

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

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 do Estado do Pará S/A, a vigorar de 01.09.2026 a 31.08.2027, mantidos os artigos até a assinatura do próximo Acordo Coletivo de Trabalho.

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 BANPARÁ se sujeite à Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF/CUT 2026-2027, observadas as ressalvas de alguns artigos e condições que se mostrem necessárias;
3. Que as partes signatárias reconhecem e concordam que a celebração do presente instrumento importa em mútuo acordo de vontades entre pactuantes.

ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES.

A minuta do acordo é constituída de 3 (três) partes dispostas da seguinte forma:

PARTE I. ARTIGOS RESSALVADOS DA MINUTA GERAL DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 2026: Indica, expressamente, os artigos da Minuta Geral da Pauta de Reivindicações da Categoria Bancária 2026 FENABAN/CONTRAF/CUT 2026-2027 aos quais o banco não está sujeito, não se comprometendo, portanto, a respeitá-los. Os referidos artigos mantêm a numeração originalmente apresentada no documento em que se encontram inseridos, mencionando-se aqui apenas os respectivos títulos que lhes são emprestados.

PARTE II. ARTIGOS SUBSTITUTIVOS AOS ARTIGOS RESSALVADOS: Indica, expressamente, os artigos pactuados pelos signatários em substituição àqueles expressamente ressalvados na PARTE I da presente minuta.

PARTE III. ARTIGOS ADICIONAIS ESPECÍFICOS DA PRESENTE MINUTA DE ACORDO: Apresenta artigos específicos que os signatários se comprometem a observar durante a vigência do acordo.

ARTIGO 1º. DO CUMPRIMENTO DA CCT FENABAN/CONTRAF/CUT 2026-2027. O BANPARÁ compromete-se a cumprir a Convenção Coletiva de Trabalho – FENABAN/CONTRAF/CUT 2026-2027, naquilo que não colidir com o presente instrumento,

alcançando, inclusive, cláusulas que estabeleçam condições mais benéficas e favoráveis aos bancários e às bancárias, salvo se expressamente ressalvadas neste Acordo.

ARTIGO 2º. DA ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO. Os termos deste Acordo Coletivo de Trabalho devem ser aplicados de forma aditiva à Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF/CUT 2026-2027, a todos os trabalhadores empregados do Banco do Estado do Pará S.A.

PARTE I. DOS ARTIGOS DA MINUTA GERAL RESSALVADOS.

ARTIGO 3º. Ficam ressalvados e não são aplicáveis ao **BANCO DO ESTADO DO PARÁ S.A.** os seguintes artigos constantes da Minuta Geral da Categoria FENABAN/CONTRAF/CUT 2026-2027:

ARTIGO 1º - REAJUSTE SALARIAL

ARTIGO 4º - SALÁRIO DE INGRESSO

ARTIGO 11 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO;

ARTIGO 18 - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO;

ARTIGO 19 - 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO;

ARTIGO 20 - 13ª CESTA REFEIÇÃO;

ARTIGO 24 - AUXÍLIO - FILHOS COM DEFICIÊNCIA;

ARTIGO 53 - ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES;

ARTIGO 116 - FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL;

ARTIGO 120 - DELEGADO SINDICAL;

ARTIGO 122 - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS.

PARTE II. DOS ARTIGOS SUBSTITUTIVOS AOS ARTIGOS RESSALVADOS.

Em substituição aos artigos ressalvados expressamente pelo Banco do Estado do Pará, no Artigo 3º do presente Acordo, ficam convencionados os dispositivos enumerados a seguir:

DOS TEMAS AFETOS À REMUNERAÇÃO

ARTIGO 4º. DO SALÁRIO DE INGRESSO E DO REAJUSTE SALARIAL. A partir de 01.09.2026, o Banpará ajustará os níveis da tabela do Plano de Cargos, Carreira e Salários - PCCS para todos os cargos (fundamental, médio e superior) com a aplicação do INPC de setembro/2025 a agosto/2026 acrescido de aumento real de 15% (quinze por cento), com repercussão em todos os níveis das tabelas, bem como nas demais verbas de natureza salarial, com exceção do anuênio e demais verbas que tiverem norma específica prevista no presente acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Caso fique estabelecido índice de reajuste salarial anual na CCT FENABAN 2026/2027 superior ao índice inflacionário, o percentual de ganho real da mesa nacional será acrescido ao percentual de 15% (quinze por cento), com aplicação em substituição ao estabelecido no *caput*, a partir de 01.09.2026.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A partir de 01.09.2026, será aplicado o índice de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor atual do anuênio.

PARÁGRAFO TERCEIRO. A partir de 01.09.2026, o Banpará protegerá os salários, gratificações, auxílios, adicionais, auxílio refeição, cesta alimentação, 13ª cesta alimentação e demais vantagens dos empregados abrangidos pelo acordo, recompondo o seu valor real acordado em 01.09.2026, sempre que a taxa de inflação acumulada alcançar o percentual igual ou superior a 1% (um por cento), medido com base na variação mensal do INPC-IBGE.

ARTIGO 5º. DO AUXÍLIO REFEIÇÃO. A partir de 01.09.2026, o Banpará reajustará em 53,144% (cinquenta e três vírgula cento e quarenta e quatro por cento) o valor do auxílio refeição atualmente concedido aos seus empregados, sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tíquete refeição ou tíquete alimentação, facultado o seu pagamento em dinheiro, resultando no valor mensal de R\$ 2.878,28 (dois mil, oitocentos e setenta e oito reais e vinte e oito centavos).

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

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

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

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

ARTIGO 6º. DA CESTA ALIMENTAÇÃO. A partir de 01.09.2026, o Banpará reajustará em 53,144% (cinquenta e três vírgula cento e quarenta e quatro por cento) o valor da cesta alimentação atualmente concedido aos seus empregados, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto no artigo anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu *caput* e nos parágrafos primeiro ao quarto, resultando no valor mensal de R\$ 2.121,72 (dois mil, cento e vinte e um reais e setenta e dois centavos).

ARTIGO 7º. DO DÉCIMO TERCEIRO AUXÍLIO REFEIÇÃO E DA DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO. O Banpará concederá, até o dia 30 do mês de novembro de 2026, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o décimo terceiro auxílio refeição e a décima terceira cesta alimentação no valor reajustado conforme *caput* dos artigos 5º e 6º desta minuta, por meio de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de tíquete, ressalvadas condições mais vantajosas.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. Quando concedida aos empregados na ativa, o benefício previsto no *caput* deste artigo será igualmente concedido aos trabalhadores afastados por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho por todo o tempo do respectivo afastamento, contados a partir do 16º dia do afastamento e, aos aposentados por invalidez, pelo período de até 42 (quarenta e dois) meses, contados do dia da concessão da aposentadoria, vedado, contudo, o acúmulo do benefício.

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

ARTIGO 8º. DO AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ. A partir de 01.09.2026, o banco reajustará o valor mensal do auxílio para a importância de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais), a ser pago por cada filho, desde o nascimento até a idade de 83 (oitenta e três) meses, para custeio de despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha ou para o custeio de despesas decorrentes do pagamento de empregada doméstica/babá, sendo dispensada a comprovação dos gastos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A concessão do benefício atenderá ao disposto no inciso IV parágrafos 1º e 2º do Art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e demais disposições legais pertinentes.

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

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

PARÁGRAFO QUARTO. O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

PARÁGRAFO QUINTO. O Banco efetuará a inclusão automática do Auxílio Creche/Auxílio Babá na folha de pagamento do empregado a partir da comunicação do nascimento da criança, da adoção ou da guarda judicial, independentemente da comprovação de despesas com creche ou babá.

PARÁGRAFO SEXTO. O Banco adotará procedimentos simplificados para concessão e manutenção do Auxílio Creche/Auxílio Babá, sendo vedada a exigência de renovação periódica de cadastro, apresentação mensal de comprovantes de despesas ou qualquer outra formalidade administrativa que dificulte ou retarde o acesso ao benefício.

ARTIGO 9º. DO AUXÍLIO PARA FILHOS E DEMAIS DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA. A partir de 01.09.2026, o Banpará reajustará pelo INPC de setembro/2025 a agosto/2026 acrescido de aumento real de 15% (quinze por cento) o valor mensal atualmente concedido aos seus empregados por cada filho ou dependente com deficiência, ainda que de natureza temporária, e que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição

seja comprovada por meio de laudo emitido por médico assistente com especialidade na área correspondente à deficiência, a ser apresentado pelo funcionário, e seja confirmada pelo médico do Banco.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Para efeito deste artigo, os demais dependentes com deficiência são aqueles declarados como dependentes ao INSS e os constantes na Declaração do Imposto de Renda, bem como demais dependentes sob guarda, tutelados, curatelados e enteados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Sem prejuízo do disposto neste artigo, o banco se compromete a arcar com as despesas com consultas médicas, dos dependentes com deficiência que excederem o limite do Plano de Saúde mantido pelo banco, ou que não tiverem resposta de agendamento no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da solicitação de atendimento ao plano de saúde.

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

PARÁGRAFO QUARTO. 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 a necessidade de cuidados permanentes, para fins da manutenção ou não do benefício.

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

PARÁGRAFO SEXTO. O "auxílio a filhos e/ou dependentes com deficiência" não será cumulativo com o "auxílio creche/babá" previsto no artigo anterior e, do mesmo modo, é desvinculado do salário e não tem natureza remuneratória.

PARÁGRAFO SÉTIMO. O Banpará assegurará, às mães e/ou pais que tenham filhos com deficiência, bem como demais dependentes previstos no parágrafo primeiro deste artigo, a redução de até 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho semanal ou assegurará o teletrabalho, sem prejuízo da remuneração e mantendo as gratificações de função, mediante solicitação do empregado, que deverá especificar de que forma sua jornada deve ser reduzida.

ARTIGO 10. DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR) SOCIAL – ADICIONAL BANPARÁ. Equivalente a 15% (quinze por cento) do lucro líquido, apurado no exercício de 2026, distribuídos linearmente e sem limites individuais de pagamento, proporcionalmente aos dias trabalhados no ano de 2026, correspondente ao fortalecimento do Banpará no exercício de 2026, com o aumento de sua presença nos municípios do Estado, ampliando a oferta de produtos e serviços bancários e dinamizando a economia local dos municípios, cumprindo com o seu papel de agente ativo no processo de desenvolvimento econômico e social do Estado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Banpará efetuará o adiantamento da PLR-Social, em parcela única, no prazo de 5 (cinco) dias após a assinatura do acordo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A diferença, se houver, considerando o lucro líquido apurado em 31 de dezembro de 2026, será paga ou deduzida até o dia 1º de março de 2027.

ARTIGO 11. DA PLR – DA DISTRIBUIÇÃO E DA ANTECIPAÇÃO – REGRA FENABAN. O Banpará pagará a seus empregados PLR em cumprimento a previsão da CCT 2026/2027, ressalvados os percentuais e exclusão de limitadores individuais conforme previsto no presente acordo.

ARTIGO 12. DA PLR REGRA BÁSICA. O Banco pagará a seus empregados, a título de regra básica, o percentual de 25% do lucro líquido, apurado no exercício de 2026, a ser distribuído conforme reivindicação prevista na minuta entregue à Fenaban (Artigo 34), que considera a soma das verbas de natureza salarial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A distribuição da PLR Básica prevista no *caput* deste artigo não estará sujeita a qualquer limitador ou teto individual de pagamento, sendo vedada a imposição de valor máximo por empregado, independentemente do nível salarial, cargo ou função por ele ocupado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O Banpará pagará a seus empregados, de forma cumulativa às parcelas previstas nos Artigos 11 e 12 do presente acordo, PLR Adicional equivalente a 10% (dez por cento) do lucro líquido apurado no exercício de 2026, distribuído proporcionalmente aos dias trabalhados no ano, sem limitador individual de pagamento.

DOS TEMAS AFETOS AOS DIREITOS E LIBERDADES SINDICAIS E ASSOCIATIVAS

ARTIGO 13. DA FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL. Fica assegurada a liberação remunerada, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego como se em exercício estivessem, dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria ou Conselho Fiscal da entidade, ou junto à FETEC/CN e CONTRAF/CUT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Para efeito de frequência livre, os diretores das entidades sindicais de empregados em estabelecimentos bancários que, em virtude de unificação de bancos dos quais sejam empregados, tenham passado a ser, ou vierem a ser, de um só banco, continuarão a considerar-se como de bancos diferentes, até as 3 (três) eleições seguintes, situação essa que permanecerá no caso de ser mantida a coincidência em virtude de sua reeleição.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO. Durante o período em que o empregado estiver à disposição das entidades sindicais, a essas caberá a designação de suas férias, mediante a comunicação ao empregador, com antecedência de 30 (trinta) dias, para adoção das providências administrativas.

PARÁGRAFO QUARTO. Ao empregado que estiver à disposição das entidades sindicais, será assegurado o acesso aos documentos internos de conhecimento comum de todos os demais empregados da empresa. Para este fim, o banco se compromete a, no prazo de 30

(trinta) dias a contar da assinatura do acordo, criar mecanismos para garantir esse acesso.

ARTIGO 14. DOS DELEGADOS SINDICAIS. O BANPARÁ reconhece a representação dos delegados sindicais, que atuam de forma livre e democrática, e as partes acordam que, em cada unidade, os empregados, conjuntamente com o sindicato, poderão eleger delegados sindicais, observando-se os critérios estabelecidos neste artigo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Os representantes sindicais de base terão mandato de 2 (dois) anos e serão eleitos levando-se em conta a quantidade de empregados lotados em cada dependência. A quantidade de delegados sindicais obedecerá ao seguinte:

- I. Em cada agência eleger-se-á 01 (um) delegado(a) sindical;
- II. Nos prédios onde funcionem superintendências, eleger-se-á 01(um) delegado(a) sindical para cada 50 (cinquenta) empregados do quadro efetivo;
- III. Em cada posto de serviço, distante mais do que 20km de sua agência subordinante, eleger-se-á (01) um delegado(a) sindical.
- IV. Em cada posto de serviço, localizado em município distinto de sua agência subordinante, eleger-se-á (01) um delegado(a) sindical.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para cada titular poderá ser eleito um suplente de delegado sindical.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Para se candidatar, o(a) empregado(a) deve estar lotado(a) na dependência para a qual pretende ser eleito(a), respeitando-se ainda a seção, no caso desta ser apartada fisicamente da dependência de lotação.

PARÁGRAFO QUARTO. Caso a agência possua um ou mais postos de serviço, o delegado será lotado, prioritariamente, na unidade que possuir a maior concentração de trabalhadores.

PARÁGRAFO QUINTO. As eleições serão coordenadas pelo Sindicato dos Bancários, sendo o mandato dos delegados de 02 (dois) anos, devendo as eleições serem realizadas em qualquer época e nas dependências do banco, podendo ocorrer por meio virtual ou presencial.

PARÁGRAFO SEXTO. Compete ao representante sindical de base:

- I. Representar os empregados de sua dependência perante o sindicato, bem como junto ao banco;
- II. Manter o diálogo permanente com os colegas de sua dependência, debatendo e organizando as reivindicações, críticas e sugestões para melhoria das condições de trabalho, informando imediatamente ao sindicato quaisquer eventos que possam estar violando as normas de proteção aos direitos trabalhistas.
- III. Distribuir, subsidiariamente à direção sindical, os boletins e publicações que digam respeito aos empregados e às entidades de classe;
- IV. Reunir-se com os demais empregados de sua unidade de lotação, comunicando ao sindicato a realização do evento.

PARÁGRAFO SÉTIMO. Ao representante sindical de base são asseguradas as prerrogativas do artigo 543 da CLT, sendo vedada a sua remoção ou transferência da lotação para a qual foi eleito, inclusive por força de processos de reestruturação, durante a vigência do mandato, salvo em comum acordo entre ele e o banco, com anuência do sindicato, sendo vedado, inclusive, o seu descomissionamento.

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

PARÁGRAFO NONO. É permitida a participação dos representantes sindicais de base em seminários, congressos ou outras atividades sindicais os quais serão considerados para todos os efeitos como efetivamente trabalhados, desde que o banco seja comunicado com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis.

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

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

PARTE III. DOS ARTIGOS ADICIONAIS ESPECÍFICOS DA PRESENTE MINUTA DE ACORDO

DOS TEMAS AFETOS À REMUNERAÇÃO

ARTIGO 15. DO TICKET ALIMENTAÇÃO PELO DIA DO BANCÁRIO. O banco concederá, anualmente, um ticket alimentação extra, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), a ser pago a todos os seus empregados até 28 de agosto de cada ano, desvinculado do salário, de caráter indenizatório e sem natureza remuneratória, por ocasião do dia do bancário.

PARÁGRAFO ÚNICO. O benefício previsto neste Artigo será concedido a todos os empregados que estiverem no efetivo exercício de suas atividades nas respectivas datas, estendendo-se aos empregados em gozo de licença maternidade, licença paternidade, licença para acompanhamento familiar e aos afastados por doença ou acidente de trabalho.

ARTIGO 16. DO TICKET ANIVERSÁRIO. O banco concederá ticket alimentação extra no mês de aniversário do empregado, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), desvinculado do salário e sem natureza remuneratória.

PARÁGRAFO ÚNICO. O benefício previsto neste Artigo será concedido a todos os empregados que estiverem no efetivo exercício de suas atividades nas respectivas datas, estendendo-se aos empregados em gozo de licença maternidade, licença paternidade, licença para acompanhamento familiar e aos afastados por doença ou acidente de trabalho.

ARTIGO 17. DO AUXÍLIO PARA CUIDADORES E DO REEMBOLSO DE DESPESAS COM PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU PESSOA IDOSA. O Banpará instituirá auxílio financeiro mensal destinado à contratação de cuidadores para empregados que possuam sob sua dependência, filhos, enteados, tutelados e curatelados deficientes, inclusive aqueles

previstos no parágrafo primeiro do artigo 9º deste Acordo, ou pessoa idosa, que demande assistência permanente, em valor não inferior a 01 (um) salário mínimo nacional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Banco reembolsará integralmente as despesas comprovadamente realizadas com terapias, acompanhamento psicológico, psiquiátrico, fisioterapia, transporte especializado, acompanhante, cuidadores e materiais especializados destinados ao tratamento, desenvolvimento, habilitação, reabilitação, acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O reembolso previsto nesta cláusula abrangerá as despesas não cobertas ou insuficientemente cobertas pelo plano de saúde disponibilizado pelo Banco, observada a comprovação da necessidade mediante prescrição ou relatório de profissional habilitado.

ARTIGO 18. DO AUXÍLIO EDUCACIONAL PARA DEPENDENTES. O Banpará concederá auxílio educacional mensal aos empregados que possuam filhos, enteados ou dependentes legais matriculados regularmente em instituição de ensino, nos seguintes níveis:

I — Ensino Fundamental: reembolso de 75% das despesas comprovadas, durante o período letivo, por cada dependente matriculado em instituição de ensino fundamental pública ou privada,

II — Ensino Médio: reembolso de 70% das despesas comprovadas, durante o período letivo, por cada dependente matriculado em instituição de ensino médio pública ou privada,

III — Ensino Técnico: reembolso de 70% das despesas comprovadas, durante o período letivo, por cada dependente matriculado em instituição de ensino médio pública ou privada,

IV - Ensino Superior: reembolso de 60% das despesas comprovadas, durante o período letivo, por cada dependente matriculado em instituição de ensino médio pública ou privada,

PARÁGRAFO ÚNICO. A concessão do auxílio educacional previsto no *caput* está condicionada à apresentação anual de comprovante de matrícula e a comprovação de despesas.

ARTIGO 19. DO REEMBOLSO DE MENSALIDADES DE GRADUAÇÃO. O Banpará reembolsará parcialmente as despesas comprovadas com mensalidades de curso de graduação do próprio empregado, matriculado regularmente em instituição de ensino superior pública ou privada reconhecida pelo MEC.

PARÁGRAFO ÚNICO. O percentual de reembolso previsto no *caput* será definido em negociação entre o banco e as entidades sindicais signatárias no prazo de até 90 (noventa) dias contados da assinatura do presente acordo.

ARTIGO 20. DO AUXÍLIO FARMÁCIA. O Banpará instituirá programa de Auxílio Farmácia destinado ao custeio, total ou parcial, das despesas com medicamentos prescritos por profissional habilitado, visando à promoção da saúde e à melhoria da qualidade de vida de seus empregados e dependentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Banco assegurará aos empregados com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, ativos ou desligados, portadores de doenças graves, crônicas, psiquiátricas, transtornos neurodivergentes e/ou doenças degenerativas devidamente comprovadas, o reembolso integral das despesas com medicamentos relacionados ao tratamento da enfermidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Os medicamentos de alto custo, assim considerados aqueles

cujo valor unitário seja igual ou superior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), terão custeio integral pelo Banco quando destinados ao tratamento de doenças graves, crônicas e/ou degenerativas.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O Banco adotará procedimento simplificado para concessão e reembolso do Auxílio Farmácia, sendo vedada a exigência de documentos ou etapas administrativas desnecessárias à comprovação da prescrição médica, da compra do medicamento e da condição clínica do beneficiário.

ARTIGO 21. DO AUXÍLIO FUNERAL. O auxílio funeral será pago em parcela única, no valor de até R\$ 5.900,00 (cinco mil e novecentos reais), mediante apresentação da certidão de óbito, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis contados da entrega da documentação necessária.

PARÁGRAFO ÚNICO. O auxílio funeral será devido ao empregado em caso de falecimento de um de seus dependentes legais, e aos dependentes do empregado aposentado que vier a falecer, exigida em todos os casos a comprovação de dependência.

ARTIGO 22. DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS). Para a continuidade dos trabalhos do PCCS, que tratam sobre promoções por antiguidade e merecimento e a evolução em carreiras do Banpará, o Banco se obriga a alterar o Regulamento do PCCS em vigência, retirando os indicadores de lucro líquido e os índices de eficiência adaptados projetados para o exercício, assim como garantir a atuação do GT/PCCS eleito, para revisar e modificar, no prazo de até 90 (noventa) dias, a partir da assinatura do presente acordo, o regulamento atual adicionando, substituindo as cláusulas atuais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A progressão por antiguidade ocorrerá de forma automática, a cada período de 2 (dois) anos de efetivo exercício no Banco, conforme definido unanimemente pelo Grupo de Trabalho constituído em 2024.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para a progressão por merecimento, o empregado precisa obter avaliação de desempenho dentro das regras a serem definidas pelo Grupo de Trabalho Paritário do PCCS.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O Banpará compromete-se em aplicar e manter o índice de 5% (cinco por cento) entre níveis da tabela salarial, garantindo, no ato de assinatura do presente acordo, uma progressão funcional na tabela a todos os empregados, inclusive quem possua penalidade disciplinar, acima de 6 (seis) faltas injustificadas no ano e quem houver tido contrato suspenso.

PARÁGRAFO QUARTO. O período de afastamento do empregado por motivos de saúde (decorrente de atestado médico ou de benefício previdenciário) é computado para fins promoção por antiguidade.

PARÁGRAFO QUINTO. As partes ajustam entre si que o Banpará não implementará planos de reestruturação ou planos de cargos, carreiras e salários que alterem os contratos de trabalho dos empregados sem a prévia negociação com as entidades sindicais na elaboração dos referidos programas.

PARÁGRAFO SEXTO. O Banco reconhece existir discrepância na progressão funcional de empregados antigos, com 30 (trinta) anos ou mais de serviço, assumindo o compromisso da

reparação objetiva, via GT PCCS, no prazo de até 90 (noventa) dias, garantindo-se, no mínimo, cinco progressões extraordinárias na tabela salarial do PCCS, além da já prevista no Parágrafo Terceiro.

PARÁGRAFO SÉTIMO. O Banpará compromete-se a promover a revisão permanente do Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, com vistas à implementação das melhorias debatidas e aprovadas no âmbito do Grupo de Trabalho Paritário do PCCS.

PARÁGRAFO OITAVO. O Banco adotará medidas destinadas a conferir maior celeridade às progressões funcionais previstas no PCCS, mediante a simplificação de procedimentos e a eliminação de obstáculos administrativos, financeiros e operacionais que retardem o desenvolvimento profissional dos empregados.

PARÁGRAFO NONO. O Banpará promoverá o fortalecimento da carreira de todos os funcionários, ampliando as oportunidades de crescimento profissional, ascensão funcional e acesso às funções gratificadas e comissionadas existentes na estrutura organizacional do Banco, encaminhadas pelo GT/PCCS.

PARÁGRAFO DÉCIMO. O Banco compromete-se a revisar normas, procedimentos e critérios de pessoal que constituam entraves à ascensão funcional dos empregados, assegurando tratamento isonômico e critérios objetivos para o desenvolvimento na carreira.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO. As propostas, estudos e deliberações já discutidos e aprovados no âmbito do Grupo de Trabalho Paritário do PCCS deverão ser objeto de implementação progressiva durante a vigência do presente acordo coletivo, observadas as prioridades definidas pelas partes.

ARTIGO 23. DO ADICIONAL DE ESCOLARIDADE. O banco se compromete a, no prazo de 90 (noventa) dias, alterar o regulamento do PCCS para prever o pagamento de Adicional de Escolaridade, que incidirá sobre a remuneração-base do empregado, da seguinte forma:

I - 12,5% (doze vírgula cinco por cento), em se tratando de título de Doutor;

II - 10% (dez por cento), em se tratando de título de Mestre;

III - 7,5% (sete vírgula cinco por cento), em se tratando de certificado de Especialização;

IV – 5,0% (cinco por cento), em se tratando de graduação.

PARÁGRAFO ÚNICO. Em nenhuma hipótese, o empregado perceberá cumulativamente mais de um percentual dentre os previstos nos incisos I, II, III e IV deste artigo.

ARTIGO 24. DO REAJUSTE DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÕES/COMISSÕES. Em até 90 (noventa) dias após a assinatura do acordo, o banco efetivará o reajuste das gratificações de função não reajustadas (agências e setores), durante a vigência do ACT 2026/2027, garantindo a manutenção da diferença proporcional e hierárquica entre as funções comissionadas, comprometendo-se a equalizar os valores pela melhor gratificação entre matriz e agência.

ARTIGO 25. DO REAJUSTE DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DOS AGENTES DE CALL CENTER. O banco, de forma cumulativa com os demais reajustes previstos no acordo coletivo, promoverá a valorização dos agentes de call center e, sem prejuízo da

implementação das medidas listadas nos parágrafos abaixo, reajustará o valor da gratificação de função no percentual de 65% (sessenta e cinco por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O adicional previsto no presente artigo será implementado com efeitos retroativos à data-base da categoria (1º de setembro de 2026).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para fins deste artigo, ficam expressamente reconhecidas as atividades de atendimento, suporte, cobrança, comercialização de produtos e serviços bancários desempenhadas pelos agentes de call center, como atividades de extrema relevância para o alcance dos objetivos institucionais e dos resultados operacionais do Banco.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O Banco divulgará, periodicamente, os indicadores de desempenho e os resultados alcançados pelo setor, assegurando o reconhecimento formal das metas atingidas pelos agentes de call center.

PARÁGRAFO QUARTO. O Banco assegurará, aos agentes de call center, a participação nos programas de premiação, incentivo e reconhecimento por desempenho eventualmente instituídos, observados critérios objetivos, transparentes e isonômicos.

ARTIGO 26. DA QUEBRA DE CAIXA PARA TESOUREIROS E COORDENADORES DE PAB. O Banpará pagará aos Tesoureiros e aos Coordenadores de PABs o mesmo valor pago aos Caixas do Banco a título de quebra de caixa, aplicando o reajuste de 40% (quarenta por cento) sobre o valor atualmente vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO. Fica estendido o direito à quebra de caixa aos Coordenadores de Retaguarda de Serviços e aos Gerentes de Serviços Internos que acumulem, de forma habitual ou eventual, as atividades de tesouraria em suas unidades de lotação, no mesmo valor pago aos Caixas, independentemente de qualquer prazo ou condição relacionada à segregação de funções.

ARTIGO 27. DA ISENÇÃO DE TARIFAS. O Banpará isentará os seus empregados, da ativa e aposentados, do pagamento de quaisquer tarifas bancárias, salvo as decorrentes de inclusão/exclusão do Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos – CCF.

ARTIGO 28. DO VALE-CULTURA. O BANPARÁ garantirá a todos os seus empregados a concessão do Vale-Cultura no valor mensal de R\$ 200,00 (duzentos reais), observadas, no que couber, as disposições da Lei nº 12.761/2012, do Decreto nº 8.084/2013, a título de incentivo ao desenvolvimento cultural e educacional de seus empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO. A concessão do Vale-Cultura prevista nesta cláusula constitui benefício de natureza autônoma, assegurado por força deste Acordo Coletivo de Trabalho, não estando condicionada à existência, manutenção, restabelecimento ou fruição, pelo BANPARÁ, de qualquer incentivo, benefício ou renúncia fiscal instituído por lei.

ARTIGO 29. DO ABONO ATIVIDADE FÍSICA. A partir de 01.09.2026, o abono de incentivo à prática de atividades físicas, concedido na forma de regulamentação interna, desvinculado do salário e sem natureza remuneratória, será reajustado pelo INPC de setembro/2025 a agosto/2026 acrescido de aumento real de 15% (quinze por cento) sobre o valor atualmente vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO. O Banpará compromete-se a garantir o ressarcimento da referida

despesa no prazo máximo de 10 (dez) dias após a comprovação da utilização do referido benefício, na forma constante na regulamentação interna.

ARTIGO 30. DA EXTENSÃO DA AJUDA ALUGUEL A EMPREGADOS TRANSFERIDOS PARA A CAPITAL. A Ajuda Aluguel, já paga aos empregados transferidos das unidades da capital para o interior, será estendida aos empregados transferidos, por interesse do Banpará, do interior do Estado para as unidades da capital, observados os limites, percentuais de indenização, tempo e demais requisitos e procedimentos fixados na Regulamentação interna do Banco.

ARTIGO 31. DA LICENÇA-PRÊMIO. A partir de 01.09.2026, o Banpará implementará a licença-prêmio de 90 (noventa) dias, após cada quinquênio de efetivo exercício do trabalho no banco, garantindo a isonomia de tratamento.

ARTIGO 32. DO PROGRAMA DE BONIFICAÇÃO. O Banco obriga-se a revisar o Programa de Bonificação vigente, com a participação das entidades sindicais e da AFBEPA, em reconhecimento dos técnicos bancários sem função comissionada/gratificada que atuem no atendimento e na retaguarda, bem como Caixas que atuem, de forma eventual, no atendimento. O programa adotará critérios claros, objetivos, transparentes e isonômicos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Banco deverá instituir, no prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, Grupo de Trabalho com a participação de representantes do Banco, entidades sindicais e AFBEPA, para avaliar e propor os ajustes necessários ao Programa de Bonificação, considerando as áreas específicas de atuação dos empregados(as).

PARÁGRAFO SEGUNDO. O Grupo de Trabalho concluirá seus estudos no prazo de até 90 (noventa) dias, contados da sua instituição, apresentando proposta de revisão do Programa e cronograma para sua implementação e/ou efetivação.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O prazo acima estipulado pode ser prorrogado por mais 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO QUARTO. O prazo previsto no parágrafo terceiro será improrrogável e, ao seu término, o Grupo de Trabalho apresentará as propostas finais, tendo o Banco o prazo de até 60 (sessenta) dias para implementar a revisão.

PARÁGRAFO QUINTO. A implementação das alterações decorrentes da revisão do Programa não poderá acarretar redução, supressão ou prejuízo das bonificações atualmente percebidas pelos empregados já contemplados pelo Programa de Bonificação, sob nenhuma hipótese, nem a devolução de valores já apurados ou pagos pelo Banco aos empregados abrangidos pelo Programa.

PARÁGRAFO SEXTO. O Banco deverá efetuar o pagamento da bonificação referida na *caput* em setembro de 2026 a todos os empregados abrangidos pelo programa, sem prejuízo de eventuais alterações e melhorias na minuta que vierem a ser propostas pelas entidades.

ARTIGO 33. DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. O banco garantirá o pagamento de adicional de insalubridade, nos moldes da NR 15 do MTE, aos empregados que desempenharem suas atividades nos Postos de Atendimento Bancários (PAB) instalados dentro de unidades hospitalares.

ARTIGO 34. DA INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO. Em caso de reversão do empregado a seu cargo efetivo, por interesse da Administração e sem justo motivo, é garantido o direito à incorporação, à sua remuneração, da maior gratificação e complemento de gratificação percebidos ao longo de 10 (dez) anos de efetivo exercício em função(ões) de confiança e/ou gratificada(s)/comissionada(s), 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 da gratificação e complemento de gratificação, cabendo ao banco decidir sobre o requerido.

ARTIGO 35. DA ISONOMIA NOS REAJUSTES DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO.

O banco, sempre que decidir pelo reajuste do valor das gratificações de função, fará incidir o mesmo percentual de reajuste para a matriz e agências.

ARTIGO 36. DA ISONOMIA ENTRE GERENTES DE AGÊNCIA E GERENTES DA MATRIZ. O Banco pagará aos gerentes de atendimento nível 1, gerentes de negócios nível 1 e gerentes de serviços internos nível 1, o mesmo valor de gratificação de função pago aos gerentes da matriz.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A isonomia prevista no *caput* do presente artigo será observada pelo banco a partir da data-base da categoria (1º de setembro de 2026).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Será reajustada proporcionalmente ao reajuste das gerências nível 1, os valores pagos aos gerentes de atendimento, gerentes de negócio e gerentes de serviços internos dos demais níveis.

ARTIGO 37. DA ISONOMIA ENTRE COORDENADOR DE POSTO DE SERVIÇO E COORDENADOR DE SERVIÇOS DA MATRIZ. O Banco pagará aos coordenadores de posto de serviço o mesmo valor de gratificação de função pago aos coordenadores de serviços da matriz.

PARÁGRAFO ÚNICO. A isonomia prevista no *caput* do presente artigo será observada pelo banco a partir da data-base da categoria (1º de setembro de 2026).

ARTIGO 38. DA VALORIZAÇÃO DOS GERENTES DE PROJETOS. O banco, de forma cumulativa com os demais reajustes previstos neste acordo coletivo, reajustará o valor da gratificação de função paga aos Gerentes de Projetos, no percentual de 25% (vinte e cinco por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO. O adicional previsto no presente artigo será implementado com efeitos retroativos à data-base da categoria (1º de setembro de 2024).

ARTIGO 39. DA VALORIZAÇÃO DOS COORDENADORES DE COBRANÇA. O banco, de forma cumulativa com os demais reajustes previstos no acordo coletivo, reajustará o valor da gratificação de função paga aos Coordenadores de Cobrança, no percentual de 40% (quarenta por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO. O adicional previsto no presente artigo será implementado com efeitos retroativos à data-base da categoria (1º de setembro de 2026).

ARTIGO 40. DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DE CAIXA PARA EMPREGADOS EM

TREINAMENTO PRÁTICO NA FUNÇÃO DE CAIXA E EM SUBSTITUIÇÃO. O Banpará pagará a gratificação de Caixa e, ainda, a verba “quebra de caixa” a seus empregados que estiverem realizando “treinamento prático” na função de Caixa ou exercendo a referida função, em caráter de substituição, em Agências e Postos de Atendimento.

DOS TEMAS AFETOS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

ARTIGO 41. DO TELETRABALHO. Sem prejuízo das previsões constantes na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, o banco garantirá o teletrabalho para os empregados que, por questão de idade, saúde, deficiência e por terem filhos e demais dependentes com deficiência ou necessidade de acompanhamento, tiverem a necessidade de trabalhar de forma remota.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Banco assegurará prioridade na concessão do regime de teletrabalho aos empregados com deficiência, aos empregados acometidos por problemas de saúde devidamente comprovados, aos responsáveis por idosos que demandem cuidados permanentes e aos trabalhadores que possuam necessidades especiais de cuidado próprio ou de familiar sob sua responsabilidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A comprovação das situações previstas nesta cláusula será realizada mediante apresentação de documentação médica, social ou equivalente, conforme o caso, vedada a exigência de requisitos excessivos ou desnecessários à análise do pedido.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O pedido de adesão ao regime de teletrabalho deverá ser analisado e efetivado pelo Banco no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da apresentação da documentação necessária.

ARTIGO 42. DA GARANTIA DE PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO COMISSIONADA. Aos empregados que retornarem ao trabalho, após cessado qualquer benefício previdenciário, será garantida a permanência na função comissionada antes exercida.

ARTIGO 43. DA CRIAÇÃO DE FUNÇÕES PARA O ATENDIMENTO. O banco se compromete a criar funções gratificadas/comissionadas para os empregados que atuam na área de atendimento do banco, em até 30 (trinta) dias, a contar da assinatura do acordo.

ARTIGO 44. DA CONCORRÊNCIA SELETIVA PARA TODAS AS FUNÇÕES COMISSIONADAS. O Banco se compromete a realizar concorrência seletiva para o preenchimento das funções gratificadas a todos os seus empregados que cumpram os requisitos previstos no Edital do referido PRSI, na matriz e nas agências da capital e do interior, pautando o processo seletivo em critérios objetivos e transparentes, obedecendo, rigorosamente, à ordem de classificação e ao MNP de Recrutamento e seleção interna, priorizando lotação na unidade, experiência na função e capacitação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O banco assegurará a realização de processo seletivo, exclusivamente aos lotados na unidade, sempre que houver funcionários exercendo determinada função em caráter de substituição.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Constarão, do edital do processo seletivo, os critérios objetivos de avaliação que serão utilizados em cada etapa da seleção e o cronograma, vedada a utilização de critérios subjetivos não previstos no respectivo edital.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O banco disponibilizará aos candidatos inscritos, por etapa, os

resultados individuais e a classificação, com sua respectiva média, respeitando a LGPD.

PARÁGRAFO QUARTO. Finalizado o processo seletivo, o banco garantirá aos candidatos o devido retorno sobre a sua participação no processo seletivo, indicando pontos a serem aprimorados pelos candidatos em futuras seleções.

PARÁGRAFO QUINTO. Fica assegurado ao candidato o direito de recorrer contra o resultado ou a sua nota para a diretoria administrativa.

PARÁGRAFO SEXTO. A capacitação prévia e/ou experiência para o exercício da função é requisito obrigatório para a participação no processo seletivo. Havendo a necessidade de capacitação, caberá ao banco disponibilizar os programas de formação necessários com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias em relação à abertura do edital, assegurando a igualdade de oportunidade entre os candidatos.

ARTIGO 45. DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO. O banco se compromete a realizar, na vigência do acordo coletivo, a modernização do seu parque tecnológico, incluído aqui tanto os equipamentos colocados à disposição de seus empregados, quanto os sistemas por estes utilizados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Na vigência do acordo coletivo, o banco se compromete a duplicar o número de empregados na área de Tecnologia da Informação (TI), por meio da realização de concurso público, tendo por base o número de empregados existentes na área na data de assinatura do acordo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Na vigência do acordo, o banco se compromete a reduzir a terceirização de serviços na área da tecnologia da informação.

PARÁGRAFO TERCEIRO. No prazo de 90 (noventa) dias da assinatura do acordo coletivo, o banco estabelecerá protocolos de ação a serem seguidos por seus empregados quando houver problemas de ordem tecnológica, tais como indisponibilidade de sistemas, com o fim de resguardo à saúde dos empregados que atuam no atendimento ao cliente.

ARTIGO 46. DA EXTENSÃO DE DIREITOS E BENEFÍCIOS AOS EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA. O Banpará assegurará, aos empregados com deficiência, de maneira integral e sem qualquer distinção, os mesmos direitos, garantias, benefícios e medidas de proteção, incluindo redução de jornada, auxílio pecuniário e apoio financeiro para tratamento de saúde, previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho em favor dos empregados que possuam filhos ou dependentes com deficiência.

PARÁGRAFO ÚNICO. É vedada qualquer distinção de tratamento entre empregados com deficiência e empregados responsáveis por filhos ou dependentes com deficiência quanto aos direitos, benefícios e garantias previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho.

ARTIGO 47. DA MOVIMENTAÇÃO INTERNA E PERMUTA ENTRE EMPREGADOS. O Banpará assegurará aos seus empregados a possibilidade de participação em processos de transferência, remoção e permuta entre unidades, observados critérios objetivos e a compatibilidade das vagas existentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Antes da lotação de candidatos aprovados em concurso público para preenchimento de vagas existentes nas unidades do Banco, serão analisados os pedidos de transferência, remoção e permuta formulados pelos empregados do quadro

funcional.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A ocupação das vagas por candidatos aprovados em concurso público ocorrerá após a conclusão da análise dos pedidos de movimentação interna, observadas as necessidades do serviço e o interesse da administração.

ARTIGO 48. DO FORTALECIMENTO DO BANPARÁ. As entidades sindicais e associativas, o funcionalismo e a Direção do Banco continuarão atuando para que a instituição seja cada vez mais sólida, pública e sempre a serviço das populações brasileira e paraense.

PARÁGRAFO ÚNICO. O banco compromete-se a sugerir, ao Governo do Estado do Pará, a realização de repasse de 70% (setenta por cento) dos dividendos à própria instituição, a título de investimentos em infraestruturas do banco.

ARTIGO 49. DO MÍNIMO DE EMPREGADOS EM PABs E CAVs. Os Postos de Atendimento Bancário (PABs) do banco deverão ter, no mínimo, 5 (cinco) bancários e os Caixas Avançados (CAVs) deverão ter, no mínimo, 3 (três) empregados. Nos municípios em que não haja agência, o mínimo deve ser de 7 (sete) funcionários em ambos os postos.

PARÁGRAFO ÚNICO. O banco cumprirá este artigo no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a assinatura do acordo coletivo.

ARTIGO 50. DA COORDENAÇÃO DE TESOUREARIA. O banco alocará 2 (dois) tesoureiros em todas as suas agências de nível I e empresarial, com jornada de 6h.

PARÁGRAFO ÚNICO. O banco cumprirá este artigo em até 180 (cento e oitenta) dias após a assinatura do acordo coletivo de trabalho.

ARTIGO 51. DA FOLGA ANIVERSÁRIO. O Banpará concederá, aos seus empregados, excetuando-se os empregados com o contrato de trabalho suspenso, na forma da lei, folga anual de 01 (um) dia, a ser gozada na data do aniversário.

ARTIGO 52. DA SEGURANÇA BANCÁRIA - PROCEDIMENTOS ESPECIAIS. Na ocorrência de assalto ou sequestro, consumado ou não, a qualquer dependência, a veículos de propriedade do BANPARÁ ou a empregados, desde que relacionados às atividades desempenhadas pelos mesmos, o BANPARÁ adotará as seguintes medidas:

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

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

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

de Segurança e Medicina do Trabalho.

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

PARÁGRAFO QUINTO. Caso o empregado não possua prova documental de propriedade do bem furtado/roubado valerá como prova de propriedade o Boletim de Ocorrência Policial – BOP, contendo as especificações detalhadas do bem, limitado o ressarcimento, por empregado, independentemente do quantitativo furtado/roubado, à quantia total de um salário-mínimo vigente.

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

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

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

PARÁGRAFO NONO. Serão mantidos pelo banco todos os itens de segurança atualmente existentes em suas agências, unidades e postos de serviço, especialmente porta giratória e quantitativos de vigilantes, de acordo com a necessidade de cada local, sem prejuízo de outras medidas de segurança.

ARTIGO 53. DO TRANSPORTE DE NUMERÁRIO. O Banpará adotará todos os procedimentos cabíveis para obstar o transporte de numerário por seus empregados, da capital e do interior, devendo o mesmo ser feito na forma do que dispõe a Lei nº 14.967, de 2024, na Portaria nº 3.233/2012-DG/DPF, e alterações posteriores.

ARTIGO 54. DO SEMINÁRIO DE SEGURANÇA BANCÁRIA. O Banpará compromete-se a realizar, com periodicidade anual, o seminário com a temática 'segurança bancária', sob a coordenação da Comissão de Segurança Bancária para amplo debate e apresentação de propostas sobre o tema, contando com a participação de palestrantes especializados, autoridades da área de segurança pública convidadas, membros da Comissão de Segurança Bancária do Banpará e representantes do SEEB/PA, CONTRAF, FETEC e AFBEPA, podendo o referido evento ocorrer de forma remota.

ARTIGO 55. DA AMPLA DEFESA NO COMITÊ DISCIPLINAR. O Banco garantirá o direito à ampla defesa no Comitê Disciplinar, sendo indispensável que o empregado seja informado de todos os atos constitutivos do processo. Ao empregado será garantido, ainda, o direito à manifestação oral, caso assim o queira, inclusive por meio de advogado, nos termos da regulamentação interna, bem como, a sua participação por meio de videoconferência.

ARTIGO 56. DA EFETIVAÇÃO NAS FUNÇÕES. Aos empregados que, em até 30 (trinta) dias contados da assinatura do acordo coletivo, completarem 90 (noventa) dias de exercício temporário ou interino de alguma função comissionada, gratificada e/ou de confiança, será garantida a efetivação na função.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A efetivação de que trata o *caput* deste artigo ocorrerá no prazo de 30 (trinta) dias contados da assinatura do acordo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Não sendo preenchido o critério previsto no presente artigo, o banco compromete-se a ocupar a função existente com empregado escolhido via processo seletivo.

ARTIGO 57. DO DESCOMISSIONAMENTO E DAS DEMISSÕES IMOTIVADAS. Em até 180 (cento e oitenta) dias contados da assinatura do acordo, o Banpará compromete-se a analisar propostas de critérios para descomissionamento de empregados, assim como, também, propostas de garantias contra demissões imotivadas, a serem apresentadas no Comitê de Relações Trabalhistas e Prevenção ao Assédio Moral e Violência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O banco, sem prejuízo de outras garantias, na vigência do acordo coletivo, observará, no mínimo, três ciclos avaliatórios consecutivos de desempenho insatisfatório, como requisito para descomissionamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O banco se compromete a adotar a avaliação de 360º para todas as funções comissionadas/gratificadas existentes em sua estrutura.

ARTIGO 58. DA INTEGRAÇÃO DIGITAL. O Banpará se compromete a promover a integração digital de seus empregados, por meio de comunicação institucional e outros meios possíveis, para promover a educação financeira, preparação para a aposentadoria, ginástica laboral, saúde, segurança e outras temáticas de interesse do Banco e dos empregados.

ARTIGO 59. DOS ESPAÇOS DE INTEGRAÇÃO. O Banpará compromete-se a avaliar a possibilidade de adaptação de novo espaço de integração dos empregados, dentro das suas dependências.

ARTIGO 60. DOS DADOS DE MEDIÇÃO E ADEQUAÇÃO DAS CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO. O Banpará compromete-se a disponibilizar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a conclusão, os dados de medição das condições ambientais de trabalho, constantes no PGR e no disciplinado na NR1.

ARTIGO 61. DO COMBATE EFETIVO AO ASSÉDIO MORAL. O Comitê de Relações Trabalhistas e Prevenção ao Assédio Moral e Violência – CRT será responsável pela análise preliminar de denúncias de assédio moral, assim como pela proposição de ações para coibir a referida prática, visando:

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

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

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

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

ARTIGO 62. DA DEMOCRATIZAÇÃO DO ACESSO À INTERNET. O Banco disponibilizará a todos os empregados, da capital e do interior, independente da função que ocupam, acesso, via internet, aos sítios eletrônicos da CONTRAF-CUT, FETEC CN, SEEB/PA e AFBEPA, desde que com o final “org.br”, inclusive com link na intranet para os respectivos endereços eletrônicos, sendo vedado qualquer bloqueio de acesso a esses endereços eletrônicos e e-mails funcionais a partir das máquinas do Banco.

ARTIGO 63. DO TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL, DIA ÚTIL NÃO TRABALHADO E EVENTOS EM DIAS ÚTEIS. O empregado que estiver a serviço do Banco em feriados e sábados, fará jus à uma folga, que poderá gozar ou indenizar, a seu critério.

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

ARTIGO 64. DOS TERCEIRIZADOS. O banco suspenderá a implantação de novos projetos de terceirização a partir da data de assinatura do acordo coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O banco assume a corresponsabilidade com a situação trabalhista dos trabalhadores contratados por empresas terceirizadas e dos estagiários, visando a garantia universal de emprego decente para todos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Fica vedada a terceirização dos setores de compensação, tesouraria, caixa rápido, *homebanking*, autoatendimento, teleatendimento, cobrança, jurídico, cartão de crédito, retaguarda, concessão e atendimento direto de produtos e serviços bancários.

ARTIGO 65. DO BANCO DE HORAS. Permanece instituído o Banco de Horas para todos os empregados do Banpará que possuem controle de jornada, independentemente da anuência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A vigência ordinária do banco de horas será anual, contados da data-base do ACT (2026/2027), renovado automaticamente por igual período.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO. O banco de horas utiliza a proporção de 1 (uma) hora de

descanso para cada adicional de hora trabalhada, em substituição ao adicional de horas extras existente, que corresponde ao valor da hora normal acrescido de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO QUARTO. Será observada a proporção de 30% (trinta por cento) das horas para compensação via Banco de Horas e 70% (setenta por cento) das horas a serem pagas como extraordinárias no mês subseqüente à realização das horas excedentes.

PARÁGRAFO QUINTO. Caso no mês anterior o saldo do empregado esteja negativo, só serão pagos os 70% (setenta por cento) das horas extras realizadas acima do saldo negativo.

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

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

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

ARTIGO 66. DA CLASSIFICAÇÃO DAS AGÊNCIAS. O banco se compromete, no prazo de 90 (noventa) dias da vigência do acordo, a reavaliar os métodos de avaliação de classificação de agências, excluindo despesas contabilizadas nas unidades sem ingerência delas, a exemplo das despesas de publicidade, transporte de valores, locação, incorporação, diárias, empréstimos de alta monta decididos pelos Comitês e desligamentos.

PARÁGRAFO ÚNICO. Em caso de elevação do nível da unidade, todos os empregados nela lotados devem ser beneficiados.

ARTIGO 67. DA FORMAÇÃO DOS GESTORES. Considerando a necessidade de uma gestão humanizada e ética, pelos ocupantes de cargo de chefia, o banco se compromete a criar um programa de formação de gestores, consistindo tal formação como pré-requisito para designação de cargos de gestão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Este programa deverá ser criado no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias após a assinatura do acordo coletivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Os atuais ocupantes de cargos de gestão deverão ser submetidos ao programa previsto neste artigo, no prazo de 1 (um ano) após a sua criação.

ARTIGO 68. DO REAJUSTE DA TABELA DE DIÁRIAS DE VIAGENS. O Banco implantará, partir de 01.01.2027, regra de reajuste anual da tabela de diárias, com a aplicação do INPC/IBGE como índice de recomposição inflacionária dos últimos 12 (doze) meses.

ARTIGO 69. 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 Banpará ainda, ciente das urgências climáticas e sociais, sem prejuízo das imposições definidas pela legislação federal, estadual e municipal, firma compromisso com:

1. 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;
2. 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 de atividades e empreendimentos associados a irregularidades socioambientais;
3. O cancelamento e a suspensão imediata na concessão de crédito e investimentos para imóveis rurais e empresas com irregularidades socioambientais;
4. A não concessão de créditos e promoção de investimentos para empresas e atividades prejudiciais à biodiversidade e ao clima;
5. O respeito aos requisitos de licenciamento ambiental, observando seu cumprimento e apresentação das devidas licenças ambientais, antes da concessão do crédito ou financiamento para atividades produtivas;
6. A promoção de 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;
7. A promoção de transição justa, dialogando com os sindicatos as inovações e transformações dos produtos financeiros, motivados por demandas ambientais, que impactem o trabalho dos bancários;
8. A observância às normas e aos parâmetros internacionais orientadores de conduta empresarial responsável, incluindo os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, o Acelerador Global de Emprego e Proteção Social da ONU, e as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável, sem prejuízo de outros.

DOS TEMAS AFETOS À PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E À EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

ARTIGO 70. DO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO. A empregada, com filho em idade de amamentação, terá direito à redução de sua jornada de trabalho, em 01 (uma) hora por dia, que poderá, a critério da empregada, ser fracionada em dois períodos de 30 (trinta) minutos, pelo período de 12 (doze) meses contados do nascimento do filho, podendo o mesmo ser prorrogado desde que fique comprovada, por atestado emitido por médico do Banco ou pertencente ao convênio médico mantido pelo Banco, a condição da mãe, de continuidade da amamentação, atendendo-se dessa forma o disposto no artigo 396 da CLT.

ARTIGO 71. DO DIREITO AO AFASTAMENTO REMUNERADO. O Banpará assegurará, à empregada vítima de violência doméstica e familiar o afastamento remunerado de suas atividades laborais pelo prazo de até 90 (noventa) dias, observada a gravidade da situação, independentemente da existência de benefício previdenciário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Banco não poderá exigir comprovação, ou condicionar o afastamento à existência de imposição de medidas protetivas em favor da empregada.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Durante o período de afastamento, serão integralmente mantidos a remuneração, as gratificações de função, os benefícios, as vantagens pessoais e os demais direitos assegurados à empregada por ocasião do afastamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O Banpará assegurará sigilo sobre as informações relacionadas à condição da empregada, observada a legislação vigente e resguardada sua privacidade.

ARTIGO 72. DO DIREITO À TRANSFERÊNCIA. O Banco garantirá à empregada vítima de violência doméstica, independentemente da existência de medidas protetivas em seu favor, o direito de transferência para outra dependência a pedido da empregada, conforme previsto na Cláusula 120, 'a', da CCT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A transferência da empregada deverá ser viabilizada com urgência como forma de garantir a sua integridade física e psicológica, devendo o Banco abster-se de qualquer exigência desnecessária ou excessivamente burocrática.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A transferência da empregada deverá ocorrer sem quaisquer prejuízos remuneratórios ou funcional, devendo o Banco garantir a manutenção da função comissionada/gratificada em exercício pela empregada.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O Banco deverá realizar o pagamento de ajuda de custo à empregada em valor não inferior a 25% da sua remuneração a fim de garantir o reembolso das despesas oriundas da mudança de domicílio.

DOS TEMAS AFETOS À PROTEÇÃO À SAÚDE

ARTIGO 73. DA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA. O Banpará compromete-se a remodelar o Programa de Saúde e Qualidade de Vida, com foco na prevenção de adoecimentos, por meio da formalização de parcerias com clínicas médicas previamente credenciadas, inclusive para atendimento psíquico emocional, contando, ainda, com o apoio da operadora de saúde contratada pelo Banco e implementando medidas para que o programa alcance um número maior de empregados, com abrangência para todas as unidades, devendo ser observados os parâmetros da Lei nº 13.303/2016 e legislação correlata.

ARTIGO 74. DA EXTENSÃO DE TERAPIAS E SERVIÇOS DE SAÚDE. O Banpará, dentro do quantitativo de sessões existentes, estenderá a prestação de serviços de terapia holística aos empregados aposentados por invalidez e aos ex-empregados aposentados, desde que observadas as disposições da Lei nº 13.303/2016.

ARTIGO 75. DO APOIO AO DEPENDENTE QUÍMICO. O Banpará, observando as disposições da Lei nº 13.303/2016 e do orçamento do Banco, compromete-se a avaliar a possibilidade e, por meio de patrocínio ou outra modalidade contratual permitida, garantir a prestação de serviço de apoio ao dependente químico aos empregados e empregadas do Banpará, em centros de recuperação e apoio ao dependente no Estado do Pará.

ARTIGO 76. DA INCLUSÃO DE DEPENDENTES NO PLANO DE SAÚDE. Fica garantido, aos empregados do Banpará, o direito de incluir e manter familiares no plano de saúde, tanto

ascendentes quanto descendentes, cônjuges/companheiros, devendo o banco realizar todos os procedimentos necessários à garantia deste direito em, no máximo, 30 (trinta) dias após a assinatura do acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Banco promoverá a cobertura assistencial destinada aos dependentes com deficiência, independentemente da idade, assegurando atendimento integral e adequado às suas necessidades de saúde, inclusive quanto a consultas, exames, terapias, tratamentos especializados, acompanhamento multidisciplinar e demais procedimentos necessários ao seu desenvolvimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Fica assegurada a cobertura imediata e integral pelo plano de saúde aos enteados, tutelados e menores sob guarda, após a apresentação da documentação necessária para sua inclusão, vedada a imposição de carências, restrições ou quaisquer obstáculos não previstos em lei ou na regulamentação do plano.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O descumprimento das obrigações previstas nesta cláusula autorizará a adoção das medidas administrativas e judiciais cabíveis, inclusive ação de cumprimento, para assegurar a efetiva implementação dos direitos aqui estabelecidos.

ARTIGO 77. DA RELAÇÃO DOS TRABALHADORES COM A UNIMED. A SUDEP/GEBEN intermediará as demandas dos empregados junto ao Plano de Saúde UNIMED quanto às dificuldades de acesso a atendimentos, tratamentos, reembolsos e demais litígios que possam existir, inclusive quanto às situações preexistentes à assinatura do acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O BANPARÁ, como contratante do Plano de Saúde UNIMED, nos casos em que esta não disponha de clínicas, hospitais e médicos conveniados para atender determinados procedimentos ou doenças, se responsabilizará e resolverá em favor do beneficiário.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O banco cumprirá este artigo no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a assinatura do acordo coletivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O banco se obriga a contratar psiquiatras e psicólogos para os atendimentos dos funcionários de forma presencial e online, em face da não disponibilidade pelo plano de saúde a contento pelo banco.

ARTIGO 78. DO PLANO DE SAÚDE NAS REGIÕES DE MARABÁ, SANTARÉM E MARAJÓ. Em até 30 (trinta) dias após a assinatura do acordo coletivo, o banco se compromete a intervir, junto à operadora do plano de saúde, com o objetivo de aumentar a malha de profissionais credenciados nas regiões de Marabá, Santarém e Marajó.

PARÁGRAFO ÚNICO. Não havendo aumento dos profissionais credenciados junto à operadora de plano de saúde nas regiões citadas no *caput* deste artigo, após 90 (noventa) dias da assinatura do acordo, o Banco se compromete a contratar, até **31.12.2026**, mais uma outra operadora de plano de saúde que disponibilize profissionais de diversas especialidades para atendimento nas regiões.

ARTIGO 79. DO REEMBOLSO DO PLANO DE SAÚDE PARTICULAR. O BANPARÁ irá reembolsar aos seus empregados o valor referente ao plano de saúde gasto por estes em caso de adesão em plano diverso do oferecido pelo banco.

ARTIGO 80. DA CONTINUIDADE DO PLANO DE SAÚDE. O banco garantirá a continuidade do plano de saúde aos funcionários inativos, afastados por doenças de qualquer espécie e aposentados, bem como a seus dependentes, nos mesmos moldes do contrato realizado com o empregado ativo, considerando o autopatrocínio para os mesmos, enquanto durar o afastamento.

PARÁGRAFO ÚNICO. Para o empregado que pretenda rescindir o seu contrato de trabalho com o Banpará, o banco fará tratativas com o Plano de Saúde, para mantê-lo nas mesmas condições do contrato vigente.

ARTIGO 81. DAS DESPESAS COM TRATAMENTO DE DOENÇA OCUPACIONAL OU DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO. O banco se compromete a custear todas as despesas com medicamentos e tratamentos não cobertos pelo plano de saúde decorrentes de patologias relacionadas ao trabalho, doenças ocupacionais e de acidente de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO. O custeio previsto no *caput* deste artigo, também ocorrerá nas hipóteses em que, havendo cobertura prevista pelo plano de saúde, a operadora do plano não garanta o agendamento no prazo de 15 (quinze) dias a contar da solicitação de atendimento.

ARTIGO 82. DA PROTEÇÃO AOS ADOECIDOS. Aos empregados que estejam adoecidos por qualquer motivo, o Banco garantirá os pagamentos de PLR e Promoção por Antiguidade por todo o período de afastamento

ARTIGO 83. DA PRIORIDADE DA TRANSFERÊNCIA AOS ADOECIDOS. O Banpará garantirá aos empregados: a) lesionados e/ou portadores de doenças ocupacionais b) que possuam comprovadamente problemas de saúde grave c) que possuam sob sua dependência pessoa com necessidade de acompanhamento para tratamento de saúde, independente do limite de idade, prioridade no atendimento de pedidos de transferência, remoção ou permuta, atendendo a necessidade de maior eficácia no tratamento médico correspondente e a possibilidade de apoio familiar.

ARTIGO 84. DAS TERAPIAS HOLÍSTICAS. A partir de 01.09.2026 o banco aumentará o número de sessões mensais de terapias holísticas para 2.400 (dois mil e quatrocentos) à disposição do funcionalismo.

ARTIGO 85. DAS CIPAAs E SIPAT. O processo eleitoral para escolha dos representantes dos empregados nas CIPA's observará as disposições constantes na NR 05, do MTE. A Comissão responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral será paritária, composta por membros componentes da CIPA, indicados pelo Presidente e Vice-Presidente da mesma e por membros indicados pelo SEEB/PA.

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

ARTIGO 86. DA COBERTURA DE CONSULTAS MÉDICAS PARA FILHOS E/OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA. O Banpará ressarcirá consultas ou sessões de psicoterapia, psicólogos, terapeutas ocupacionais e fonoaudiólogos dos filhos e

dependentes com deficiência dos empregados, independentemente da cobertura do Plano Saúde, observados os seguintes limites:

- a) Até 24 (vinte e quatro) sessões de psicoterapia para CID específico;
- b) Até 80 (oitenta) consultas/sessões com psicólogo ou terapeuta ocupacional para CID específico e;
- c) Até 48 (quarenta e oito) consultas/sessões de fonoaudiólogo;
- d) Até 24 (vinte e quatro) consultas/sessões com profissional de odontologia.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Para fins de incidência e aplicação do presente artigo, incluem-se no conceito de filho/dependente com deficiência pessoas neurodivergentes e neuroatípicas, inclusive aquelas inseridas no espectro autista.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O custeio previsto no *caput* deste artigo, também ocorrerá nas hipóteses em que, havendo cobertura prevista pelo plano de saúde, a operadora do plano não garanta o agendamento no prazo de 15 (quinze) dias a contar da solicitação de atendimento.

ARTIGO 87. DA LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO FAMILIAR. O Banpará concederá licença remunerada de até 15 (quinze) dias úteis ao ano ao empregado(a) que necessitar acompanhar cônjuge, companheiro(a), filho(a), enteado(a), pai, mãe ou dependente legal em situação de internação hospitalar, cirurgia, recuperação domiciliar ou emergência médica devidamente comprovada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A licença prevista no *caput* poderá ser prorrogada por até 45 (quarenta e cinco) dias, mediante solicitação do empregado e comprovação da continuidade da situação que a motivou, por meio de atestado ou declaração médica.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Durante o período de licença, serão mantidos integralmente a remuneração, as gratificações de função, os benefícios e todas as demais vantagens do empregado, não sendo o período de afastamento computado como falta nem descontado do banco de horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO. A concessão da licença independe de negociação ou autorização prévia do gestor imediato, bastando a comunicação formal ao banco acompanhada da documentação comprobatória da situação, que deverá ser apresentada em até 5 (cinco) dias úteis contados do início do afastamento.

PARÁGRAFO QUARTO. O período de licença de que trata este artigo não poderá ser compensado via banco de horas nem descontado das férias do empregado, sendo computado como tempo de efetivo exercício para todos os fins.

ARTIGO 88. DA COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL AOS EMPREGADOS AFASTADOS POR MOTIVO DE SAÚDE. Em caso de concessão de auxílio por incapacidade temporária previdenciário ou acidentário pela Previdência Social, fica assegurada, aos empregados(as) do Banpará, a complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida pelo INSS e o somatório das verbas fixas por eles percebidas mensalmente, atualizadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A complementação salarial prevista nesta cláusula será mantida durante todo o período de afastamento do empregado em gozo de benefício previdenciário decorrente de doença ou acidente, independentemente da espécie do benefício concedido.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Ao empregado que retornar ao trabalho após afastamento decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional, será assegurada garantia de emprego e manutenção da remuneração percebida à época do afastamento pelo período mínimo de 12 (doze) meses, contados da data de retorno às atividades.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Na hipótese de readaptação funcional por motivo de saúde, o empregado terá assegurada a manutenção de sua remuneração global, compreendendo salário, gratificações, comissões, adicionais e demais benefícios percebidos antes do afastamento, vedada qualquer redução remuneratória em razão da readaptação.

DOS TEMAS AFETOS À APOSENTADORIA

ARTIGO 89. DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS AOS APOSENTADOS NA ATIVA. O Banpará garantirá aos seus empregados aposentados, que estejam na ativa e que se afastem de suas atividades laborais por doença ou acidente de trabalho, o pagamento integral de sua remuneração, como se em exercício estivessem, pelo tempo que durar o afastamento, limitado a 180 (cento e oitenta) dias corridos, por CID, de modo a garantir -lhes estabilidade financeira provisória, ante a vedação legal de acúmulo de benefícios previdenciários.

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO. O benefício, de que trata a presente Cláusula, será suspenso nas seguintes hipóteses: a) Aptidão do empregado para o retorno ao trabalho atestada nos termos do parágrafo primeiro; b) Recusa do empregado em realizar acompanhamento periódico e/ou exames médicos, conforme solicitado pelo médico emissor do laudo e/ou pelo médico do trabalho do Banco.

PARÁGRAFO QUARTO. O empregado abrangido por este artigo terá direito às férias não gozadas, ainda que se afaste por motivo de saúde por 30 (trinta) dias ou mais.

ARTIGO 90. DA PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA. O Banco criará um programa humanizado para preparação à aposentadoria, que incluirá a realização de palestras e estudos para tal finalidade, bem como de educação financeira, ao longo da vigência do ACT 2026-2027.

ARTIGO 91. DA NÃO DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA. O Banpará adotará medidas permanentes de prevenção e combate ao etarismo no ambiente de trabalho, assegurando igualdade de oportunidades, tratamento isonômico, respeito à dignidade dos empregados com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos e vedando qualquer forma de discriminação em razão da idade.

ARTIGO 92. DA PERMANÊNCIA NO EMPREGO APÓS OS 60 ANOS. O desligamento compulsório do empregado público em razão da idade será facultativo ao empregado a partir dos 60 (sessenta) anos, com o tempo mínimo de 20 (vinte) anos de casa, assegurando-se a

permanência no vínculo de emprego até os 75 (setenta e cinco) anos de idade, mediante manifestação de interesse do trabalhador, observadas as disposições legais aplicáveis e manutenção das verbas previstas no ACT Banpará 2024/2026, incluindo férias + 1/3 integrais, proporcionais e vencidas, 13º salário, aviso prévio indenizado, indenização equivalente à multa de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS, indenização equivalente ao valor de 6 (seis) meses de vale alimentação (auxílio refeição e cesta alimentação e 6 (seis) meses indenizado de plano de saúde, sem prejuízo de outras aplicáveis por força de lei, jurisprudência ou acordo entre as partes.

ARTIGO 93. DA MANUTENÇÃO DO AUXÍLIO-FILHO EXCEPCIONAL. Será assegurada, ao empregado desligado do Banpará entre 70 (setenta) e 75 (setenta e cinco) anos de idade, a manutenção do pagamento do Auxílio-Filho Excepcional pelo prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses após o desligamento, conforme previsto neste Acordo.

ARTIGO 94. DA RENEGOCIAÇÃO DOS EMPRÉSTIMOS DOS EMPREGADOS DESLIGADOS. O Banpará promoverá a renegociação das operações de crédito contratadas pelos empregados desligados entre 60 (sessenta) e 75 (setenta e cinco) anos de idade, adequando os valores das parcelas à nova realidade financeira decorrente da aposentadoria ou desligamento. No percentual de 90% da dívida, nos moldes do Programa Desenrola Brasil.

PARÁGRAFO ÚNICO. A renegociação observará condições especiais de prazo, taxa de juros e capacidade de pagamento do empregado desligado.

ARTIGO 95. DO CONVÊNIO COM A ASBEP. O Banpará celebrará convênio com a ASBEP, assegurando aos empregados desligados entre 60 (sessenta) e 75 (setenta e cinco) anos de idade e aos seus familiares o acesso às atividades, programas e serviços disponibilizados pela associação, com livre acesso.

ARTIGO 96. DA MANUTENÇÃO DOS DIREITOS ASSISTENCIAIS. Aos empregados desligados entre 60 (sessenta) e 75 (setenta e cinco) anos de idade serão assegurados, após o desligamento, a manutenção da isenção das tarifas bancárias, o acesso às terapias holísticas e a permanência nos planos de saúde médico e odontológico disponibilizados pelo Banpará, observadas as condições mais benéficas vigentes à época do desligamento.

ARTIGO 97. DO PREV RENDA. O Banpará informará, trimestralmente, às entidades, a situação atuarial do Prev Renda.

PARÁGRAFO ÚNICO. O Banpará manterá equipe do banco com interlocução direta com o gestor do Prev Renda.

DOS TEMAS AFETOS AOS DIREITOS E LIBERDADES SINDICAIS E ASSOCIATIVAS

ARTIGO 98. DA LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS. Os dirigentes sindicais eleitos, assim como os delegados sindicais, não beneficiados com a frequência livre, têm direito a ausentar-se do serviço para participação em atividades sindicais, até 12 (doze) dias úteis, por ano, desde que comunicado à Diretoria Administrativa do Banco - DIRAD, por escrito, com antecedência de 05 (cinco) dias úteis, salvo em situações extraordinárias, hipótese em que o prazo poderá ser reduzido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Para os empregados lotados a, pelo menos, 250 km da sede do

Sindicato ou do local do evento, o benefício previsto no caput desta Cláusula será concedido no quantitativo de 14 (catorze) dias úteis por ano.

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

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

ARTIGO 99. DAS GARANTIAS AOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NOS COMITÊS, CONSELHOS E GRUPOS PARITÁRIOS. O banco garantirá estabilidade e inamovibilidade aos membros representantes dos trabalhadores nos comitês, conselhos e grupos internos paritários do banco e no conselho administrativo, a contar da data de inscrição de sua candidatura, até 1 (um) ano após o encerramento de seu mandato.

ARTIGO 100. DOS DIRIGENTES DA AFBEPA. Fica assegurada a disponibilidade remunerada, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivesse, de 3 (três) dirigentes da AFBEPA, que estejam em pleno exercício de suas funções na Diretoria da referida Associação.

ARTIGO 101. DAS COMISSÕES E DOS GRUPOS PARITÁRIOS. Serão mantidos o Comitê de Relações Trabalhistas e Prevenção ao Assédio Moral e Violência – CRT, a Comissão de Segurança Bancária, GT PCCS e o Comitê Disciplinar, garantida a representação dos empregados e a composição fixada por meio de eleição direta, coordenadas pelo Sindicato.

DAS REIVINDICAÇÕES PÓS-REFORMA TRABALHISTA.

ARTIGO 102. DAS FÉRIAS FRACIONADAS. As férias poderão ser fracionadas em até 03 (três) períodos, sendo um, no mínimo de 14 (quatorze) dias e os outros períodos não inferiores a 05 (cinco) dias, a critério do empregado.

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

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

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

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

ARTIGO 103. DO INTERVALO INTRAJORNADA. Para os empregados cuja duração do trabalho exceda 06 (seis) horas diárias, o intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto na CLT poderá ser reduzido para, no mínimo, 30 (trinta) minutos.

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

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

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

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

ARTIGO 104. DA 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/CUT**, a **FETEC/CUT-CN** e o **SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO PARÁ**.

ARTIGO 105. DOS EFEITOS DAS NORMAS COLETIVAS. As partes ajustam entre si que todas as normas coletivas de trabalho que transijam sobre os direitos da categoria bancária são válidas para todos os empregados do BANCO DO ESTADO DO PARÁ S.A., independentemente de faixa de escolaridade e de remuneração em que se enquadrem.

ARTIGO 106. DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E DA HOMOLOGAÇÃO. O empregado solicitará, por escrito, que a homologação da sua rescisão contratual seja realizada com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Ramo Financeiro do Estado do Pará, hipótese em que a rescisão será homologada na sede ou na subsede da Entidade Sindical.

ARTIGO 107. DA PROTEÇÃO À JORNADA DE TRABALHO. As partes ajustam entre si que o BANCO DO ESTADO DO PARÁ 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.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. O banco se compromete com a não imposição de jornadas de trabalho extenuantes aos seus empregados, sempre respeitando os limites constitucional e legalmente vigentes, bem como em prezar pelo regular gozo do intervalo intrajornada aplicável a cada trabalhador e trabalhadora.

ARTIGO 108. DO 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, observadas as normas e políticas de segurança do Banco.

ARTIGO 109. 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 associações dos trabalhadores individualmente.

ARTIGO 110. 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 DO ESTADO DO PARÁ S.A.

ARTIGO 111. DA DESVINCULAÇÃO DAS FUNÇÕES DE COORDENADOR DE RETAGUARDA DE SERVIÇOS E DE COORDENADOR DE RETAGUARDA DE TESOUREARIA. Nas agências em que o Coordenador de Retaguarda de Serviços acumula as atividades de tesouraria, o Banpará se compromete, em até 30 dias após a assinatura do ACT, a segregar as duas funções e, mediante processo seletivo, acrescentar um tesoureiro à estrutura.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Enquanto não segregadas as duas funções tratadas no presente artigo, o banco realizará o pagamento de um adicional de 30% (trinta por cento) incidente sobre a remuneração-base do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Enquanto não segregadas as duas funções tratadas no presente artigo, o banco reduzirá a jornada de trabalho do Coordenador de Retaguarda de Serviços para 6 (seis) horas diárias.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Enquanto não segregadas as duas funções tratadas no presente artigo, o banco pagará adicional de quebra de caixa no mesmo valor pago aos coordenadores de retaguarda de tesouraria.

ARTIGO 112. DA EXTENSÃO DO ATENDIMENTO MULTIPROFISSIONAL DO GESAT A TODAS AS UNIDADES DA EMPRESA. Banpará se compromete a fortalecer a área da GESAT, a fim de que a assistência ao funcionalismo seja tempestiva e integral, nos seguintes termos:

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Em até 30 dias da assinatura deste Acordo, o Banpará contratará assistentes sociais aprovados no último concurso, bem como ampliará a dotação de pessoal em, pelo menos, mais um técnico bancário e um estagiário.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O banco se compromete a implementar, no prazo de 30 (trinta) dias, da assinatura deste Acordo, o serviço de acompanhamento/atendimento dos Médicos do Trabalho e psiquiatras às situações de sinistro e doenças mentais envolvendo bancários nas unidades da capital e interior, haja vista a dificuldade de atendimento médico em alguns municípios do Estado.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O acompanhamento/atendimento dos médicos do trabalho e psiquiatras referenciados no parágrafo anterior deverá ser disponibilizado em até 24h a partir da data do sinistro.

PARÁGRAFO QUARTO. O banco se compromete a realizar o pagamento do valor correspondente ao sobreaviso em favor dos empregados que exercem o cargo de assistente social, garantindo aos empregados e à empresa a possibilidade de contar com o atendimento dos profissionais em horário integral, nas situações que exijam orientações sobre saúde ocupacional, sinistros, benefícios previdenciários, Licença Tratamento de Saúde e etc.

PARÁGRAFO QUINTO. O banco se compromete a disponibilizar atendimento multiprofissional (Médicos do Trabalho, Psicólogo, Psiquiatra, Assistente Social,

Administrador, Técnico em Segurança do trabalho) a todos os bancários da rede de unidades da empresa, inclusive às agências do interior do estado, com o objetivo de identificar e mapear as necessidades dos empregados em relação às principais questões de adoecimento/tratamento.

PARÁGRAFO SEXTO. O banco se compromete a submeter os empregados que exercem a função de assistente social à progressão funcional, permitindo que os mesmos concorram à vaga de analistas, gerentes e demais funções da área de gestão, em situação equânime aos administradores, contadores e profissionais da área de Tecnologia da Informação.

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

PARÁGRAFO OITAVO. Em até 60 dias após a assinatura do acordo coletivo, o banco se compromete a firmar convênios de atendimento psíquico-emocional com instituições públicas e privadas, em prol da saúde do funcionalismo da instituição.

PARÁGRAFO NONO. O banco se obriga a contratar psiquiatras e psicólogos para os atendimentos dos funcionários de forma presencial e *online*, em face da não disponibilidade pelo plano de saúde contratado pelo banco.

PARÁGRAFO DÉCIMO. O Banpará assegurará, através da Superintendência de Desenvolvimento e Administração de Pessoas e Processos, a observação, diálogos e atendimentos dos funcionários nos locais de trabalho, a fim de prevenir situações de conflitos e riscos, em até 90 (noventa) dias a contar da assinatura do acordo.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTIGO 113. DA MULTA DECORRENTE DO NÃO CUMPRIMENTO DO ACT. O descumprimento total ou parcial de qualquer disposição do acordo coletivo de trabalho implicará em multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil) reais ao banco, cujo montante deverá ser dividido linearmente a todos os bancários do BANPARÁ.

ARTIGO 114. DA VIGÊNCIA. O acordo coletivo de trabalho terá vigência no período compreendido entre 01.09.2026 a 31.08.2027.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O banco se compromete a, após o termo final da vigência do acordo coletivo, manter o cumprimento das cláusulas constantes do mesmo até a assinatura de novo acordo coletivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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, Pará. 26 de junho de 2026.

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

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

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