosa e de forma automática – que antecederem ao mês imediatamente anterior ao do último dia de trabalho.

§3º. Os empregados que exercerem função comissionada como substitutos por 90 (noventa) dias serão efetivados nesta comissão, desde que não haja na função titular afastado para tratamento de saúde.

§4º. O Banco da Amazônia se compromete a fornecer às entidades sindicais lista com todos os empregados que desempenham função interina, bimestralmente, a partir da assinatura do presente acordo.

ARTIGO 6º. ADIANTAMENTO DE FÉRIAS - É facultado ao empregado, a título de remuneração de férias de que trata o artigo 145 da CLT, a antecipação de 01 (uma) remuneração vigente na época da concessão das férias, assegurando-lhe o direito de devolver o respectivo valor em até 10 (dez) parcelas iguais e sucessivas, vencendo-se a primeira no mês subsequente à concessão das férias, desde que requerido pelo empregado até 15 (quinze) dias antes do início do gozo de férias.

§1º. A iniciativa do requerimento do parcelamento caberá, exclusivamente, ao empregado.

§2º. Fica garantido ao empregado o direito à conversão em espécie de 1/3 (um terço) de suas férias, inclusive para empregados não abrangidos pelo regime do PCCR.

ARTIGO 7º. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - Fica instituído o anuênio, a título de adicional por tempo de serviço, cujo valor mensal corresponderá ao percentual mínimo de 2% (dois por cento) por ano de serviço, cumulativamente, calculado sobre todas as verbas de natureza salarial, devendo ser pago mensalmente e em rubrica própria, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

§1º. O adicional será sempre devido a partir do mês em que o empregado completar um 1 (ano) de serviço, considerando-se como de efetivo exercício os dias em que o mesmo estiver de licença médica, bem como todas as demais faltas ou licenças remuneradas.

§2º. Esse adicional é extensivo a todos os empregados, inexistindo diferenciação entre os empregados admitidos antes ou depois de 14.10.1996.

ARTIGO 8º. GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL - O banco pagará a todos os seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho, independentemente de função e tempo de serviço, gratificação semestral, correspondente a 1,5 (uma vírgula cinco) vezes a somatória de todas as verbas de natureza salarial, nos meses de janeiro e julho, ressaltando-se condições mais benéficas praticadas.

Parágrafo único. É necessário observar que essa gratificação semestral nada tem a ver com a Gratificação Especial, calculada na base de 1/3 (um terço) das verbas de caráter salarial pagas pelo Banco da Amazônia a título de Vantagem Pessoal em razão da supressão de 4 (quatro) salários pagos por ano (de 14º a 17º salário).

ARTIGO 9º. AUXÍLIO REFEIÇÃO - O Banco da Amazônia pagará aos seus empregados, mensalmente, inclusive inativos, auxílio refeição no valor de R\$ 1.412,00 (mil, quatrocentos e doze reais), sem descontos, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de R\$ 61,39 (sessenta e um reais e trinta e nove centavos), facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições do artigo e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento, concedendo-se, também, em caso de gozo de licença maternidade/adoção e/ou de férias.

§1º. O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, junto com o pagamento dos salários dos empregados, inclusive nos períodos de licença maternidade, paternidade e adoção, gozo de férias e nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão do empregado no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados, salvo o disposto neste parágrafo.

§2º. Não haverá, em hipótese alguma, restituição, dedução, compensação e/ou devolução dos valores já percebidos, a título de tíquete refeição.

§3º. O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de recebimento do benefício, por receber o benefício previsto neste artigo juntamente com o benefício auxílio cesta-alimentação, sendo possível mudar a opção a qualquer tempo.

§4º. Na localidade onde os estabelecimentos comerciais tiverem dificuldades ou não tiverem disponibilidade em aceitar a contraprestação por meio eletrônico, o Banco da Amazônia garantirá aos empregados o direito de optar em receber o referido benefício em pecúnia.

§5º. O auxílio, sob quaisquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321/1976¹, de seus decretos regulamentadores, e da Portaria do MTE nº 03/2002², com as alterações dadas pela Portaria do MTE nº 08/2002³.

§6º. Durante o processo licitatório ou contratação da empresa, o banco se comprometerá a realizar o pagamento em espécie, até a normalização do serviço.

ARTIGO 10. AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO - O Banco da Amazônia, mensalmente, concederá aos seus empregados, inclusive inativos, cumulativamente com o benefício do artigo anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de R\$ 1.412,00 (mil, quatrocentos e doze reais), através de crédito em cartão eletrônico, junto com a entrega do auxílio refeição previsto no artigo anterior, concedendo-se, também, em caso de gozo de licença maternidade/adoção e/ou de férias.

¹ **LEI Nº 6.321/1976.** Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador.

² **MTE. PORTARIA Nº 03/2002.** Baixa instruções sobre a execução do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

³ **MTE. PORTARIA Nº 08/2002.** Retifica o disposto nos arts. 2º e 17 e altera a redação do art. 20 da Portaria nº 03, de 1º de março de 2002.

§1º. Será concedida a 13ª Cesta-Alimentação no valor de R\$ 1.412,00 (mil, quatrocentos e doze reais), em caráter excepcional em uma única vez, até 30/11/2024, além da Cesta-Alimentação permanente referida no caput.

§2º. O banco concederá aos empregados que possuírem dependentes legais portadores de deficiência, cesta extra mensal, nos mesmos moldes previstos no *caput* do presente artigo.

§3º. O mesmo benefício previsto no caput será concedido aos empregados afastados por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho, inclusive aqueles com data de afastamento anterior a 01/09/2024 e que ainda estejam percebendo a complementação prevista na minuta geral de reivindicações da categoria.

§4º. Na localidade onde os estabelecimentos comerciais tiverem dificuldades ou não tiverem disponibilidade em aceitar a contraprestação por meio eletrônico, o banco garantirá aos empregados o direito de optar em receber o referido benefício em pecúnia.

§5º. O auxílio previsto neste artigo não terá natureza remuneratória, tendo como base a Lei nº 6.321/1976 e artigo 6º do Decreto nº 5/1991.

ARTIGO 11. DO AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO EXTRA EM RAZÃO DO CÍRIO. O banco concederá a seus empregados, até o dia 07/10/2024, benefício cesta alimentação extra, no valor de R\$ 706,00 (setecentos e seis reais).

Parágrafo único. O auxílio previsto neste artigo não terá natureza remuneratória, tendo como base a Lei nº 6.321/1976 e artigo 6º do Decreto nº 05/1991.

ARTIGO 12. DO AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO EXTRA. O banco concederá a seus empregados, até o dia 15/02/2025, benefício cesta alimentação extra, no valor de R\$ 706,00 (setecentos e seis reais).

Parágrafo único. O auxílio previsto neste artigo não terá natureza remuneratória, tendo como base a Lei nº 6.321/1976 e artigo 6º do Decreto nº 05/1991.

ARTIGO 13. DO 13º AUXÍLIO REFEIÇÃO. Todos os empregados e empregadas, inclusive os que se encontram de benefício previdenciário de qualquer natureza, terão direito ao valor de R\$ 1.412,00 (mil, quatrocentos e doze reais), em caráter excepcional, a título de 13º auxílio refeição, a ser creditado até o dia 30/11/2024.

Parágrafo único. O auxílio previsto neste artigo não terá natureza remuneratória, tendo como base a Lei nº 6.321/1976 e artigo 6º do Decreto nº 5/1991.

ARTIGO 14. AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ. O pagamento do auxílio-creche/babá que, a critério do empregado, poderá ser revertido para complementação do pagamento de empregadas domésticas independentemente de comprovação, será de R\$ 1.412,00 (mil, quatrocentos e doze reais), por filho de bancário ou bancária, filho adotivo, enteado ou menor sob guarda ou tutela (estas duas últimas mediante documento judicial), devidamente registrado no banco, observando-se o lapso temporal de 95 (noventa e cinco) meses.

§1º. Fica estendido o direito de auxílio-creche/babá, em dobro, aos filhos com vírus HIV e neoplasias malignas, sendo necessário, neste último caso, a apresentação anual de laudo médico.

§2º. No caso de filho adotivo, a concessão do auxílio terá início a contar da data de emissão do Termo de Adoção ou Provisório (Termo de Guarda, Sustento e Responsabilidade, desde que nele conste a finalidade de abertura de processo de adoção) e, no caso de guarda ou tutela, a partir da data de emissão do documento judicial.

§3: No caso de filho, enteado ou menor sob guarda ou tutela portador de patologia mental e/ou física que o caracterize como pessoa com deficiência (PCD), neurodivergente e/ou acometido de doença grave/rara, será assegurado o valor de 03 (três) vezes o auxílio-creche/babá, sem a limitação temporal prevista no caput do presente artigo.

§4º. Em quaisquer casos, o benefício de que trata este artigo só será pago a partir da data do requerimento do empregado, devidamente acompanhado dos documentos comprobatórios das situações acima mencionadas.

ARTIGO 15. DESPESAS COM TRANSPORTE - O banco concederá o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio do pagamento antecipado em pecúnia, em caráter excepcional, até o quinto dia útil de cada mês, em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418/1985⁴, com a redação dada pela Lei nº 7.619/1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/1987⁵.

§1º. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

§2º. Na impossibilidade de utilização do vale-transporte, o banco concederá o seu valor correspondente por meio do pagamento antecipado em dinheiro,

§3º. O empregado afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como em caso de licença maternidade, paternidade ou adoção, continuará a receber, como se em trabalho estivesse, os benefícios do vale transporte.

§4º. Para efeito de aplicação deste artigo, serão observadas todas as despesas efetivadas com transporte coletivo - público ou fretado - tais como ônibus urbanos, intermunicipais, interestaduais, trens, metrô, balsas, bem como as decorrentes da utilização de veículo próprio, especialmente combustível e estacionamento, sendo o empregado ressarcido no prazo de até 24 horas.

ARTIGO 16. AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO. O Banco da Amazônia disponibilizará veículo próprio para transporte de empregado em serviço noturno.

§1º. Para ressarcimento de quaisquer despesas com transporte de ida ao trabalho e retorno à residência, o banco pagará aos seus empregados, que iniciem ou encerrem suas atividades em

⁴ LEI Nº 7.718/1985. Institui o vale-transporte.

⁵ DECRETO Nº 95.247/1987. Altera dispositivos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o vale-transporte.

período por este acordo considerado noturno, as despesas efetuadas com o deslocamento, respeitando-se o direito dos que já percebiam esta mesma vantagem em valor mais elevado.

§2º. Igual ajuda para deslocamento noturno será concedida aos empregados cuja jornada de trabalho inicie ou termine entre 22h (vinte e duas horas) e 07h (sete horas).

§3º. O disposto neste artigo não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo de transporte, independentemente do horário de prestação de trabalho.

§4º. A ajuda para deslocamento noturno prevista neste artigo será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

§5º. As despesas com deslocamento realizadas em razão do serviço serão custeadas integralmente pelo banco.

ARTIGO 17. TERCEIRIZAÇÃO. O banco suspenderá a implantação e execução de quaisquer projetos de terceirização, a partir da data de assinatura do presente acordo.

§1º. Fica vedada a terceirização no Ramo Financeiro, sem exceção, especialmente nos setores de tecnologia da informação, jurídico, engenharia, compensação, tesouraria, caixa rápido, *home banking*, autoatendimento, teleatendimento, cobrança, cartão de crédito, retaguarda, concessão de crédito e atendimento ao cliente com produtos e serviços bancários.

§2º. Havendo serviços terceirizados nos setores descritos no parágrafo 1º, o banco, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, reassumirá as atividades e contratará imediatamente empregados para executá-los.

§3º. Nos demais setores do banco, os empregados terceirizados deverão ser substituídos por empregados, a partir da data de assinatura do presente acordo.

ARTIGO 18. AUSÊNCIAS ABONADAS - Anualmente, na data de aniversário da admissão de cada empregado, serão asseguradas 10 (dez) ausências abonadas, conversíveis em espécie e acumuláveis.

§1º. É vedado qualquer tipo de compensação de dias de licença saúde com os dias concedidos a título de ausência abonada.

§2º. Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado, por qualquer motivo, sem que este tenha usufruído o benefício, os dias não gozados serão indenizados.

ARTIGO 19. FOLGA ANIVERSÁRIO. O banco concederá aos seus empregados 01 (um) dia de folga, referente a data de seu aniversário, independentemente desta data cair em dia não útil ou dia útil não trabalhado, que poderá ser convertido em espécie ou será gozada em data escolhida pelo empregado.

Parágrafo único. Em caso rescisão do contrato de trabalho do empregado, por qualquer motivo, sem que este tenha usufruído o benefício, o dia não gozado será indenizado.

ARTIGO 20. ISENÇÃO DE TARIFAS E JUROS. O banco isentará os empregados do pagamento de quaisquer tarifas bancárias e juros.

ARTIGO 21. DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E À 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 prática de gestão que afrontem a dignidade dos empregados;
- d) Inclusão nos cursos para gestores treinamento específico sobre 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.

§1º - Caberá ao empregador averiguar a prática de assédio moral e outras formas de violência organizacional, tomando as medidas necessárias para coibi-las.

§2º - 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.

§3º - As denúncias serão apuradas conforme Regime Disciplinar do Banco.

§4º - A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação, sendo que uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 02 (dois) anos.

§5º - Durante a investigação, ou mesmo depois de apuradas as evidências sobre o fato, será possibilitada à vítima de assédio sexual, moral ou violência organizacional, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo-lhe a decisão sobre a oportunidade ou não de transferência, opção esta que deverá ser providenciada de imediato pela empresa.

§6º - Confirmados os fatos, o empregado responsável pelo assédio ou violência organizacional comprovado deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493.

§7º - As empresas declararão formalmente quais as sanções administrativas que o funcionário sofreu, levando em conta o reconhecimento do fato denunciado.

§8º - A partir do momento em que for reconhecido pela empresa o fato denunciado pela entidade sindical, todas as despesas médicas e com medicação serão reembolsadas, bastando ao trabalhador a apresentação de recibos do médico assistente, notas ou cupons fiscais da medicação prescrita, sendo, inclusive, este reembolso retroativo ao início do tratamento.

§9º - A suspensão do reembolso previsto no parágrafo anterior somente se dará mediante a alta médica e a suspensão do uso da medicação prescrita.

§10 – O banco criará, no prazo de 90 (noventa) dias, um Canal de Denúncia e Acolhimento a todos os bancários e bancárias, com atendimento humanizado, com atendentes humanos através de telefone, Whatsapp e, se necessário, presencialmente, que orientem de forma objetiva e simples sobre os trâmites do afastamento.

§11 - As orientações do canal devem estar baseadas nas leis vigentes e também na nossa Convenção Coletiva e ACT, bem como deve orientar o trabalhador/a sobre todos os aspectos, direcionar para o RH, para a assistência social, assistência psicológica, tirar as dúvidas a respeito de:

- Formalização e trâmite de denúncias;
- Cadastramento de atestado;
- Agendamento de perícia;
- Entrega da DUT;
- Descontos no holerite (Antecipação salarial e Salário emergencial);
- Marcação de exame de retorno ao trabalho;
- Processos de readaptação ao trabalho, etc

§12 - O Canal deve estar conectado ao RH de imediato e ter acesso ao processo do trabalhador para, em tempo real, melhor orientar, sanando as dúvidas e encaminhando demandas aos setores responsáveis.

ARTIGO 22. CANAL DE ATENDIMENTO PRESENCIAL NA GEPES. Além dos Canais disponibilizados no sistema, o Banco se compromete a disponibilizar, no prazo de 30 (trinta) dias, Canal de Atendimento Humanizado Presencial e via telefônica na Gepes para Atendimento aos empregados.

ARTIGO 23. DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E ACIDENTÁRIO E GARANTIA CONTRATUAL. Fica assegurada ao empregado, suplementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e a remuneração total recebida pelo trabalhador, tais como salários, comissões, gratificações, adicionais, PLR, como se na ativa estivesse, até a cessação do benefício.

§1º. O banco continuará a realizar o pagamento da remuneração total aos empregados afastados em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, enquanto estes não estiverem efetivamente recebendo o auxílio-doença do INSS.

§2º. Quando o empregado abrangido por esta norma coletiva não fizer jus ao auxílio-doença, por não ter completado o período de carência, fará jus a percepção da remuneração total até o término do tratamento.

§3º. 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.

§4º. É devido em todos os casos anteriores o pagamento de 13º salário e gratificações, além das outras modalidades de remuneração.

§5º. O trabalhador afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como licença maternidade, continuará a receber, como se na ativa estivesse, os benefícios de auxílio refeição, auxílio cesta alimentação, 13ª cesta alimentação, 13º auxílio refeição e vale transporte.

§6º. Os pagamentos de que trata este artigo deverão ocorrer na mesma data em que for realizado o pagamento dos salários dos demais trabalhadores da empresa, inclusive o 13º salário.

§7º. O banco manterá o pagamento da remuneração total ao empregado cujo auxílio-doença tenha cessado, mas que tenha sido considerado inapto no exame de retorno, ficando o trabalhador desobrigado de efetuar a devolução dos pagamentos feitos, salvo no caso de haver posterior reconhecimento da inaptidão pelo INSS, com o respectivo pagamento do benefício.

§8º. Aos trabalhadores que recebem aposentadoria por invalidez do INSS, inclusive decorrente de acidente de trabalho, será mantido o pagamento da remuneração total como forma de complementação da renda, além das demais verbas previstas no presente artigo.

§9º. O banco manterá o ressarcimento de Programa de Educação Continuada também para empregados inativos em razão de qualquer natureza.

§10. Quando do retorno ao trabalho, após qualquer modalidade de afastamento para atenção ou tratamento de saúde, a exigência de produção deverá permitir o retorno gradativo aos níveis vigentes na época anterior ao afastamento, garantido à CIPA e às entidades sindicais o acompanhamento do retorno do empregado ao ambiente de trabalho.

§11. Fica garantida a manutenção da função/gratificação da trabalhadora gestante desde a confirmação da gravidez até 01 (um) ano após o parto.

§12. Será garantida a irredutibilidade do salário para os trabalhadores que voltarem ao trabalho após o afastamento por motivo de saúde;

§13. Serão reembolsados os medicamentos de uso contínuo para todos os empregados e dependentes, desde que apresentado receituário médico.

§14. O banco garantirá o pagamento integral do salário e benefícios, como se estivesse em pleno exercício, até o seu retorno ao trabalho, aos empregados ativos que recebem aposentadoria pelo INSS, e que se afastem por mais de 15 (quinze) dias, em virtude de doença ou acidente de trabalho.

ARTIGO 24. DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO. O banco obriga-se a fornecer mensalmente às entidades sindicais as listagens com nome e lotação dos empregados que retornaram de licença médica, através de meios físicos ou digitais, no formato “.pdf-A”.

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

ARTIGO 25. 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 Amazônia, da implementação de políticas e ações de prevenção às doenças e acidentes do trabalho. Serão objetos de investigação e análise os ambientes de trabalho, incluindo os equipamentos e máquinas utilizadas pelos empregados. O Banco se encarregará de proceder a mudança ou reforma e adaptação das máquinas que propiciem a eclosão de doenças ocupacionais.

§1º. Serão considerados como acidente de trabalho, para os efeitos desde acordo, não só o acidente típico, como também doenças virais e transmissíveis, as de origem ocupacional, aí incluídas as LER/DORT, os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho, o sofrimento mental desencadeado por assédio moral, outras formas de violência organizacional, aqueles apresentados por funcionário presente em sinistro ou assalto no local de trabalho e vítima de sequestro, consumado ou não, bem como os acidentes de trajeto sofridos, no percurso (saída e chegada), assim como no intervalo para refeição.

§2º. É obrigatória a comunicação ao INSS da ocorrência de acidente e de doenças de origem ocupacional, com a devida emissão da CAT, constatadas ou que sejam objeto de suspeita, até o 1º (primeiro) dia útil seguinte.

§3º. Para efeito de doença de origem ocupacional, considera-se como dia do acidente o dia do fato gerador ou 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, conforme artigo 23 da Lei 8.213/1991.⁶

§4º. O Banco da Amazônia se obriga a manter controle de doenças ocupacionais e acidente do trabalho ocorridos nas suas dependências, bem como os acidentes de percurso, sendo garantido à CIPA e às entidades sindicais, acesso à todas as informações e dados estatísticos relativos às doenças de origem ocupacional e acidentes do trabalho sofridos pelos empregados, devendo mensalmente serem encaminhados aos sindicatos signatários cópias das CAT'S emitidas, e trimestralmente as informações do relatório estatístico.

§5º. O empregado terá o direito de se recusar a executar qualquer atividade que possa causar dano à sua saúde ou integridade física, quando não lhe sejam asseguradas condições de

⁶ **LEI Nº 8.213/1991. ARTIGO 23.** Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro.

segurança, saúde, higiene e treinamento, como as previstas nas NR's da Portaria 3.214/78 do MTE⁷.

§6º. O Banco da Amazônia responsabilizar-se-á por todos os gastos oriundos do tratamento ministrado ao empregado vítima de acidente ou doença de origem ocupacional, inclusive despesas havidas com hospitalização, tratamento fisioterápico, consultas médicas ambulatoriais, assistência psicológica e outras julgadas necessárias, tais como deslocamento, medicamentos e tratamentos alternativos.

§7º. Quando 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, garantido à CIPA e às entidades sindicais o acompanhamento da reabilitação.

§8º. 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 do empregado, 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. Essa readaptação será sem a perda de quaisquer direitos e sem quaisquer prejuízos salariais, especialmente quanto aos adicionais, gratificações e comissões percebidas na data do acidente.

§9º. Caso o empregado não possa ser readaptado na mesma dependência, poderá ser transferido para outra lotação, mediante sua concordância.

§10. Será garantida a estabilidade no emprego e na função comissionada dos empregados que retornarem por problemas de saúde, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses para licenças comuns e 2 (dois) anos para acidente de trabalho.

§11. O Banco da Amazônia elaborará os relatórios do PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, semestralmente ou sempre que seja necessário, e disponibilizará cópias dos mesmos às CIPA's e às entidades sindicais com o respectivo cronograma de implementação, até o final de dezembro e julho de cada ano, conforme prevê a NR 9 do MTE.

§12. O Banco da Amazônia realizará medição e adequação obrigatória dos índices de ruídos, luminosidade, temperatura, umidade e demais condições ambientais de trabalho, a cada 3 (três) meses, de acordo com a NR 15 do MTE.

§13. A empresa abrangida por este ACT se obriga a considerar como doenças do trabalho, além das destacadas na lei, todas aquelas ocasionadas pelo exercício das funções ou decorrentes de fatores ambientais.

§14. A empresa abrangida por este ACT permitirá que os sindicatos realizem vistorias nos locais de trabalho, independentemente da presença dos órgãos competentes, para verificação do cumprimento da legislação sobre saúde e condições de trabalho. As irregularidades constatadas serão encaminhadas ao banco para serem solucionadas.

⁷ MTE. PORTARIA Nº 3.214/ 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho.

§15. Será garantida a participação dos representantes dos trabalhadores, por meio de seus sindicatos, em todas as políticas de saúde e segurança nos locais de trabalho.

§16. A empresa abrangida por este ACT se compromete a desenvolver campanha de prevenção a doenças do trabalho, formuladas com o acompanhamento de sindicatos, da CONTRAF e CIPAS.

§17. Os tratamentos psicológicos e fisioterápicos serão realizados durante o horário comercial, ocasião em que as ausências deverão ser abonadas pela empresa.

§18. Será compreendido e aceito pelo empregador o roteiro que o trabalhador declarar ter realizado, para deslocamento à residência, ou ida ao local de trabalho, para fins de comprovação da caracterização do acidente de trajeto, em relação aos funcionários de quem se exija mudança constante de rota para referidos deslocamentos, em virtude da natureza do trabalho realizado.

ARTIGO 26. DAS CIPAS. O banco promoverá a constituição das CIPA's por meio de eleições de todos os seus membros, inclusive dos representantes de unidades que não comportem a comissão, estendidas a todos, inclusive suplentes e trabalhadores que se encontrarem em trabalho híbrido, remoto e ou teletrabalho, as prerrogativas previstas nos itens 5.8 e 5.9 da NR 5 do MTE.

§1º. O Presidente e Vice-Presidente da CIPA, em exercício, indicarão os membros da comissão eleitoral, que, com apoio do Banco se responsabilizará pela organização do processo eleitoral. O Banco comunicará as entidades sindicais com 60 (sessenta) dias de antecedência o término do mandato dos membros da CIPA.

§2º. As entidades sindicais interessadas na participação do processo eleitoral de que trata a presente cláusula deverão encaminhar correspondência ao Banco, no prazo mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência do término do mandato dos membros da CIPA.

§3º. As eleições das CIPA's serão feitas por unidade, independentemente da quantidade mínima de empregadas e empregados.

§4º. A participação dos sindicatos, prevista no parágrafo segundo, está garantida inclusive no caso de novas dependências que ainda irão constituir CIPA pela primeira vez.

§5º. As entidades sindicais terão amplo acesso às atas das reuniões da CIPA.

§6º. Aos candidatos não eleitos será garantida estabilidade e inamovibilidade pelo prazo de 12 (doze) meses após a apuração dos resultados da eleição.

§7º. O Banco da Amazônia garantirá o funcionamento das CIPAS com a liberação pelo período necessário para realização de inspeções, reuniões de trabalho, reuniões de integração com outras CIPAS e orientações aos empregados, entre outras atividades.

§8º. A CIPA deve ter acesso a todos os locais de trabalho, sendo que nas áreas de segurança a serem definidas pelo Banco da Amazônia, serão discutidas durante as negociações permanentes as condições de sua acessibilidade, sendo vedado ao banco impedir, limitar ou inibir suas ações, que redundem em prejuízo ao seu trabalho. Será permitido também o acesso da CIPA a todos os relatórios dos corpos de bombeiros civil e militar e da segurança patrimonial.

§9º. O banco se compromete, de acordo com o calendário de reuniões encaminhado ao MTE ou quando solicitado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas pela coordenação da CIPA, a disponibilizar sala, computador e impressora para a realização de suas reuniões.

§10. O banco incluirá na programação de treinamento dos "cipeiros", palestra inicial e/ou reciclagem, momento destinado às entidades sindicais.

ARTIGO 27. DIRIGENTES SINDICAIS. Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical, efetivos e suplentes, que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e secretários representantes junto à CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF/CUT, FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO – FETEC Centro Norte e sindicatos filiados, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, porém, observados para cada entidade, a irredutibilidade do número de diretores liberados e as condições de aplicação estabelecidas no presente acordo aditivo em suas particularidades.

§1º. O banco garantirá o regime de livre frequência aos eleitos e investidos de mandato sindical, efetivos e suplentes, em cargos de Diretoria e Conselho Fiscal de sindicatos, FETEC/CN e CONTRAF/CUT, função que exercem no banco, como se estivessem em efetivo exercício, previsão constante no artigo 543⁸ da CLT.

§2º. Os dirigentes sindicais eleitos, que não forem contemplados pela frequência livre prevista no *caput*, poderão ausentar-se para participação em atividades sindicais, desde que o Banco da Amazônia seja avisado com 05 (cinco) dias de antecedência, por escrito, pela respectiva entidade sindical.

§3º. O Banco da Amazônia comunicará à entidade sindical a autorização de liberação do dirigente conforme as condições estabelecidas no *caput* ou no parágrafo 1º desta cláusula, com pelo menos 3 (três) dias úteis anterior à data do evento previsto.

§4º. Para efeito de frequência livre, os diretores de entidades sindicais que, em virtude de unificação de bancos dos quais sejam funcionários, 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. O Banco da Amazônia promoverá a liberação do ponto para empregados que estiverem adstritos ou não ao seu regulamento de pessoal.

§5º. As liberações serão consideradas como dias de trabalho efetivos para todos os efeitos legais.

§6º. Fica assegurada ao funcionário liberado, quando do seu retorno ao sistema de frequência controlada, nas seguintes condições:

I. O Banco da Amazônia assegurará, em caráter pessoal, as vantagens do cargo comissionado caso detidas pelos empregados liberados na forma do parágrafo 1º.

⁸ **CLT. ARTIGO 543.** O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

II. Se detentor de mandato: lotação na dependência de origem ou em outra situada na cidade sede da entidade sindical, com a concordância expressa do empregado;

III. Se não detentor de mandato: lotação preferencialmente na dependência de origem ou em outra unidade de escolha do empregado.

§7º. Para efeito de não discriminação da atividade sindical, serão revisados todos os normativos internos que consideram frequência livre como cessão, tornando os empregados liberados, para todos os fins, como força de trabalho real.

§8º. Valorização dos dirigentes sindicais:

I. Todos os dirigentes sindicais, liberados ou não, terão acesso às instruções normativas do Banco da Amazônia, sendo assegurado aos dirigentes sindicais liberados o acesso via internet, intranet e correio eletrônico, a qualquer hora ou dia.

II. Aos dirigentes sindicais asseguram-se todos os direitos à participação em quaisquer cursos, sejam eles presenciais ou não, bem como o direito a participarem do processo seletivo de bolsas de graduação e pós-graduação, sendo-lhe garantido o direito à notificação prévia.

III. Os dirigentes sindicais em seus mandatos devem receber exatamente o mesmo valor de PLR recebido pelos bancários em relação à função que exerciam quando foram liberados.

IV. Fica assegurada ao dirigente sindical, liberado ou não, livre visitação a qualquer dependência do Banco da Amazônia, sem nenhum tipo de restrição.

§9º. Assegura-se ainda a previsão de valorização da atividade sindical na forma das condições estabelecidas nas convenções coletivas de trabalho aditivas, sendo voluntária a adesão ou não por cada entidade sindical.

§10. Durante o período em que o empregado estiver à disposição das Entidades, a estas caberão designação de suas férias, mediante a comunicação ao empregador para concessão do respectivo adiantamento.

ARTIGO 28. DELEGADO SINDICAL. Em cada unidade, os empregados, conjuntamente com a entidade sindical respectiva, poderão eleger delegados sindicais, observando-se os critérios estabelecidos neste artigo.

§1º. A quantidade de delegados sindicais obedecerá ao seguinte:

I. nas unidades com até 50 empregados, 1 (um) delegado sindical;

II. nas unidades com mais de 50 e até 100 empregados, 2 (dois) delegados sindicais;

III. nas unidades com mais de 100 e até 200 empregados, 3 (três) delegados sindicais;

IV. nas unidades com mais de 200 empregados, 4 (quatro) delegados sindicais e mais um a cada grupo de 100 empregados;

§2º. As eleições serão realizadas em qualquer época e os mandatos dos delegados serão de 1 (um) ano.

§3º. Para cada titular poderá ser eleito um suplente de delegado sindical.

§4º. Fica assegurado aos delegados sindicais de base a garantia do emprego e da função comissionada, sendo vedada a alteração de seu contrato de trabalho sem sua anuência expressa, nos termos já previstos no artigo 543 da CLT, a partir da inscrição e até um ano após o mandato, com a renovação automática da contagem dos respectivos prazos em caso de reeleição.

§5º. O Delegado Sindical poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de participação em seminários, congressos ou outras atividades sindicais, respeitado o limite de 6 (seis) dias úteis por ano, na vigência deste acordo coletivo, desde que o gestor de sua unidade seja comunicado com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis. No caso da Direção Geral, o comunicado deve ser feito à GEPES, excluído o dia do evento, e autorize previamente o funcionário. Caberá ao administrador confirmar a autorização, observando-se a conveniência do serviço.

§6º. O Regulamento de delegado sindical é parte integrante do presente Acordo (Anexo I).

ARTIGO 29. DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS. O Banco da Amazônia colocará à disposição das entidades profissionais convenientes quadro de avisos, correio eletrônico e outras formas eletrônicas de comunicação, para divulgação de comunicados oficiais de interesse dos empregados abrangidos por este acordo.

§1º. O serviço de som interno também poderá ser utilizado pelas entidades sindicais para se comunicarem com os demais empregados, porém, limitados aos locais onde esse tipo de serviço já tenha sido instalado.

§2º. O banco também disponibilizará suporte específico nas dependências internas da agência ou posto bancário, em local de acesso à circulação dos clientes, para que os sindicatos abrangidos por essa convenção possam disponibilizar também para a leitura pública, exemplares do jornal emitido pela respectiva entidade local ou federação.

ARTIGO 30. SINDICALIZAÇÃO. Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, o Banco da Amazônia facilitará às entidades sindicais a realização de campanha de sindicalização, inclusive nas dependências do banco, e colocará à disposição das entidades sindicais convenientes, local de grande fluxo dos trabalhadores, garantindo, ainda, condições materiais para sua realização.

§1º. O Banco da Amazônia informará, mensalmente 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. O salário médio da instituição.

§2º. A relação deverá conter ainda o número da matrícula no banco, lotação e tempo de serviço de cada empregado.

§3º. O banco se obriga a repassar aos sindicatos profissionais signatários do presente instrumento, as respectivas mensalidades sindicais dos empregados sindicalizados que se afastem por doença ou acidente do trabalho.

§4º. O banco garantirá a continuidade e permanência da sindicalização do empregado afastado quando do seu retorno.

§5º. A sindicalização poderá ser feita, por exclusiva opção da entidade sindical, por meio eletrônico, que terá idêntico valor para todos os efeitos.

§6º. Na hipótese de transferência do bancário para outro município, que implique alteração de base sindical, as empresas obrigam-se a informar tal fato ao trabalhador, para as providências que este entender pertinentes.

§7º. 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, matrícula funcional e valor, o arquivo deverá ser enviado em extensões, Word, PDF, XLSX e/ou TXT.

ARTIGO 31. PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. Em hipótese alguma haverá descontinuidade no pagamento da complementação dos benefícios previdenciários pelo Banco da Amazônia S.A., patrocinador do plano.

§1º. Qualquer alteração nos estatutos e regulamento do plano de benefícios, tanto dos fundos a serem criados quanto dos já existentes anteriormente à vigência deste acordo, será submetida à votação direta de todos os participantes.

§2º. A gestão dos fundos de previdência criados ou que vierem a ser criados, sob o patrocínio do Banco da Amazônia, será compartilhada, garantindo-se aos representantes dos participantes a maioria votante na Diretoria Executiva, no Conselho Deliberativo e no Conselho Fiscal.

§3º. A eleição dos representantes nos órgãos de gestão dos fundos será através do voto direto dos participantes ativos e assistidos.

§4º. Para o fundo de previdência complementar administrado pela CAPAF o banco garantirá a manutenção dos benefícios, regulamentos e condições estipuladas no contrato inicial, firmado pelo participante quando de sua adesão ao plano, mantendo as condições mais vantajosas aos participantes.

§5º. O plano de previdência terá contribuição do patrocinador e dos empregados. A contribuição do patrocinador será, no mínimo, paritária.

§6º. O plano de previdência preverá contribuição mínima.

§7º. O plano de previdência preverá o direito ao benefício de renda continuada proporcional para o empregado com mais de 10 (dez) anos de serviço.

§8. O plano de previdência preverá as opções de resgate e portabilidade de 100% (cem por cento) da reserva matemática nos casos de planos de benefício definido (no mínimo, a reserva de poupança) ou de 100% (cem por cento) do saldo de conta total de participante na modalidade contribuição definida, em caso de desligamento do plano.

PARTE III. ARTIGOS ADITIVOS À MINUTA GERAL FENABAN/CONTRAF/CUT 2024-2025.

ARTIGO 32 - DIA DO PAGAMENTO. O Banco da Amazônia efetuará o pagamento do salário dos empregados em todo dia 23 de cada mês.

§1º - Caso dia 23 caia em dia não útil, o pagamento será no último dia útil anterior ao dia 23.

§2º - Na eventualidade de prestação de serviços pelo empregado que repercutam em parcelas de natureza salarial e que recaiam após o fechamento da folha de pagamento do mês em curso, serão calculadas sobre as horas trabalhadas do mês do evento de sua ocorrência e serão pagas até o final do mês subsequente, tendo como base de cálculo o salário do mês da prestação do serviço, ficando o banco desobrigado do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.

§3º — A hipótese prevista no parágrafo anterior será aplicada, de igual forma, nas ausências ocorridas após o fechamento da folha de pagamento do mês em curso.

§4º - Ao efetuar o pagamento das verbas, bem como a compensação prevista no parágrafo acima, o Banco dará cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema de Escrituração Digital das 3 Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), enviando as informações relativas no parágrafo segundo e terceiro juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

ARTIGO 33 - PAGAMENTOS RELATIVOS A EXERCÍCIO INTERINO DE FUNÇÃO COMISSIONADA. O pagamento referente ao exercício de funções comissionadas interinas será efetuado na folha do mês subsequente àquele em que tal trabalho for prestado, com base no salário do mês em que essas funções foram prestadas.

Parágrafo único - Ao efetuar o pagamento dos valores referente ao exercício de funções comissionadas interinas, o Banco dará cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), enviando as informações relativas as funções comissionadas juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

ARTIGO 34 - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS RESULTANTES DE PROMOÇÕES. O Banco garantirá que o pagamento das diferenças salariais resultante de promoções seja efetuado pelo valor das tabelas salariais vigentes na data do pagamento.

§1º — O Banco se compromete a publicar a relação de empregados promovidos até o dia 30 de junho do ano corrente da concessão da promoção.

§2º - As promoções, quando de sua publicação, serão pagas retroativas a janeiro do ano de publicação dos resultados.

§3º - Ao efetuar o pagamento dos valores referente ao exercício de funções comissionadas interinas, o Banco dará cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), enviando as informações relativas as funções comissionadas juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

ARTIGO 35 - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE O Banco abonará a falta ao serviço para os seus empregados estudantes nos dias de atividades avaliativas obrigatórias ou exame vestibular, todas destinadas a avaliação do aproveitamento para efeito de aprovação ou ingresso em faculdades, quando realizadas por estabelecimento de ensino reconhecido ou autorizado pelo Ministério da Educação, em horário coincidente com o horário de trabalho. Neste caso, o empregado deverá apresentar requerimento à empresa discriminando o exame ou a atividade avaliativa obrigatória, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis.

ARTIGO 36 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO O Banco pagará, para os efeitos do art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, uma indenização de R\$ 238.926,76 (duzentos e trinta e oito mil, novecentos e vinte e seis reais, e setenta e seis centavos), no caso de morte ou incapacidade permanente, a favor do empregado do Banco ou de seus dependentes legais, em consequência de assalto intentado contra o Banco ou contra o empregado, a serviço do Banco, consumado ou não.

§1º - A indenização de que trata esta cláusula poderá ser substituída por seguro, a critério do Banco, sem ônus para o empregado.

§2º - Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no "caput", sem definição quanto à invalidez, o Banco complementarará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada ou não ao Banco.

ARTIGO 37 - TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL, DIA ÚTIL NÃO TRABALHADO E EVENTOS EM DIAS UTEIS O empregado que, por interesse do serviço, for convocado a trabalhar pelo período de sua jornada diária em dia não útil, dia útil não trabalhado e evento em dia útil terá direito a folga.

§1º — O Banco assegurará aos empregados lotados nas dependências que, em razão das características de suas atividades necessitarem de trabalho em dia não útil ou dia útil não trabalhado, a concessão de 2 (dois) folgas por cada dia trabalhado.

§2º — O Banco assegurará aos empregados lotados nas dependências que, em razão das características de suas atividades, por interesse do serviço, necessitarem trabalhar nos eventos internos ou externo em dia útil em horário diverso do expediente normal, pela concessão de 1 (um) folga por dia.

§3º — O Banco comunicará formalmente o empregado com 3 (três) dias de antecedência.

§4º — Em eventos externos, o Banco para efeito de registro da participação/frequência confeccionará um formulário padrão para assinatura do empregado.

ARTIGO 38 - DO ADICIONAL DE SOBREVISO. A todo empregado que ficar de sobreaviso, nos períodos fora de sua jornada normal de trabalho, será assegurado o pagamento do adicional de sobreaviso equivalente a 33,33% (trinta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

§1º - Será considerado sob regime de sobreaviso o empregado que previamente for designado para estar à disposição do Banco da Amazônia, independentemente do local, aguardando convocação para o atendimento de emergência.

§2º - O empregado somente poderá entrar em regime de sobreaviso após cumprido o intervalo de descanso de no mínimo 11 (onze) horas consecutivas contados do fim da jornada anterior de trabalho, conforme previsto no art. 382 da CLT.

§3º - A convocação de empregado, escalado em regime de sobreaviso, poderá ser realizada por intermédio de ligação telefônica ou por outros meios eletrônicos.

§4º - Para fins de atendimento ao disposto no parágrafo Primeiro desta cláusula fica o empregado obrigado de atender a qualquer chamado.

§5º - Quando o empregado em regime de sobreaviso for acionado para desempenhar a atividade, o regime de sobreaviso será interrompido e se iniciará a sua jornada diária de trabalho regular de forma presencial ou remota, respeitado a carga horária diária, os intervalos entre e intrajornada e os valores da remuneração normal.

§6º — Após iniciado a jornada de trabalho regular previsto no parágrafo quinto, os empregados poderão ter suas jornadas prorrogadas de forma justificada e não habitual, de acordo com as necessidades dos serviços, em número não excedente a 2 (duas) horas diárias.

§7º - O pagamento do sobreaviso será efetuado na folha do mês subsequente àquele em que tal trabalho for prestado, com base no salário do mês em que essas horas foram prestadas.

§8º - Ao efetuar o pagamento do adicional de sobreaviso previsto no parágrafo sétimo, o Banco dará cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), enviando as informações relativas as funções comissionadas juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

ARTIGO 39 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. O Banco efetuará o pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade, no percentual de 40%, sempre que na prestação de serviços se verificar o seu enquadramento nas atividades ou operações insalubres ou perigosas, por meio de realização de perícia por perito do Ministério do Trabalho ou equipe de saúde da Empresa, no local de trabalho, com o objetivo de caracterizar, classificar ou determinar atividade insalubre ou perigosa, conforme disposto na legislação vigente.

§1º — O fato de o empregador pagar este adicional não o eximirá da melhoria das condições de trabalho, até a eliminação do risco.

§2º — As entidades sindicais acompanharão a perícia.

ARTIGO 40. COMISSÃO DE SEGURANÇA BANCÁRIA. As partes ajustam entre si a instalação da Comissão Bipartite de Segurança Bancária, realizando a indicação de seus membros no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura do presente acordo.

§1º. A comissão deverá elaborar plano com medidas específicas, objetivando proteger a vida, prevenir assaltos, sequestros e extorsões e que visem a segurança e a integridade física e psicológica dos empregados, bem como apresentar proposta de solução dos problemas afetos aos mesmos, em decorrência de assaltos e sequestros já ocorridos.

§2º. A referida comissão criará calendário de reuniões no intuito de fomentar as informações referentes à segurança bancária.

ARTIGO 41. PREVAMAZÔNIA. Aos ingressantes no PrevAmazônia admitidos após o concurso de 1998, que não tiveram acesso a plano de previdência complementar antes da implementação do PrevAmazônia, o banco garantirá a possibilidade de contribuição por tempo passado.

ARTIGO 42. QUADRO DE APOIO. O banco, considerando a representativa adesão ao desligamento incentivado, dispensará aos integrantes remanescentes do Quadro de Apoio tratamento isonômico com os cargos existentes na empresa.

§1º. O Banco não mais realizará demissões dos empregados integrantes do Quadro de Apoio, garantindo aos mesmos todos os direitos, inclusive a manutenção e acesso às funções comissionadas, bem como permitindo sua participação nos processos seletivos, sem distinção de função, desde que esses atendam os pré-requisitos de conhecimento e competência para a função.

§2º. O Banco da Amazônia, ao implementar o novo PCCR, garantirá a inclusão dos empregados do Quadro de Apoio, de forma a reparar o tempo em que não houve crescimento na tabela salarial, assegurando, no mínimo, uma promoção a cada dois anos de serviço na empresa.

ARTIGO 43. ANUALIZAÇÃO DE LICENÇA PRÊMIO. Fica mantido, aos empregados que fazem jus (os admitidos até 2 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 18 (dezoito) dias (optantes pelo PCS/94) ou 24 (vinte e quatro) dias (não optantes pelo PCS/94), ambos corridos.

§1º. - Será facultada aos empregados a utilização da licença prêmio em descanso ou a sua conversão em espécie.

§2º - 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.

§3º. A aquisição anual da licença prêmio é considerada vantagem pessoal.

§4º. O Banco da Amazônia estenderá aos empregados admitidos após 02.10.1996 os benefícios de anualização de licença prêmio conferido aos empregados optantes pelo PCS/94, podendo o empregado optar pela conversão do benefício em espécie.

ARTIGO 44. DA ASSISTÊNCIA AOS EMPREGADOS QUE POSSUEM DEPENDENTES PCDs.

Com relação aos empregados que possuem filhos, enteados ou pessoa sob guarda ou tutela portador de patologia mental e/ou física que o caracterize como pessoa com deficiência (PCD), neurodivergente e/ou acometido de doença grave/rara, o banco se compromete a adotar as seguintes medidas:

I. A empresa abonará totalmente as faltas do empregado que se ausentar do trabalho para acompanhamento de dependentes citados no caput a profissionais ou serviços ligados à melhoria da qualidade de vida e condições de saúde do dependente, sem prejuízo da remuneração dos empregados;

II. O banco disponibilizará o regime laboral em teletrabalho em favor dos empregados que possuam dependentes citados no caput, em até 30 (trinta) dias após a assinatura do acordo coletivo;

III. O banco assegurará a todos os empregados, que tenham dependentes na forma citada no caput, a redução de até 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho semanal, sem prejuízo da remuneração e sem compensação de jornada, mantendo as gratificações de função, mediante solicitação do empregado;

IV. O banco se compromete a arcar com as despesas com consultas médicas, dos dependentes descritos neste artigo, que excederem ao limite do Plano de Saúde utilizado pelo empregado inscrito no Programa Saúde Amazônia, ou que não tiverem resposta de agendamento no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da solicitação de atendimento ao Plano de Saúde.

V. O banco se compromete em não realizar quaisquer discriminações decorrentes de eventual pedido de redução de jornada ou alteração para o teletrabalho, previstos no presente artigo, no que diz respeito à concorrência do empregado em processos seletivos internos ou promoções.

§1°. Considera-se abrangidos por este artigo todas as pessoas que apresentem patologias de natureza física, mental, intelectual, sensorial ou de comunicação, de natureza definitiva, transitória ou transitória com cuidados permanentes, que resultem na obstrução da participação plena e efetiva da pessoa, perante a sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

§2°. Considera-se como dependente todos os que estão sob a dependência financeira do empregado, incluindo-se, no referido rol de beneficiários, os dependentes que possuem as seguintes condições, não cumulativas:

I. Os dependentes que estão sob a guarda judicial de natureza provisória ou definitiva;

II. Os dependentes declarados como dependentes perante o INSS;

III. Os dependentes declarados no Imposta de Renda; e

IV. Os dependentes declarados pelo empregado à empresa.

§3°. Para ter acesso aos benefícios previstos no presente artigo, o empregado apresentará à empresa, laudo disponibilizado por profissional especialista.

§4º. 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.

ARTIGO 45. CONVERSÃO DE FALTA JUSTIFICADA NÃO ABONADA. Será facultada, a critério do empregado, a conversão de faltas justificadas não abonadas, em dias de licença prêmio adquiridos.

ARTIGO 46. INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO. Em caso de descomissionamento após 10 (dez) anos de efetivo exercício em funções comissionadas, por interesse da Administração e sem justo motivo, será garantido o direito à incorporação da gratificação e demais verbas pagas em razão do exercício de função, considerando os maiores valores pagos e sendo desconsideradas, para fins de contagem do interstício de 10 (dez) anos, qualquer interrupção.

Parágrafo único. Ao empregado com 60 (sessenta) anos completos será resguardada a possibilidade de manifestar interesse na incorporação referida no caput do presente artigo, cabendo ao banco decidir sobre o requerido.

ARTIGO 47. NÃO ADOÇÃO DA LATERALIDADE. O Banco da Amazônia compromete-se a não adotar a lateralidade em caso ausências, não importando o tempo de duração, garantindo a designação de substitutos e o recebimento de pagamento proporcional cabível em caso de substituições.

ARTIGO 48. BENEFÍCIO ESPECÍFICO DO DESLOCAMENTO NO PERÍODO DE FÉRIAS. O Banco da Amazônia garantirá a todos os empregados que estiverem servindo em agências situadas em localidades carentes de infraestrutura básica ou que vierem a ser transferidos para uma dessas unidades, o direito a concessão de passagens, por ocasião da utilização de férias, para si, seu cônjuge e seus dependentes.

ARTIGO 49. PISO DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR. O Banco da Amazônia pagará aos seus empregados remuneração básica não inferior ao salário profissional da categoria a que pertençam, para jornada de trabalho respectiva, respeitadas suas variantes e condições, como o valor do vencimento básico de ingresso de todos os técnicos científicos, contratados após a aprovação em concurso público, ressalvados os pisos e condições específicas mais vantajosas de categorias profissionais diferenciadas.

§1º. Serão assegurados aos profissionais abrangidos nesta cláusula todos os benefícios, vantagens e direitos previstos no presente acordo.

§2º. Para os TC's vinculados ao CREA e veterinários, o Banco da Amazônia se compromete a estabelecer o salário-mínimo profissional previsto na Lei nº 4.950-A/1966⁹.

§3º. No caso dos demais cargos de nível superior, que estão contemplados no plano de cargos e salários do seu quadro funcional, o banco se compromete a cumprir os pisos de mercado praticado pelos demais bancos federais.

⁹ LEI Nº 4.950-A/1966. Dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária.

§4º. O banco compromete-se a remunerar os engenheiros que exercem funções de oito horas de acordo com a Lei nº 4.950-A/1966.

ARTIGO 50. PROMOÇÃO AUTOMÁTICA PARA OS TC'S e TB's. O Banco se compromete a efetivar promoção de TBI e TCI para TB2 e TC2, respectivamente, completados 180 (cento e oitenta) dias de efetivos serviços prestados ao Banco.

ARTIGO 51. ISONOMIA ENTRE SUPERVISORES. O Banco da Amazônia garantirá a isonomia de pagamento de salário e jornada de seis horas para os supervisores de agência, matriz, centrais e segurança do trabalho.

ARTIGO 52. ESTABILIDADES PROVISÓRIAS NO EMPREGO. O Banco da Amazônia garantirá estabilidade provisória no emprego, função, lotação e condição de trabalho ao empregado:

I- Gestante: desde a concepção até 05 (cinco) meses após o término da licença maternidade;

II- Gestante/aborto: por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

III- Alistado para o serviço militar: desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;

IV- Em pré-aposentadoria: durante os 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, os empregados que tiverem o mínimo de 5 anos de vinculação empregatícia com o Banco da Amazônia, extinguindo-se automaticamente a garantia após adquirido o direito.

ARTIGO 53. DESCOMISSIONAMENTO DECORRENTE DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL. O banco observará 6 (seis) ciclos avaliatórios consecutivos de SGD com desempenhos insatisfatórios, como requisito para descomissionamento de empregado.

§1º. O banco adicionará ao sistema de avaliação de desempenho a possibilidade de o subordinado avaliar seu gestor hierárquico.

§2º. O Banco da Amazônia adotará as seguintes providências, em caso de descomissionamento de empregado, em razão de processo administrativo ou baixo desempenho funcional:

I. Manutenção do valor da comissão por período não inferior a doze meses, contados a partir do descomissionamento efetivo;

II. Retorno à atividade desempenhada antes da nomeação da função exercida.

ARTIGO 54. AUSÊNCIAS AUTORIZADAS. Sem prejuízo da respectiva remuneração, e das garantias previstas no artigo 473 da CLT, serão concedidas aos empregados as seguintes ausências:

I. FALECIMENTOS:

a) de parentes do empregado(a):

1. pais, padrasto, madrasta, filhos e enteados, tutelados, cônjuge ou companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, inscritos no banco ou no INSS, irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, genros e noras – 8 dias úteis consecutivos;

2. cunhados, tios e sobrinhos – 3 (três) dias úteis consecutivos;

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

1. filhos, enteados, tutelados, avós, pais, netos, genros e noras – 6 (seis) dias úteis consecutivos;

2. irmãos, cunhados, tios e sobrinhos – 3 (três) dias úteis consecutivos;

II. CASAMENTO E CELEBRAÇÃO DE UNIÃO ESTÁVEL, 8 (oito) dias úteis consecutivos;

III. NASCIMENTO DE FILHOS. Conforme Artigo 85 da minuta geral – Fenaban.

IV. ADOÇÃO DE MENORES. Conforme Artigo 85 da minuta geral – Fenaban.

V. DOAÇÃO DE SANGUE. Abono de até 4 (quatro) dias por ano para doadores de sangue, observadas as recomendações médicas.

VI. INTERNAÇÃO HOSPITALAR, enquanto perdurar a internação do dependente financeiro.

VII. ACOMPANHAR FILHO OU DEPENDENTE EM CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO-ODONTOLÓGICO;

VIII. ACOMPANHAR DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA EM CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO-ODONTOLÓGICO;

IX. COMPARECIMENTO A JUÍZO, nos termos do artigo 473¹⁰, VIII, da CLT;

X - AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO OU REPARO DE AJUDAS TÉCNICAS - O BANCO abonará as horas de ausências, durante a jornada de trabalho, para os empregados com deficiência, a serem utilizadas para aquisição, manutenção ou reparo de ajudas técnicas (cadeiras de rodas, muletas, etc.), com limite de 3 (três) dias por ano.

XI. PARTICIPAÇÃO EM COMPETIÇÃO ESPORTIVA, o empregado que for convocado para integrar Seleção Brasileira, Seleção Estadual, Seleção Municipal ou equipe esportiva do Sindicato dos Bancários do Pará tem a ausência abonada, na quantidade necessária à realização do evento.

¹⁰ **CLT. ARTIGO 473.** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

XII. EM CASOS DE DOENÇAS GRAVES, acompanhamento de cônjuge/parceiro, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica, doenças assim consideradas no artigo 151¹¹ da Lei nº 8.213/91;

XIII. ABORTO OU MORTE DE FETO, descanso remunerado de 60 (sessenta) dias para a mulher, comprovados por atestado médico.

XIV. ACOMPANHAMENTO DE ESPOSA/COMPANHEIRA NO PERÍODO DE GRAVIDEZ. Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;

XV. REALIZAÇÃO DE EXAMES PREVENTIVOS DE CÂNCER. Até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

§1º. Para efeito deste artigo, sábado é considerado dia não útil.

§2º. Quando o empregado tiver trabalhado, ainda que parcialmente, na data do óbito, iniciar-se-á a contagem do período de afastamento no primeiro dia subsequente ao evento.

ARTIGO 55. ISONOMIA DE TRATAMENTO. O Banco da Amazônia garantirá a isonomia de tratamento entre os empregados admitidos até outubro de 1996 e após essa data.

Parágrafo único. O Banco da Amazônia e as entidades sindicais constituirão uma comissão de estudos para levantar os direitos diferenciados entre os antigos e novos empregados, seus impactos na folha de pagamento e nas melhorias das condições de vida e trabalho da categoria, com objetivo de implementar essa isonomia.

ARTIGO 56. CONCORRÊNCIA SELETIVA PARA FUNÇÕES COMISSIONADAS. O Banco da Amazônia se compromete a realizar concorrência seletiva para o preenchimento de funções comissionadas, disponível a todos os seus empregados, pautando o processo seletivo em critérios objetivos, transparentes e debatidos com as entidades sindicais, obedecendo, rigorosamente, a ordem de classificação.

§1º. O Banco da Amazônia divulgará, antes de iniciar o processo seletivo, os critérios objetivos de julgamento que serão utilizados em cada etapa da seleção, divulgando a classificação, por etapa, dos candidatos inscritos, com suas respectivas médias.

§2º. O Banco da Amazônia disponibilizará aos candidatos vista do processo seletivo, especialmente das provas e notas, 7 (sete) dias antes da conclusão da seleção.

§3º. Fica assegurado ao candidato recorrer do resultado ou da sua nota, para a Gerência de Pessoas - GEPES.

¹¹ **LEI Nº 8.213/1991. ARTIGO 151.** Até que seja elaborada a lista de doenças mencionada no inciso II do art. 26, independe de carência a concessão de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez ao segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido das seguintes doenças: tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, esclerose múltipla, hepatopatia grave, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), síndrome da deficiência imunológica adquirida (aids) ou contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada.

§4º. É vedada a exigência de tempo mínimo de vínculo com a empresa para que o empregado possa participar de processos seletivos para funções comissionadas.

§5º. Fica vedado ao Banco promover processo seletivo interno utilizando como único critério de seleção nota individual ou nota geral do empregado.

§6º. É vedado ao banco praticar quaisquer tipos de discriminação, se obrigando a coibir práticas que causem cerceamento à progressão funcional dos seus empregados em razão de gênero, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, inclusive em razão de exercício de mandato sindical, como dirigentes e delegados sindicais, liberados ou não, em prol dos direitos e garantias de todos os empregados.

ARTIGO 57. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL. Na movimentação de pessoal em vagas abertas em suas unidades, seja na matriz, nas agências da região metropolitana de Belém ou em outros municípios ou estados, o banco se compromete a movimentar os empregados previamente cadastrados no banco de movimentação.

§1º. Os empregados terão direito a pleitear transferência após 180 (cento e oitenta) dias lotados em uma mesma unidade.

§2º. O Banco da Amazônia, nas transferências a pedido para dependências com vaga e localizadas em outro município, garantirá o ressarcimento das despesas com transporte de móveis e passagens, bem como abono de 3 (três) dias úteis para preparativos e instalação, além de um crédito equivalente a 3 (três) diárias para cobrir despesas eventuais ou imprevistas.

§3º. Além das diárias asseguradas no parágrafo anterior, o Banco efetuará o pagamento de valor correspondente a mais 30 (trinta) diárias aos empregados excedentes ou oriundos de unidades com excesso, removidos no curso do ano letivo e desde que possuam filhos cursando o ensino fundamental ou filhos excepcionais de qualquer idade, que estejam sob acompanhamentos especializados.

§4º. O banco dará prioridade de atendimento aos empregados que possuam patologia mental e/ou física que os caracterizem como pessoas com deficiência (PCD), neurodivergentes e/ou acometidos de doença grave/rara.

ARTIGO 58. PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS NO COMITÊ DE RECURSOS HUMANOS E RELAÇÕES SINDICAIS (COMIR e CICOR). O Comitê de Recursos Humanos e Relações Sindicais (COMIR e CICOR) será constituído paritariamente entre os representantes do Banco da Amazônia e de empregados e terá um caráter mais preventivo do que punitivo, assegurando-se aos empregados amplo direito de defesa.

§1º. O número definitivo de membros nesse comitê será definido pela comissão de negociação permanente, não sendo em nenhuma hipótese inferior ao atual número de participantes.

§2º. O banco garantirá a participação de todos os representantes dos empregados em todas as reuniões da COMIR e CICOR.

§3º. Na constituição desse comitê deverá ser respeitada a paridade entre os gêneros.

§4º. Se entre os primeiros colocados nesse processo de escolha de representantes dos empregados não for atingido a cota referida no parágrafo 3º, dentre os eleitos os que tiverem menor percentual de votos serão substituídos pelo outro gênero mais votado, assim sucessivamente até o alcance da cota.

§5º. Fica a critério do empregado arrolado em quaisquer processos no COMIR dispor de acompanhamento jurídico, inclusive nas reuniões, com direito a voz para encaminhar sua defesa.

§6º. O banco adequará a composição do COMIR e CICOR, com vistas a atingir a paridade prevista neste artigo, durante a vigência do presente acordo.

ARTIGO 59. COMITÊ DE PLANEJAMENTO. O Banco da Amazônia garantirá a participação, de forma paritária, dos representantes dos empregados no Comitê de Planejamento das Unidades, sendo estes representantes eleitos pelos colegas nas unidades.

ARTIGO 60. NEGOCIAÇÃO PERMANENTE. Fica instituído o processo de negociação permanente, com composição paritária de empregados e o Banco da Amazônia, por meio do qual as partes, reforçando a via do diálogo, continuarão a debater as questões pertinentes às relações trabalhistas.

§1º. Serão realizadas reuniões ordinárias mensalmente com calendário anual preestabelecido entre as partes signatárias.

§2º. Reuniões extraordinárias poderão ser realizadas sempre que for necessário e urgente o encaminhamento de assuntos em discussão nas reuniões ordinárias mensais.

§3º. Durante a vigência deste acordo, as partes signatárias poderão sugerir a instalação de mesas temáticas sobre assuntos de interesse do funcionalismo, definidos de comum acordo, inclusive a metodologia de funcionamento da mesa.

ARTIGO 61. DO ACESSO A PLANO DE SAÚDE. O banco se compromete a garantir o acesso ao programa de reembolso de plano de saúde, nos mesmos valores, para todos os empregados da ativa, aos aposentados e seus dependentes.

ARTIGO 62. PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA. O Banco da Amazônia se compromete a custear integralmente, para todos os empregados, programas para prática de atividade diversas, que visem o aprimoramento da qualidade de vida, dentro e fora das instalações do banco.

Parágrafo único. Trimestralmente, o Banco da Amazônia se compromete a promover outras atividades que busquem a qualidade de vida, tais como passeios ecológicos, orientação nutricional, exercícios aeróbicos e cursos motivacionais e de conscientização.

ARTIGO 63. PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO. O Banco da Amazônia patrocinará o plano de saúde e odontológico dos seus empregados.

§1º. O banco custeará, no mínimo, 85% (oitenta e cinco por cento) das despesas com plano de saúde dos empregados e seus dependentes.

§2º. Caso o empregado, ou seus dependentes, já possuam plano de saúde em condições mais vantajosas do plano patrocinado pela empresa, o banco arcará com o reembolso, no mesmo

valor que pagaria para que o empregado usufruísse do serviço disponibilizado mediante comprovante de pagamento, inclusive os planos de saúde do âmbito regional.

ARTIGO 64. DOS EXAMES MÉDICOS. Os exames médicos previstos na legislação serão realizados, de preferência, por médicos especializados em Medicina do Trabalho, na própria Unidade de lotação do empregado, caso o Banco possua SESMT na localidade.

§1º. 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.

§2º. O Banco se obriga a realizar todos os exames médicos previstos no Art. 168 da CLT e na NR 7, quais sejam admissional, periódico, mudança de função, retorno e demissional, garantindo e primando sempre pela qualidade, sendo que o demissional deverá ser realizado independentemente da época em que se realizou o periódico.

§3º. O banco fornecerá ao sindicato, ao fim de cada semestre, listagem contendo o nome de todos os empregados que foram submetidos a exames naquele período, salvo situações específicas que exijam periodicidade inferior.

§4º. Caso no exame periódico seja constatada a necessidade de atendimentos e exames específicos, o banco custeará a sua realização.

ARTIGO 65. MELHORIA DA INFRAESTRUTURA NAS UNIDADES. O Banco da Amazônia reformulará as unidades físicas de trabalho e adequará a estrutura de seus estabelecimentos, em consonância com a legislação trabalhista, bem como com base em critérios ergonômicos, de segurança, higiene, medicina do trabalho e demais normas do MTE, num prazo de 90 (noventa) dias após assinatura deste acordo coletivo.

§1º. O banco garantirá a criação de espaços físicos e infraestruturas necessárias para o descanso pelos empregados, além de garantir a criação de refeitórios dentro de cada unidade.

§2º. O Banco da Amazônia promoverá a renovação do sistema de climatização em todas as suas unidades.

§3º. O banco apresentará o cronograma da obra, bem como o mapa de risco acatando as propostas dos empregados.

§4º. O banco criará um programa de ambientação e adaptação nas agências que recebem empregados PcD's, para que os demais empregados estejam preparados para recebê-los e possam prestar a assistência, quando necessário.

ARTIGO 66. JORNADA DE TRABALHO. Conforme Artigo 54 da minuta geral – Fenaban, com exceção de seu parágrafo sexto, que fica com a seguinte redação:

§1º. 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 (trinta) minutos.

§2º. 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 ininterruptamente elou habitualmente aos sábados, domingos e feriados.

§3º. 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.

§4º. 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.

§5º. 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.

ARTIGO 67. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE DA ASSOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS DO BANCO DA AMAZÔNIA. O Banco da Amazônia liberará do expediente de trabalho 02 (dois) diretores da Associação de Empregados do Banco da Amazônia (AEBA), durante a vigência do respectivo mandato.

§1º. O banco assegurará aos empregados eleitos para exercerem cargos de direção na AEBA os mesmos direitos e vantagens concedidos na liberação de dirigentes sindicais.

§2º. Os empregados eleitos para exercerem cargos de direção na AEBA, não liberados para regime de livre frequência, poderão deixar de comparecer ao serviço por motivo de participação em seminários, congressos ou outras atividades da Associação, respeitado o limite de 2 (dois) 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 empregado. Caberá ao administrador confirmar a autorização, observando-se a conveniência do serviço.

§3º. Aos empregados liberados na forma deste artigo será garantida a mesma lotação de origem, quando de seu retorno ao banco.

ARTIGO 68. REUNIÕES COM ENTIDADES SINDICAIS. O Banco cederá espaço para permitir reunião sindical ou de interesse dos empregados, em dia e 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.

ARTIGO 69. CUSTEIO DO VALOR DA ANUIDADE PROFISSIONAL. O Banco da Amazônia custeará o valor da anuidade junto aos conselhos profissionais (CREA, OAB, CRA, CRC, CORECON, etc.) de todo seu quadro técnico científico.

ARTIGO 70. FINANCIAMENTO DE VEÍCULOS E IMÓVEIS PARA OS EMPREGADOS. O Banco da Amazônia criará linhas de crédito, no prazo de 90 (noventa) dias corridos, a contar da assinatura do ajuste preliminar, para seus empregados, sem taxas e juros, para financiamento de veículos e imóveis, salvo condição mais favorável.

ARTIGO 71. REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS NA DIRETORIA. O banco instituirá a Diretoria Representativa dos Empregados, garantindo o assento dos trabalhadores na direção da empresa.

§1º. A escolha do representante será feita através de processo eleitoral com votos de todos os empregados.

§2º. O processo eleitoral será encaminhado pelo Banco da Amazônia em parceria com as entidades sindicais.

ARTIGO 72. RETENÇÃO DA POUPANÇA REGIONAL. O banco criará mecanismos de retenção da poupança regional, como preceitua o artigo 192¹² da CF/88.

ARTIGO 73. EM DEFESA DO BANCO. O Banco da Amazônia compromete-se junto aos seus empregados e à sociedade a defender a missão desenvolvimentista a fim de acelerar a redução de pobreza e a distribuição de renda a nível regional em sua área de atuação, tomando as seguintes medidas:

I. Aumentar a capilaridade abrindo agências e postos de serviço nas áreas de menor desenvolvimento;

II. Avançar o apoio aos arranjos produtivos locais;

III. Expandir o microcrédito e o crédito solidário;

IV. Atuar como prestador de serviços empresariais na identificação e formação de empreendedores;

V. Agilizar o sistema operacional de deferimento do crédito de fomento;

ARTIGO 74. RECOMPOSIÇÃO SALARIAL. O Banco da Amazônia se compromete a constituir, em até 90 (noventa) dias após a assinatura do acordo, Grupo de Trabalho Paritário, no sentido de identificar perdas salariais ocorridas ao longo dos anos e elaborar proposta de recomposição salarial.

ARTIGO 75. PROGRAMA DE INCENTIVO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL. O Banco da Amazônia custeará, a título de incentivo à formação profissional, para todos os empregados do banco, o pagamento integral do curso de formação profissional no nível superior e pós-graduação para os seus funcionários, em todas as áreas de conhecimento.

Parágrafo único. O banco concederá licença remunerada a todos os empregados que estiverem cursando cursos de nível superior e pós-graduação, *lato e strictu sensu*.

¹² **CF/88. ARTIGO 192.** O sistema financeiro nacional, estruturado de forma a promover o desenvolvimento equilibrado do País e a servir aos interesses da coletividade, em todas as partes que o compõem, abrangendo as cooperativas de crédito, será regulado por leis complementares que disporão, inclusive, sobre a participação do capital estrangeiro nas instituições que o integram.

ARTIGO 76. CURSOS DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL. Os cursos patrocinados pelo Banco da Amazônia devem acontecer no horário de trabalho do empregado, preferencialmente fora do banco.

§1º. Se o curso for em outra cidade, o Banco da Amazônia se responsabilizará por diárias, estadias e demais despesas decorrentes da participação do empregado no curso oferecido.

§2º. Se o curso for realizado em outro horário ou dia de trabalho do empregado, serão pagos horas extras e adicionais pertinentes à extrapolação da jornada de trabalho.

ARTIGO 77. DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. O Banco da Amazônia disponibilizará o texto do presente acordo coletivo no ambiente do *amazonianet*, após a sua assinatura.

ARTIGO 78. DO PONTO ELETRÔNICO. O Banco manterá sistema de ponto eletrônico, para controle da jornada de trabalho de seus empregados, nos termos do §2º do artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigos 1º e 2º da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do Ministério do Trabalho.

§1º. O sistema de ponto eletrônico terá as seguintes premissas:

I. Disponibilidade e acessibilidade ao sistema no local de trabalho dos empregados, para o registro dos horários de trabalho e consulta;

II. Identificação do Banco e dos empregados nos registros de ponto;

III. Possibilidade de extração eletrônica e impressa pelo empregado, Banco e órgãos fiscalizadores, a qualquer tempo, dos registros realizados pelo empregado;

§2º. O sistema de ponto eletrônico não comportará em sua operacionalização:

I. Restrição ao registro do ponto pelo empregado;

II. Registro automático do ponto;

III. Autorização prévia ao empregado para registro de sobrejornada;

IV. Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§3º. Quando decorrente de erro, será permitida a alteração ou a eliminação do registro de ponto sob a justificativa formal do empregado ao seu superior hierárquico para a regularização, na forma dos normativos internos respectivos, ficando vedado ao banco o desconto decorrente da referida falta de regularização.

§4º. A entidade sindical, através dos seus representantes, poderá solicitar reunião sempre que houver denúncia quanto a procedimentos contrários à legislação, ao acordo coletivo de trabalho e às normas internas respectivas.

§5º. Ocorrendo a reunião referida no §4º desta cláusula, uma vez constatadas as denúncias, deverão as partes estabelecer prazo razoável para solução de todas as pendências, sob pena

de ajuizamento de ação de descumprimento pela Entidade Sindical, Federações ou Confederações.

§6°. O sistema de ponto eletrônico inibirá até a marcação inicial da jornada, bem como o bloqueará após o término, o acesso aos sistemas internos e rede do Banco;

§7°. As partes signatárias reconhecem que o sistema de ponto eletrônico atende as exigências do artigo 74, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no artigo 2º da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do Ministério do Trabalho, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto - REP.

§8°. O Banco se compromete a disponibilizar, quando solicitado pelas entidades sindicais, os registros de jornada dos empregados.

§9°. O Banco da Amazônia se compromete a homologar o sistema de registro de controle de jornada, junto ao Ministério do Trabalho, até o fim da vigência do presente instrumento, nos moldes das portarias 1.510/2012 e 373/2011 do MTE.

ARTIGO 79. GRATIFICAÇÃO POR PÓS-GRADUAÇÃO. O Banco da Amazônia pagará aos empregados que possuírem pós-graduação gratificação específica que terá como base a remuneração do empregado, na seguinte proporção:

- I. 25% (vinte e cinco por cento), por cada especialização;
- II. 30% (trinta por cento), por cada mestrado;
- III. 55% (cinquenta e cinco por cento), por cada doutorado.

ARTIGO 80. AMPLIAÇÃO DO QUADRO DE EMPREGADOS. O Banco da Amazônia contratará mais empregados, através de certame ou nomeando concursados, ampliando o quadro de empregados em, no mínimo, 10% (dez por cento) do quadro efetivo, até o final da vigência deste acordo coletivo.

ARTIGO 81. EXTENSÃO DO PROGRAMA “VER-O-PESO”. O Banco da Amazônia possibilitará a participação no referido programa de todos os empregados.

Parágrafo único. O banco implementará, em todas as unidades, a ginástica laboral preventiva, presencialmente e semanalmente, visando incentivar os empregados a cuidarem da sua saúde.

ARTIGO 82. ABONO ATIVIDADE FÍSICA. Com o intuito de prevenir doenças e valorizar a saúde e o bem-estar de seus empregados, inclusive para aposentados, o banco reembolsará o valor pago pelos empregados no desenvolvimento de atividades físicas, mediante comprovação da despesa realizada para esse fim.

ARTIGO 83. DA REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL DO BANCO. O Banco da Amazônia comunicará às entidades representativas de classe e aos empregados, em prazo não inferior a 6 (seis) meses, para discutir e negociar a respeito de quaisquer reestruturações organizacionais de funções e cargos.

Parágrafo único. O Banco da Amazônia concederá aos seus empregados opção de adesão à nova função estabelecida, em caso de reestruturação, sem prejuízos quanto a sua jornada e remuneração.

ARTIGO 84. DESPESAS PARA DESLOCAMENTO. O banco realizará o adiantamento de todos as despesas, incluindo diárias e indenização por quilometragem, para o deslocamento a serviço do empregado que utilizar veículo próprio fora do município de sua lotação.

Parágrafo único. O banco disponibilizará ao empregado veículo para o empregado realizar o serviço, caso esse opte por não utilizar o veículo próprio.

ARTIGO 85. NEGOCIAÇÃO EXCLUSIVA COM AS ENTIDADES SINDICAIS. As partes ajustam entre si que todas as negociações, que tenham como objeto o contrato de trabalho dos empregados, serão feitas exclusivamente com as entidades sindicais representativas da categoria dos bancários, sendo estas a CONTRAF, a FETEC/CN e o SEEB-PA.

ARTIGO 86. EFEITO DAS NORMAS COLETIVAS. As partes ajustam entre si que todas as normas coletivas de trabalho, que transigem sobre os direitos da categoria bancária, são válidas para todos os empregados do BANCO DA AMAZÔNIA S.A., independentemente de faixa de escolaridade e de remuneração em que se enquadram.

ARTIGO 87. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E HOMOLOGAÇÃO. As partes ajustam entre si que todas as homologações dos desligamentos serão realizadas no Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Ramo Financeiro do Estado do Pará e, na impossibilidade de serem realizadas na referida entidade, por questões exclusivamente de natureza geográfica, as homologações poderão ser realizadas por meio virtual, com participação do sindicato.

ARTIGO 88. DAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO. As partes ajustam entre si que o BANCO DA AMAZÔNIA S.A. não irá firmar nenhum contrato de trabalho por intermédio de contratos de autônomos, de contratos intermitentes, de contratos temporários, de contratos a tempo parcial e de contratos a regime 12x36, sob nenhuma hipótese ou justificativa.

§1º. As partes ajustam entre si que jornada, pausas e intervalos serão considerados como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

§2º. As partes ajustam entre si que os intervalos de repouso e de alimentação terão duração mínima de quinze minutos, aos empregados que possuem jornada de seis horas, e uma hora, aos empregados que possuem jornada superior a seis horas, salvo os casos de interesse do empregado que solicite redução para 30 (trinta minutos).

ARTIGO 89. ACESSO DOS REPRESENTANTES SINDICAIS. As partes ajustam entre si que os dirigentes terão livre acesso a todas as unidades e estações de trabalho da empresa.

ARTIGO 90. DO SETOR ASSISTENCIAL. O banco se compromete em realizar a reativação do setor assistencial do banco no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da assinatura do presente acordo.

ARTIGO 91. DO ADICIONAL DE PERMANÊNCIA. O banco se compromete a realizar o pagamento da verba “adicional de permanência”, de natureza remuneratória, a todos os

empregados que saírem do município, onde possuírem domicílio, para o exercício de atividade em localidade diversa.

ARTIGO 92. DA PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA. Conforme Artigo 34 da minuta geral – Fenaban, exceto o limitador, que passa a ser 5 (cinco) salários-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em setembro/2024, bem como o módulo social, que será de até 3,00% do Lucro Líquido, distribuído de forma linear.

ARTIGO 93. DA NULIDADE DA RESCISÃO POR COMUM ACORDO. As partes ajustam entre si que não será feita rescisão de contrato de trabalho de comum acordo, nos moldes previstos na Lei Nº 13.467/2017.¹³

ARTIGO 94. BANCO DE HORAS. O Banco manterá sistemática de remuneração e compensação de horas extras com validade de 1 (um) ano.

§1º. Das horas extras prestadas pelo empregado durante o mês, parte será 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: 80% das horas extras serão pagas e os 20% serão registradas no "Banco de Horas"; b) Nas Unidades com quadro de 13 até 20 empregados: 70% das horas extras serão pagas e as 30% serão registradas no "Banco de Horas" c) Nas Unidades com quadro a partir de 21 empregados: 60% das horas extras serão pagas e 40% serão registradas em "Banco de Horas".

§2º. 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

§3º. 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 (quarenta e duas) horas.

§4º. A não realização de jornada pelos empregados e eventuais atrasos poderão ser compensados com horas de crédito incluídas no banco de horas.

§5º. 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.

§6º. 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.

§7º. 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

¹³ **LEI Nº 13.467/2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

(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.

ARTIGO 95. DA LIBERDADE SINDICAL. As partes ajustam entre si que não será utilizado o disposto no Título II-A da CLT, quando a discussão sobre o dano extrapatrimonial versar sobre a liberdade de expressão dos sindicatos e dos trabalhadores individualmente.

ARTIGO 96. DA VEDAÇÃO DE PRÊMIOS POR PRODUTIVIDADE. As partes ajustam entre si que a remuneração do empregado não será paga sob a forma de prêmios ou por produtividade.

ARTIGO 97. DA NULIDADE DE QUITAÇÃO ANUAL DE PASSIVO TRABALHISTA. As partes ajustam entre si que não farão a quitação anual de passivos na forma prevista no artigo 507-B da CLT.

ARTIGO 98. DA REPRESENTAÇÃO INDIVIDUAL DE EMPREGADOS. As partes ajustam entre si que não serão constituídos representantes de empregados não vinculados às entidades sindicais com o objetivo de negociar diretamente com o BANCO DA AMAZÔNIA S.A.

ARTIGO 99. GRUPO DE TRABALHO SOBRE A REFORMA TRABALHISTA. As partes ajustam entre si que constituirão o Grupo de Trabalho permanente para avaliar e conter os impactos nas relações de trabalho advindas das mudanças ocorridas na legislação trabalhista.

ARTIGO 100. DO MEIO AMBIENTE E TRANSIÇÃO JUSTA. O banco se obriga a estabelecer mesa de negociação com as entidades sindicais, imediatamente, em caso de emergência climática/ambiental, a fim de instituir medidas que impactem positivamente na vida dos bancários, terceirizados, clientes e população atingida. O banco, ainda, ciente das urgências climáticas e sociais, sem prejuízo das imposições definidas pela legislação federal, estadual e municipal, firma compromisso com:

§1º. O desmatamento zero e com o estabelecimento de planos para se alinhar aos objetivos do Acordo de Paris e Marco Global da Biodiversidade em sua Política de Responsabilidade Socioambiental e Climática (PRSAC) como critério nas concessões de crédito e investimento;

§2º. A disponibilização de informações sobre a concessão de crédito e investimentos de forma acessível para a sociedade, bem como a decisão pela suspensão, não concessão e desinvestimento em atividades e empreendimentos associados a irregularidades socioambientais;

§3º. O cancelamento e a suspensão imediata na concessão de crédito e investimentos para imóveis rurais e empresas com irregularidades socioambientais;

§4º. A não concessão de créditos e promoção de investimentos para empresas e atividades prejudiciais à biodiversidade e ao clima;

§5º. Os requisitos de licenciamento ambiental, observando seu cumprimento e apresentação das devidas licenças ambientais, antes da concessão do crédito ou financiamento para atividades produtivas;

§6º. A qualificação permanente do trabalho bancário que assegure o pleno atendimento aos requisitos socioambientais demandados para a prestação dos serviços bancários, através da promoção de cursos, capacitações e contratação de pessoal;

§7º. A transição justa, dialogando com os sindicatos as inovações e transformações dos produtos financeiros, motivados por demandas ambientais, que impactem o trabalho dos bancários.

ARTIGO 101. VIGÊNCIA. O presente acordo coletivo aditivo à convenção coletiva de trabalho da FENABAN 2024-2025 terá vigência no período compreendido entre 01/09/2024 a 31/08/2025.

§1º. O banco se compromete em, após o termo final da vigência das normas coletivas que regem os contratos de trabalho de seus empregados, manter o cumprimento das cláusulas constantes nos instrumentos coletivos de negociação até a assinatura de novas normas coletivas.

§2º. As partes ajustam entre si que todos os dispositivos inseridos em normas coletivas da categoria bancária estarão assegurados após a data-base, bem como terão sua vigência mantida até a celebração de novas normas coletivas.

Belém, Para. 24 de junho de 2024.

REPRESENTANTE DA CONTRAF/CUT

REPRESENTANTE DA FETEC-CUT/CN

PRESIDENTA DO SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO PARÁ