

## **PROPOSTAS DEBATIDAS E APROVADAS NO 18º ENCONTRO DOS FUNCIONÁRIOS DO BANPARÁ, DIA 20 DE MAIO**

**REDAÇÕES REVISADAS E APROVADAS PELAS ENTIDADES. OS ITENS DA MINUTA DO 2024 QUE NÃO COLIDEM COM AS REDAÇÕES ABAIXO SERÃO REEDITADAS, COM AJUSTES TEXTUAIS E ATUALIZAÇÃO POR INPC + 15%, CASO POSSUAM REFLEXO ECONÔMICO.**

### **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.

**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.

**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 respectivamente nas cláusulas 30 e 10 deste 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.

**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 QUARTO.** 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.

## **DA PROTEÇÃO À EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR.**

**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, independente 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.

**DO DIREITO A TRANSFERÊNCIA.** O Banco garantirá à empregada vítima de violência doméstica, independente 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 de abster de qualquer exigência desnecessária ou excessivamente burocrática.

**PARÁGRADO 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 com as despesas oriundas da mudança de domicílio.

**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, independente 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.

**DO PROGRAMA DE BONIFICAÇÃO.** O Banco obriga-se a revisar o Programa de Bonificação vigente, com a participação das entidades sindicais e a AFBEPA, em reconhecimento dos técnicos bancários sem função comissionada/gratificada que atuam no atendimento e retaguarda e Caixas que atuam, 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, composto por 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 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 no *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.

**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.

### **COMPLEMENTAÇÃO AO ARTIGO 39 — PSI OBRIGATÓRIO.**

## **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.

## **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.

**PLR – DA DISTRIBUIÇÃO E ANTECIPAÇÃO.** 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.

**PLR REGRA BÁSICA.** O Banco pagará a seus empregados a título de regra básica aos seus empregados o percentual de 25% do lucro líquido, apurado no exercício de 2026, a ser distribuído conforme reivindicação prevista na minuta entregue à Fenaban (Art. 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 X e X 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.

**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.

**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.

**DO TICKET-ALIMENTAÇÃO 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 30 de setembro 28 de agosto de cada ano, desvinculado do salário, de caráter indenizatório e sem natureza remuneratória, por ocasião do dia do bancário.

**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:** Os benefícios previstos nas cláusulas XXX deste acordo serão concedidos 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.

**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.

**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 PRIMEIRO.** 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.

**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.

**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, 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.

**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 neuro divergentes 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.

**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 PRIMEIRO.** 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.

**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.

**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.

**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.

**DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCS).** Para a continuidade dos trabalhos do PCS, que tratam sobre promoções por antiguidade e merecimento e a evolução em carreiras do Banpará, o Banco se obriga a alterar o Regulamento do PCS 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/PCS 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 PCS.

**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 PCS, no prazo de até 90 (noventa) dias, garantindo-se, no mínimo, cinco progressões extraordinárias na tabela salarial do PCS, 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 – PCS, com vistas à implementação das melhorias debatidas e aprovadas no âmbito do Grupo de Trabalho Paritário do PCS.

**PARÁGRAFO OITAVO.** O Banco adotará medidas destinadas a conferir maior celeridade às progressões funcionais previstas no PCS, 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/PCS.

**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 PCS deverão ser objeto de implementação progressiva durante a vigência do presente acordo coletivo, observadas as prioridades definidas pelas partes.

**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.

**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.

**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, previsto na Cláusula x deste acordo.

**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.

**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.

**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.

DOCUMENTO EM REVISÃO