

# **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA A CAMPANHA SALARIAL 2024/2025.**

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES AO BANCO DA AMAZÔNIA S/A OBJETIVANDO A ASSINATURA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT COM VIGÊNCIA NO PERÍODO DE 01/09/2024 A 31/08/2025, A SER FIRMADO ENTRE O REFERIDO BANCO E O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DO MARANHÃO.**

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES AO BANCO DA AMAZÔNIA S/A OBJETIVANDO A ASSINATURA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT COM VIGÊNCIA NO PERÍODO DE 01/09/2024 A 31/08/2025, A SER FIRMADO ENTRE O REFERIDO BANCO E O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DO MARANHÃO.**

**CLAUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL** - além do índice de reajuste salarial estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho - CCT FENABAN 2024/2025 o Banco reajustará o salário dos empregados no valor que adicionado ao reajuste da FENABAN perfaça um percentual de **XXX (XXXXXXXXXX)** a ser aplicado: a) em todas as faixas do Vencimento Padrão; b) Sobre todas as demais verbas remuneratórias e do Valor de Referência de Mercado (VRM); c) sobre todas as cláusulas de natureza social com efeito econômico, acordadas por ocasião do ACT 2024/2025.

**CLÁUSULA 2ª - ADIANTAMENTO DE DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO** - O Banco, na primeira quinzena de fevereiro, efetuará o pagamento, a título de adiantamento do 13º salário, da metade da remuneração recebida pelo empregado no mês anterior, inclusive os aposentados e pensionistas da Caixa de Previdência Complementar do Banco da Amazônia - CAPAF.

**Parágrafo Único** - Se requerido, o Banco pagará o adiantamento também para os empregados que gozarem férias em janeiro de cada ano, sendo o pagamento efetuado juntamente com as outras verbas pagas por ocasião das férias.

**CLÁUSULA 3ª - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO** - O Banco fornecerá, mensalmente, aos seus empregados, a partir de 01 de setembro de 2024, a título de auxílio-alimentação, 22 (vinte e dois) tíquetes no valor unitário de **R\$ XXXX (XXXXXXXXXXXXXXXXXX)**, podendo, a critério do Banco, para melhor atender os empregados, adotar outra tecnologia para disponibilizar esse benefício.

**Parágrafo Primeiro** - O auxílio-alimentação não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei n. 6.321, de 14/04/1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTB nº. 1.156, de 17/09/93 (D.O.U de 20/09/93).

**Parágrafo Segundo** - Os tíquetes referidos no "caput" poderão ser também, substituídos por cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal na forma prevista no "caput" desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo comprovada dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes alimentação ou dinheiro.

**CLÁUSULA 4ª - CESTA-ALIMENTAÇÃO** - O Banco concederá aos seus empregados, cumulativamente com o benefício previsto na Cláusula anterior, cesta-alimentação, no valor mensal equivalente a 01 (um) salário mínimo, observado o disposto nos parágrafos Primeiro e Segundo da Cláusula 3ª.

**Parágrafo Único** - Será concedida 13º Cesta Alimentação, no valor igual ao dobro do disposto no caput deste artigo.

**CLÁUSULA 5ª - HORAS-EXTRAS** - A remuneração de hora de trabalho extraordinária será superior em 50% (cinquenta por cento) à da hora normal.

**Parágrafo Primeiro** - As horas-extras terão como base de cálculo o somatório de todas as verbas salariais. O Banco mudará os normativos para conceder alçada de pagamento de horas extras aos gestores locais nas quantidades limites de 50 por agência tipo 1, 30 agência tipo 2, 20 para agências tipos 3 e 4.

**Parágrafo Segundo** - O valor das horas-extras e das substituições de cargos comissionados será pago com base nas tabelas salariais vigentes na data seu pagamento, ficando o Banco, em relação a essas verbas, desobrigado do cumprimento do disposto no parágrafo único do Artigo 459 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, desde que o crédito seja efetuado na folha de pagamento do mês subsequente ao da prestação do serviço.

**Parágrafo Terceiro** - O percentual contido no "caput" supra, para todos os efeitos, a exigência do disposto no artigo 59, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**Parágrafo Quarto** - Computam-se no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extras habitualmente prestadas.

**CLÁUSULA 6ª - PONTO ELETRÔNICO** - O controle das horas de trabalho é de responsabilidade do Banco e será efetuado por meio do Sistema de Ponto Eletrônico.

**Parágrafo primeiro** - Ao final da jornada o sistema será encerrado automaticamente, não sendo permitido ao empregado o acesso aos sistemas do Banco após terminada a jornada regulamentar, inclusive aos terminais de Caixa. O descumprimento desta obrigação por parte do Banco gera automaticamente direito a percepção de horas extras.

**Parágrafo Segundo** - Nos casos de trabalhadores em regime de Teletrabalho/Home Office não haverá alteração no acesso e marcação do sistema de ponto eletrônico e a realização de trabalho em período noturno dependerá de autorização do Banco e pagamento dos adicionais previstos. Terá validade também para esse tipo de trabalho todos os efeitos da Cláusula 5ª.

**CLÁUSULA 7ª - ADICIONAL NOTURNO** - A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as vinte e duas horas e seis horas, será remunerada com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora diurna.

**Parágrafo Único** - O adicional noturno será incorporado ao Vencimento Básico dos empregados que os percebem na proporção de 20% por ano completo. Em caso de jornada mista o Banco pagará toda a jornada na forma prevista nesta cláusula.

**CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE** - O Banco efetuará o pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade, sempre que na prestação de serviços se verificar o seu enquadramento nas atividades ou operações insalubres ou perigosas, por meio de realização de perícia por perito do Ministério do Trabalho ou equipe de saúde da Empresa, no local de trabalho, com o objetivo de caracterizar, classificar ou determinar atividade insalubre ou perigosa, conforme disposto na legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** - O fato de o empregador pagar este adicional não o eximirá da melhoria das condições de trabalho, até a eliminação do risco.

**Parágrafo Segundo** - As entidades sindicais acompanharão a perícia.

**Parágrafo Terceiro** - A perícia de que trata o caput deste artigo será formalmente solicitada pela empresa uma vez a cada dois anos e será realizada em todas as unidades do Banco.

**CLÁUSULA 9ª - AUXÍLIO-CRECHE** - O pagamento do auxílio-creche que, a critério do empregado, poderá ser revertido para complementação do pagamento de empregadas domésticas independentemente de comprovação, sendo seu valor de 1 (um) Salário Mínimo, por filho de bancário ou bancária, filho adotivo ou menor sob guarda ou tutela (estas duas últimas mediante documento judicial), devidamente registrado no Banco, observando-se o lapso temporal de 83 meses, excetuado do limite de tempo ali previsto o filho portador de enfermidade mental e/ou física incapacitante.

**Parágrafo Primeiro** - Fica estendido o direito de auxílio-creche aos filhos portadores de AIDS e neoplasias malignas, até os 18 anos, devendo, neste último caso, haver apresentação anual de laudo médico.

**Parágrafo Segundo** - No caso de filho portador de enfermidade mental e/ ou física incapacitante será assegurado o valor de 02 (duas) vezes o auxílio-creche.

**Parágrafo Terceiro** - Não será admitido o pagamento de mais de uma quota/mês pelo mesmo filho, filho adotivo ou menor sob guarda ou tutela.

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

**Parágrafo Quinto** - Em quaisquer dos casos, o benefício de que trata esta cláusula será devido independente da data do requerimento do empregado, devidamente acompanhado dos documentos comprobatórios das situações acima mencionadas. Devendo o Banco realizar pagamento retroativo, após a recepção do requerimento.

**CLAUSULA 10ª - SALÁRIO EDUCAÇÃO** - O Banco pagará a cada empregado benefício financeiro na forma de auxílio a educação para cada filho acima de sete anos e até a conclusão do ensino médio no valor de  $\frac{1}{2}$  salário mínimo.

**CLÁUSULA 11ª - AUXÍLIO FUNERAL** - O BANCO concederá aos seus empregados, auxílio funeral no valor de R\$ XXXXX (XXXXXXXXXXXX) devidamente corrigido pelo INPC do período de 1º de setembro de 2023 à 31 de agosto de 2024, pelo falecimento do cônjuge do empregado e de filhos menores de 18 anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes de empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do devido atestado, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o óbito.

**Parágrafo Único** - As empresas abrangidas por esta convenção que já concede o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos para os empregados.

**CLÁUSULA 12ª - AJUDA PARA TRANSPORTE EM HORÁRIO NOTURNO** - O Banco indenizará, mediante comprovação, os gastos relacionados com transporte para empregados que desempenhem tarefas relacionadas aos serviços de compensação, de processamento de dados e de eletricidade, cujo turno de trabalho tenha início ou término no horário compreendido entre 22h00min h de um dia e 07h00min do dia subsequente.

**CLÁUSULA 13ª - AUXÍLIO CULTURA** - Com o fim de incentivar a leitura e a participação em eventos culturais, o Banco da Amazônia concederá auxílio-cultura a todos os seus empregados, a partir de setembro de 2024, no valor de R\$ XXXXX (XXXXXXXXXXXX) devidamente corrigido pelo INPC do período de 1º de setembro de 2023 à 31 de agosto de 2024.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O benefício de que trata o caput poderá também ser utilizado para pagamento de estabelecimentos de práticas de atividades físicas e esportivas com o fim de manter a saúde e o bem estar do empregado, mediante comprovação de contrato/recibo e frequência.

**CLÁUSULA 14ª - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE** - O Banco abonará a falta ao serviço para os seus empregados estudantes, nos dias de provas escolares obrigatórias, demais atividades curriculares obrigatórias ou exame vestibular, todas destinadas a avaliação do aproveitamento para efeito de aprovação ou ingresso em faculdades, quando realizadas por estabelecimento de ensino reconhecido ou autorizado pelo Ministério da Educação, em horário coincidente com o horário de trabalho. Neste caso, o empregado deverá apresentar requerimento à empresa discriminando o exame ou a atividade curricular obrigatória, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis.

**Parágrafo Primeiro** - O Banco flexibilizará o horário do estudante de nível superior, especialização, mestrado e doutorado de forma a garantir sua frequência escolar desde que cumprida jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - O Banco concederá uma licença remunerada de 3 meses para empregados em processo de conclusão de dissertação de mestrado em instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC e 6 meses para conclusão de tese de doutoramento. Neste caso o empregado assinará uma declaração de compromisso de permanecer na empresa mais 2 anos após a conclusão do mestrado e 4 anos do doutorado.

**CLÁUSULA 15ª - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA INTEGRALIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO** - Fica assegurada ao empregado não aposentado, de acordo com a gravidade da doença a integralização salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e a remuneração recebida pelo empregado, até a cessação do auxílio-doença.

**Parágrafo Primeiro** - A concessão de licença-saúde pelo INSS é condição para fazer jus ao benefício assegurado no caput.

**Parágrafo Segundo** - Nas localidades onde o Banco não mantenha convênio com o INSS para pagamento de benefício, continuará a realizar o pagamento dos salários aos empregados afastados em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, enquanto estes não estiverem efetivamente recebendo o auxílio-doença do INSS. Nestes casos, os empregados ficam obrigados a restituir os adiantamentos recebidos do Banco, tão logo recebam o benefício-enfermidade do INSS, sob pena de ser suspensa a integralização.

**Parágrafo Terceiro** - O pagamento de que trata esta cláusula deverá ocorrer na mesma data do pagamento dos salários dos demais empregados do Banco.

**Parágrafo Quarto** - No caso de empregado aposentado pelo INSS e que continue trabalhando no Banco, fica resguardado o mesmo direito acima, sendo que a diferença paga pelo Banco será apurada entre a diferença da aposentadoria recebida do INSS e a remuneração da ativa.

**Parágrafo Quinto** - O Banco manterá, por até 01 (um) ano, o ressarcimento de Programa de Educação Continuada, para empregados afastados por licenças de tratamento de saúde.

**CLÁUSULA 16°** - O Banco reconhece que a aposentadoria por tempo de serviço não encerra o vínculo e que e que o desligamento da empresa fica a critério do empregado, mesmo após o início da percepção de benefício pelo INSS.

**CLÁUSULA 17°** - O Banco se compromete a não demitir os funcionários que completaram ou completarão a idade de 70 (setenta) anos, mesmo após o início da percepção de benefício pelo INSS.

**CLAUSULA 18° - Auxilio Home Office** - O Banco pagará verba de natureza indenizatória para os empregados que a depender de acordo individual optem pelo trabalho em Home Office no valor de R\$ XXXXX (XXXXXXXXXXXX).

**CLÁUSULA 19ª - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO OU ACIDENTE DE TRABALHO** - O Banco pagará, para os efeitos do art. 7°, inciso XXVIII, da Constituição Federal, uma indenização de R\$ XXXXX (XXXXXXXXXXXX) devidamente corrigido pelo INPC do período de 1° de setembro de 2023 à 31 de agosto de 2024, no caso de morte ou incapacidade permanente, a favor do empregado do Banco ou de seus dependentes legais, em consequência de assalto intentado contra o Banco ou contra o empregado, a serviço do Banco, consumado ou não ou em consequência de acidente de trabalho.

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

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

**CLÁUSULA 20ª - MEDIDAS REPARATÓRIAS EM DECORRÊNCIA DE ASSALTO/SEQÜESTRO** - O Banco assumirá a responsabilidade por danos

materiais e pessoais, devidamente comprovados, sofridos por empregados ou seus dependentes, em consequência de assalto ao Banco, a empregados ou a veículos que transportem numerários ou documentos ou em resultado de sequestro relacionado diretamente a estes fatos, observado o limite estabelecido na Cláusula 14. Bem como garantirá aos empregados que sofrerem trauma devidamente comprovado por laudo médico remanejamento para outra unidade, que permita condições de recuperação da saúde a critério do empregado.

**Parágrafo Primeiro** - A responsabilidade aludida no "caput" independe da comprovação do dolo ou culpa da instituição financeira.

**Parágrafo Segundo** - O Banco fica obrigado a prestar todo o atendimento necessário (médico, assistente social e psicológico) ao bancário e sua família, por até um ano, podendo ser prorrogado mediante avaliação da área de saúde do Banco, em caso de ameaça de sequestro e outros delitos consumados ou não, que tenham como objetivo a realização de assaltos às dependências do Banco.

**Parágrafo Terceiro** - Em caso de assalto ou sequestro a qualquer dependência do Banco, deve ser feita comunicação imediata à CIPA, às entidades sindicais representativas dos empregados e mediante avaliação do Comitê da Unidade, poderá ser suspenso o expediente ao público até que se restabeleçam as condições de segurança, sendo que os empregados diretamente afetados deverão ser dispensados, no mínimo, do expediente nesse dia.

**Parágrafo Quarto** - Se os empregados ou os seus familiares tiverem de prestar depoimento em razão de sequestro ou assalto, o Banco lhes dará assistência jurídica enquanto não forem encerradas as investigações ou eventual processo judicial.

**Parágrafo Quinto** - Após a avaliação do quadro de saúde dos empregados, caso não apresentem condições de trabalho, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo financeiro.

**Parágrafo Sexto** - O Banco considerará assaltos/sequestros como acidente de trabalho com a devida emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), tendo os empregados da unidade vítima de tal sinistro prioridade para efeito de transferência, promoção e processos seletivos.

**CLÁUSULA 21<sup>a</sup> - INTERVALO PARA ATIVIDADES REPETITIVAS** - O Banco proporcionará aos seus empregados pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados nas atividades repetitivas, conforme o que estabelece a NR 17, a ser realizada na própria Unidade de lotação, em local diferente do seu posto de trabalho, garantindo-se que não ocorra aumento do ritmo ou da carga de trabalho em razão dessas pausas.

**Parágrafo Primeiro** - No caso dos caixas das agências, o Banco afixará em local público placa de informação contendo aviso aos clientes a respeito do cumprimento da medida prevista no caput.

**CLÁUSULA 22<sup>a</sup> - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS E AEBA** - Os dirigentes das entidades sindicais representativas dos empregados e da AEBA terão livre acesso aos locais de trabalho, no horário de funcionamento do BANCO, para distribuição de material de informações e fazer contato com os trabalhadores vinculados a esta convenção, exceto em áreas de segurança definidas pelo BANCO.

**Parágrafo único** - O Banco disponibilizará para as entidades sindicais e AEBA a lista de e-mails corporativos bem como manterá desbloqueado o acesso para divulgação de boletins.

**CLÁUSULA 23<sup>a</sup> - SISTEMA DE COMUNICAÇÃO** - Para melhor comunicação entre as entidades sindicais e os empregados, o Banco deverá manter em local definido e acessível a todos os empregados, um quadro de avisos, assim como o serviço de som interno, para uso pelas entidades sindicais representativas dos empregados, onde já tenha instalado esse tipo de serviço, com informações sindicais e trabalhistas, sendo que, para o serviço de som, haverá necessidade de prévia autorização da Diretoria de Gestão de Recursos.

**CLÁUSULA 24<sup>a</sup> - CIPA** - O Banco obriga-se a dar cumprimento à NR-5, da Portaria 3.214/78, sendo as CIPA's constituídas exclusivamente por membros eleitos pelos empregados. E que nas agências e superintendências também tenham membros da CIPA eleitos pelos empregados.

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

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

**Parágrafo Terceiro** - A CIPA deve ter acesso a todos os locais de trabalho, sendo que nas áreas de segurança a serem definidas pelo Banco será discutido durante as negociações permanentes as condições de sua acessibilidade, sendo vedado ao Banco impedir, limitar ou inibir suas ações, que redundem em prejuízo ao seu trabalho. Será permitido também o acesso da CIPA a todos os relatórios do corpo de bombeiros militar e da segurança

patrimonial. Que o banco forneça semestralmente para o sindicato/AEBA tais relatórios.

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

**Parágrafo Quinto** - Caso não seja possível o atendimento do disposto no parágrafo acima, o Banco em 48 (quarenta e oito) horas, contadas do recebimento do expediente da CIPA, indicará o dia, horário e local em que será possível a reunião, não podendo esse prazo exceder a 05 (cinco) dias úteis contados da data da comunicação em apreço.

**Parágrafo Sexto** - As entidades sindicais/AEBA terão amplo acesso às atas das reuniões da CIPA.

**Parágrafo Sétimo** - Aos candidatos não eleitos será garantida estabilidade e inamovibilidade pelo prazo de seis meses após a apuração dos resultados.

**Parágrafo Oitavo** - As entidades sindicais/AEBA participarão da elaboração da programação e orçamento da SIPAT, bem como terão espaço de no mínimo um dia para apresentarem sua visão sobre o tema Saúde do Trabalhador.

**CLÁUSULA 25<sup>a</sup> - POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS, CÂNCER E DOENÇAS CARDIOVASCULARES E CONTAGIOSAS** - O Banco promoverá programas preventivos, através da intensificação das informações, com palestras e outros eventos afins e o patrocínio para a distribuição de material informativo entre os seus empregados, com a participação das entidades sindicais representativas dos empregados.

**CLÁUSULA 26<sup>a</sup> - PREVENÇÃO A DOENÇAS E ACIDENTE DE TRABALHO** - A CIPA participará, conjuntamente com o serviço especializado em segurança e medicina do trabalho e o serviço médico do banco, da implementação de políticas e ações de prevenção a doenças e acidentes do trabalho serão objeto de investigação e análise os ambientes de trabalho, incluindo os equipamentos e máquinas utilizadas pelos empregados. O banco se encarregará de proceder a mudança ou reforma e adaptação das máquinas que propiciem a eclosão de doenças ocupacionais.

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

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

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

**Parágrafo quarto** - o banco custeará despesas decorrentes de acidente de trabalho e doenças ocupacionais de seus empregados, havidas com hospitalização, tratamento fisioterápico, consultas médicas ambulatoriais, assistência psicológica (se indicada) e outras julgadas necessárias, inclusive medicamentos, conforme avaliação do médico indicado pelo banco.

**Parágrafo quinto** - quando do retomo ao trabalho, após a licença por acidente de trabalho ou doença ocupacional, a exigência de produção deverá permitir o retomo gradativo aos níveis vigentes na época anterior ao afastamento, facultando-se à CIPA e ao sindicato profissional o acompanhamento da reabilitação.

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

**Parágrafo sétimo** - caso o empregado não possa ser readaptado na mesma dependência, poderá ser transferido para outra dependência, após sua concordância.

**Parágrafo oitavo** - o banco apresentará semestralmente cópia dos relatórios do programa de prevenção de riscos ambientais- PPRA e do programa médico de saúde ocupacional- PMSO, referente às agências localizadas na base dos sindicatos, e quando solicitado por estes.

**CLÁUSULA 27ª - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS**

É facultado ao empregado, a título de remuneração de férias de que trata o artigo 145 da CLT, a antecipação de 01 (um) remuneração bruta vigente na época da concessão das férias, assegurando-lhe o direito de devolver o respectivo valor em até 12 (doze) parcelas iguais e sucessivas, vencendo-se a primeira no mês imediatamente seguinte à concessão das férias e que requerido pelo empregado até 15 (quinze) dias antes do início do gozo de férias, e critério do empregado.

#### **CLÁUSULA 28ª - AUSÊNCIAS ABONADAS**

Por força do presente Acordo Coletivo, nos limites de sua vigência, e a partir da data de aniversário da admissão dos empregados admitidos a partir de 14.10.1996, serão asseguradas 7 (sete) faltas abonadas, facultada a possibilidade de conversão em espécie, não acumulável com a folga, a serem utilizadas obrigatoriamente até a data do próximo aniversário de admissão.

**Parágrafo Único** - A cada dia de falta não abonada dentro do período aquisitivo, o empregado perderá o direito de utilizar as ausências abonadas em questão, na mesma proporção exceto em casos de Licença para Tratamento de Saúde.

**CLÁUSULA 29ª - LICENÇA PRÊMIO** - O BANCO concederá licença prêmio a todos os seus empregados na base de 90 (noventa) dias para cada 5 (cinco) anos trabalhados.

**Parágrafo Primeiro** - Será garantida, a partir do sexto anuênio, inclusive, a aquisição de licença-prêmio anual, observada a proporção de 18 (dezoito) dias (optantes pelo PCS/94) ou 24 (vinte e quatro) dias (não optantes pelo PCS/94), ambos corridos, para cada ano de efetivo exercício.

**Parágrafo Segundo** - A utilização poderá ser em descanso ou em conversão em espécie, ficando a critério do empregado.

**CLÁUSULA 30ª - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS RESULTANTES DE PROMOÇÕES** - O Banco garantirá que o pagamento das diferenças salariais resultante de promoções seja efetuado pelo valor das tabelas salariais vigentes na data do pagamento, acrescido da correção pela SELIC dos valores em atraso.

**CLÁUSULA 31ª - LICENÇA MATERNIDADE** - O Banco assegurará às suas funcionárias Licença Maternidade de 180 dias, na forma da Lei em Vigor, sendo a prorrogação da licença concedida de forma automática.

**CLÁUSULA 32ª - HORÁRIO AMAMENTAÇÃO** - O Banco concederá à empregada, com filho em idade de amamentação, o direito a redução de sua jornada de trabalho, em 01 (uma) hora por dia e por até 06 (seis) meses, contados do término do afastamento por Licença Maternidade, mediante apresentação de laudo médico que comprove a condição de lactante.

**Parágrafo Único** - Para a empregada com mais de 01 filho em idade de amamentação o referido benefício será concedido multiplicando-se 01 Hora pelo número de filhos.

**CLÁUSULA 33<sup>a</sup> - LICENÇA ADOÇÃO** - O banco abonará para as empregadas que comprovadamente adotarem crianças com idade de até 96 (noventa e seis) meses, o afastamento, contados a partir da data do termo de adoção definitiva ou de guarda provisória, nas seguintes condições:

- a. 180 (cento e oitenta) dias para adoção de criança com até 1 ano incompleto de idade;
- b. 120 (cento e vinte) dias para adoção de criança a partir de 1 ano e até 2 anos incompletos de idade;
- c. 90 (noventa) dias para adoção de criança a partir de 2 anos e até 4 anos incompletos de idade;
- d. 60 (sessenta) dias para adoção de criança a partir de 4 anos até 8 anos de idade;

**Parágrafo Primeiro** - Caso o adotante seja do sexo masculino, o Banco abonará 20 (vinte) dias de ausência, para utilização dentro de 30 (trinta) dias, a partir da data da entrega do documento comprobatório a que se refere o "caput".

**Parágrafo Segundo** - Caso empregado ou empregada homoafetivo adote será garantido o período de licença disposto no *caput*

**Parágrafo Terceiro** - Em caso de casal homoafetivo adotante e ambos serem funcionários do Banco aplicar-se-á para um deles os períodos de licença disposto no *caput* e para o outro o disposto no parágrafo primeiro.

**CLÁUSULA 34<sup>a</sup> - LICENÇA PATERNIDADE** - O Banco assegurará aos seus empregados licença paternidade de 180 dias.

**CLÁUSULA 35<sup>a</sup> -MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL** - O Banco se compromete a manter, durante a vigência deste acordo, banco de dados para cadastro de todos os empregados interessados em movimentação de sua lotação, desde que preencham os pré-requisitos para remoção/comissionamentos, dando ampla publicidade desse serviço e destacando as vagas existentes em cada uma das unidades, sendo que a nota do SGD-Sistema de Gerenciamento de Demandas não seja trava para participação no BMOV.

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados com deficiência (PcD) ou com filho(s) com deficiência (PcD), será garantida prioridade no Banco de Movimentação e a carência máxima de 06 (seis) meses para solicitação de transferência.

**Parágrafo Segundo** - O banco permitirá a remoção/transferência, em caráter excepcional, por motivo de tratamento de doença do empregado ou de familiar até o segundo grau, para agência localizada em cidade que disponha do referido tratamento, situação que será acompanhada pela assistência social do Banco.

**Parágrafo Terceiro** - Será de 01 (um) ano a carência para realização do pedido de transferência pelos empregados.

**CLÁUSULA 36ª - AMBIENTAÇÃO E TREINAMENTO NAS UNIDADES DE TRABALHO COM EMPREGADOS PORTADORES COM DEFICIÊNCIA (PCD)** - O Banco se compromete a criar um programa de ambientação e adaptação conforme a necessidade, de suas unidades que tenham empregados portadores com deficiência, e promover cursos para todos os empregados destas unidades no intuito de promover a empatia e inclusão dos empregados PCD.

**CLÁUSULA 37ª - AUSENCIAS AUTORIZADAS** - Sem prejuízo da respectiva remuneração serão concedidas aos empregados as seguintes ausências autorizadas:

I - FALECIMENTOS:

a) De parentes do empregado (a):

1. Pais, filhos, enteados, tutelados, cônjuge ou companheiro(a), inclusive dos mesmo sexo, inscritos no Banco ou no INSS, irmãos, avos, bisavós, netos e bisnetos - 7 dias úteis consecutivos;
2. sogro, genro e nora - 5 dias corridos;
3. Cunhados, tios e sobrinhos (as) - 2 dias corridos.

b) De parentes do cônjuge ou companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, inscritos no Banco ou no INSS:

1. Filhos e tutelados - 5 dias úteis consecutivos;
2. Avós, pais, netos, genros e noras - 4 dias corridos;
3. Irmãos, cunhados, tios e sobrinhos - 2 dias corridos.

II - CASAMENTOS - 8 dias corridos

III - NASCIMENTOS DE FILHOS - 20 dias consecutivos ao pai no transcurso dos primeiros 20 dias de vida do filho (a)

IV - ADOÇÃO DE CRIANÇAS COM ATÉ 96 MESES - 20 dias consecutivos ao pai adotante, no transcurso dos primeiros 20 dias contatos da data da comprovação da adoção.

V - DOAÇÃO DE SANGUE - 1 dia.

VI - INTERNAÇÃO HOSPITALAR - para acompanhamento do cônjuge ou companheiro, inclusive do mesmo sexo, inscritos no Banco ou no INSS, filhos, pais - 4 dias úteis por ano.

VII - ACOMPANHAMENTO DE ESPOSA OU COMPANHEIRA GRÁVIDA-até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira( conforme Lei 13.257 de 08/03/2016

VIII - ACOMPANHAMENTO DE FILHO OU DEPENDENTE, MENORES DE 14 ANOS À CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO-ODONTOLÓGICO - 4 dias úteis por ano por filho ou dependente, menores de 14 anos mediante comprovação, em até 48 horas;

IX - ACOMPANHAR FILHO OU DEPENDENTE COM DEFICIENCIA EM CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO/ODONTOLÓGICO - 6 dias úteis por ano, por filho ou dependente com deficiência, sem limite de idade, mediante comprovação em até 48 horas;

X - Folga para os empregados que precisem se deslocar para outras cidades para fazer provas de certificações - 2 dias úteis por ano;

XI - COMPARECIMENTO AO JUÍZO - nos termos da Lei 9.853, de 27.10.1999;

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

**Parágrafo Primeiro**-Para o efeito desta cláusula, o empregado deverá comprovar ao Banco, por escrito e antecipadamente, na forma dos normativos internos, a condição de enteado, com nome e qualificação civil respectiva.

**Parágrafo Segundo** - Para efeito desta cláusula, sábado não será considerado dia útil.

**CLÁUSULA 38<sup>a</sup> - COMBATE AO ASSÉDIO MORAL / SEXUAL / VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL** - O Banco coibirá situações de assédio moral/sexual, valorizando o respeito e a dignidade nas relações de trabalho, implementando, em conjunto com as entidades sindicais, programa de prevenção, proteção e informação contra práticas dessa natureza. As confederações, os sindicatos, a AEBA e a CIPA, contando com a colaboração do Banco realizarão campanha de prevenção e combate ao assédio moral/sexual no local de trabalho, devendo:

- a. Promover palestras e debates nos locais de trabalho;
- b. Publicar obras específicas;
- c. Disponibilizar mural e quadro de avisos aos sindicatos, para que possam afixar cartazes e divulgar eventos;
- d. Estabelecer calendário de reuniões nas agências bancárias;

e. Realizar Oficinas com especialistas da área;

**Parágrafo Primeiro** - As denúncias serão apuradas pela Auditoria Interna do Banco e, respeitada as demais prioridades legais, serão apuradas em caráter prioritário aqueles que versem sobre assédio moral ou sexual.

**Parágrafo Segundo** - A pessoa assediada não poderá sofrer demissão ou perda de função comissionada arbitrária, entendendo-se como tal a que não for por justa causa. Esse impedimento perdurará do dia da denúncia até um ano após o ato do COMIR que julgar a falta Assédio Sexual;

**Parágrafo Terceiro** - Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, a vítima de assédio moral/sexual, não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha, pelo prazo de dois anos;

**Parágrafo Quarto** - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 483;

**Parágrafo Quinto** - Toda denúncia de assédio moral/sexual deverá ser comunicada mediante protocolo perante o superior hierárquico do assediador, e servirá como documento para instruir possível ação de interesse das partes.

**CLÁUSULA 39<sup>a</sup> - RENEGOCIAÇÃO DE DÍVIDAS** - O Banco criará programa de renegociação, acompanhamento e orientação aos empregados em situação de dificuldades financeiras, bem como, realizará campanha de conscientização sobre administração financeira pessoal.

**Parágrafo único** - O Banco reformulará o programa de recuperação de dívidas dos empregados para abranger as dívidas fora do Banco e a juros reais zero.

**CLÁUSULA 40<sup>a</sup> - EQUIDADE DE GÊNERO** - Que o Banco implemente a equidade de gênero nos seus processos seletivos internos e nos programas de formação.

**CLÁUSULA 41<sup>a</sup> - ISONOMIA DE TRATAMENTO DE HOMOAFETIVOS** - O Banco se compromete a estender as vantagens legais e contratuais que se aplicam aos parceiros (as) de trabalhadores (as) abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho - ACT, aos casos em que a relação de união civil decorra de relacionamento homoafetivo, devidamente comprovada, considerando-se para os efeitos legais a mesma condição de cônjuges.

**Parágrafo único** - O reconhecimento da relação homoafetiva estável, dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplina o art.

45 da Instrução Normativa INSS/PRES n. 45 de 06.08.2010 (DOU de 11.08.2010).

**CLÁUSULA 42<sup>a</sup> - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA** - O Banco respeitará a decisão do Supremo Tribunal Federal - STF que garante a estabilidade para todos os empregados e em especial para os empregados em pré-aposentadoria (dois anos ou menos para elegibilidade), exceto em casos em que restar comprovado, através de Inquérito Administrativo e enquadrado no artigo 482 da CLT.

**CLÁUSULA 43<sup>a</sup> - SEGURANÇA BANCÁRIA** - O Banco compromete-se a manualizar e implementar durante a vigência deste acordo a sua política de segurança, visando tomar as providências cabíveis para dotar suas instalações das condições necessárias à integridade física dos trabalhadores, bem como dos usuários de seus serviços.

**CLÁUSULA 44<sup>a</sup> - DOS EXAMES MÉDICOS** - OS exames médicos previstos na legislação serão realizados, de preferência, por médicos especializados em Medicina do Trabalho, na própria Unidade de lotação do empregado.

**Parágrafo Primeiro** - Nenhum empregado poderá ser dispensado sem o exame médico demissional a ser realizado até a data da homologação, que observará além de doenças não relacionadas ao trabalho, fundamentalmente, a possibilidade de existência de moléstia do trabalho e profissional.

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

**Parágrafo Terceiro** - O Banco efetuará, anualmente, campanha de prevenção de DST, câncer, ginecológico, das mamas e da próstata.

**Parágrafo Quarto** - Para os empregados com idade acima de 40 anos o banco disponibilizará para exames periódicos exigíveis clinicamente para sua idade, tais como mamografia, próstata, eletrocardiograma, diabetes, PSA, colesterol, exame de vistas e outros.

**Parágrafo Quinto** - Que seja incluído o Programa de Gerenciamento de Risco em todas as unidades Trabalho.

**Parágrafo Sexto** - Que seja incluído no Programa de Gerenciamento de Risco, a criação de um Comitê de Acompanhamento de Ergonomia Cognitiva para avaliar o adoecimento dos trabalhadores.

**Parágrafo Sétimo** - Que seja incluído no Programa de Gerenciamento de Risco, exame obrigatório psicológico complementar para todos os empregados.

**CLÁUSULA 45ª - PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE** - Assegurar-se-á à empregada gestante, mediante requerimento e com apoio em atestado de médico, o imediato remanejamento para outra instalação do Banco sem qualquer prejuízo salarial, quando, no seu local de trabalho, esteja exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso, assim considerado após estudo promovido pelo Banco ou quando o município em que está localizada a agência de lotação não apresentar condições de rede e qualidade de atendimento hospitalar que garanta o atendimento.

**CLÁUSULA 46ª - PROMOÇÕES** - O Banco se compromete a efetivar a promoção de TB 1 e TC 1 para TB 2 e TC 2, respectivamente, completados 180 dias de efetivos serviços prestados no Banco.

**CLÁUSULA 47ª - ISONOMIA DE FUNÇÃO COMISSIONADA ENTRE SUPERVISOR DE AGÊNCIA E DE MATRIZ** - O Banco manterá para o Supervisor de Agência o mesmo valor de adicional de função comissionada paga aos supervisores da matriz.

**Parágrafo Único** - Tal isonomia se efetivará através da alteração da tabela de função comissionada da empresa.

**CLÁUSULA 48ª - COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO** - O Banco fornecerá, mensalmente, às entidades sindicais e AEBA, listagem com os nomes dos empregados iniciaram e os que retomaram de licença médica, informando a CID do afastamento.

**CLÁUSULA 49ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - O BANCO** - garantir a 02 (dois) empregados, o regime de livre frequência aos eleitos e investidos de mandato sindical, efetivos e/ou suplentes, em cargos de Diretoria e Conselho Fiscal do Sindicato, ficando-lhes assegurados, no período respectivo, os direitos e as vantagens inerentes ao cargo e função que exercem no Banco, como se estivessem em efetivo exercício, previsões constantes do parágrafo 2º do artigo 543, da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - A liberação de empregado para o exercício de mandato sindical, em número excedente aos limites convencionados nesta cláusula, deverá ser feita com ônus ressarcido para o Banco, considerando-se o excedente com o contrato de trabalho interrompido, sendo assegurados, portanto, a contagem de tempo da liberação e todos seus direitos remuneratórios, inclusive FGTS, que serão ressarcidos pelo Sindicato correspondente, no prazo de 15 (quinze) dias após a informação prestada pelo Banco sob o valor gasto no mês, em conta a ser informada pela empresa.

**Parágrafo Segundo** - Aos empregados liberados na forma desta cláusula será garantida a mesma lotação de origem, quando de seu retomo ao Banco.

**Parágrafo Terceiro** - Para o exercício do cargo de Coordenador Geral do Sindicato, em caráter efetivo, não se aplicam as limitações de faixa numérica previstas no "caput".

**Parágrafo quarto** - O Dirigente sindical não liberado poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de participação em reuniões, seminários, congressos ou outras atividades sindicais, respeitando o limite de 10 (dez) dias úteis por ano, na vigência deste Acordo Coletivo, ao pedido de liberação deverá ser solicitada com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis.

**CLÁUSULA 50ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE DA ASSOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS DO BANCO DA AMAZÔNIA (AEBA)** - O BANCO liberará do expediente de trabalho 2 (dois) diretores da Associação de Empregados do Banco da Amazônia (AEBA), durante a vigência do respectivo mandato, devendo ser informado ao Banco o nome destes empregados.

**Parágrafo primeiro** - O BANCO assegurará aos empregados eleitos para cargos de direção na AEBA os mesmos direitos e vantagens concedidas na liberação de dirigentes sindicais.

**Parágrafo segundo** - O Dirigente da AEBA não liberado poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de participação em reuniões, seminários, congressos ou outras atividades relativas a associação ou sindicais, respeitando o limite de 10 (dez) dias úteis por ano, na vigência deste Acordo Coletivo, ao pedido de liberação deverá ser solicitada com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis.

**CLÁUSULA 51ª - REUNIÕES SINDICAIS** - O Banco cederá espaço para permitir reunião sindical ou de interesse dos empregados, em dia e horário previamente negociados, nos locais de trabalho, coordenada pelas entidades sindicais representativas dos empregados e/ou AEBA.

**CLÁUSULA 52ª - COMITÊ DE RELAÇÕES TRABALHISTAS** - O Banco constituirá o Comitê de Relações Trabalhistas, na vigência deste acordo, integrado paritariamente por representantes do Banco e dos empregados e será institucionalizado por inclusão no Manual de Organização.

**CLÁUSULA 53ª - COMITÊ DE ADMINISTRAÇÃO DAS UNIDADES** - O Banco garante a participação de 02 (dois) representantes dos empregados no Comitê de Administração das Unidades, sendo um Delegado Sindical e o outro representante da AEBA, ambos com direito a voz e voto.

**CLAUSULA 54<sup>a</sup> - COMITÊ DE PLANEJAMENTO DAS UNIDADES** - O Banco garante a participação de 02 (dois) representantes dos empregados no Comitê de Planejamento das Unidades, sendo um Delegado Sindical e o outro representante da AEBA, ambos com direito a voz e voto.

**CLÁUSULA 55<sup>a</sup> - PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS NO COMITÊ DE RECURSOS HUMANOS (COMIR)** - O Comitê de Recursos Humanos (COMIR) contará com a presença de um representante da AEBA, com direito a voz e voto. Sendo que nos casos de ser aplicada a penalidade de dispensa os empregados terão a sua representatividade aumentada em mais um membro indicado pela AEBA, com mandato abrangendo o período do acordo, com direito a voz e voto.

**CLÁUSULA 56<sup>a</sup> - DELEGADOS SINDICAIS NA EMPRESA** - A representação dos sindicatos no Banco poderá ser constituída por iniciativa dos empregados, em conjunto com o sindicato respectivo, na razão de 01 (um) delegado para cada grupo de 50 (cinquenta) empregados por dependência, assegurado o mínimo de 01 (um) delegado por dependência ou agência.

**Parágrafo primeiro** - Fica assegurada aos delegados sindicais, a garantia do emprego e da função comissionada, se for o caso, durante de até 1 (um) ano após o mandato, salvo por motivo de falta grave devidamente apurada pelo Comitê de Recursos Humanos (COMIR).

**Parágrafo segundo** - Fica assegurado aos Delegados Sindicais a livre frequência durante 10 dias por ano, por ocasião de encontros, reuniões, congressos e seminários sendo a liberação solicitada pelo sindicato ou pela AEBA.

**CLÁUSULA 57<sup>a</sup> - CONTROLE DA BASE SINDICAL** - O Banco informará, semestralmente, aos Sindicatos e a AEBA:

- relação de empregados demitidos;
- relação de empregados admitidos;
- o número de empregados efetivos no início do período;
- o salário médio da instituição.

**Parágrafo Único** - A relação deverá conter o número da matrícula no Banco, nome do empregado, lotação e tempo de Banco.

**CLÁUSULA 58<sup>a</sup> - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO** - O Banco facilitará às entidades sindicais, profissionais e AEBA a realização de campanha de sindicalização.

**CLÁUSULA 59<sup>a</sup> - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE** - Fica instituído o processo de Negociação Permanente, por meio do qual as partes signatárias, reforçando a via do diálogo, continuarão a debater as questões pertinentes às relações trabalhistas.

**Parágrafo Primeiro** - Serão realizadas reuniões ordinárias mensalmente.

**Parágrafo Segundo** - Reuniões extraordinárias poderão ser realizadas toda vez que for necessário e urgente o encaminhamento de assuntos em discussão nas reuniões ordinárias mensais.

**CLÁUSULA 60ª - DIVULGAÇÃO DESTE ACORDO** - O Banco disponibilizará o texto deste Acordo Coletivo de Trabalho no Amazonianet.

**CLÁUSULA 61ª - EXCLUSÃO DO BANCO DE DISSÍDIOS E CONVENÇÕES COLETIVAS** - O Banco fica desobrigado do cumprimento de quaisquer cláusulas contratuais decorrentes de convenções e dissídios coletivos envolvendo Entidades Sindicais de Bancos e de Bancários, em todo o território nacional, firmados ou ajuizados para vigência concomitante a deste Acordo.

**CLÁUSULA 62ª - DESCONTO ASSISTENCIAL** - O BANCO procederá ao desconto assistencial, em folha de pagamento de seus empregados, assegurada a oportunidade de oposição, de contribuição no valor definido pelas assembleias realizadas pelos sindicatos. Cabendo ao sindicato definir se arrecadará o valor ou não.

**Parágrafo Primeiro** - O desconto será efetuado na folha de pagamento subsequente à assinatura do presente Acordo e repassado, no prazo de 10 (dez) dias, após a cobrança.

**Parágrafo Segundo** - Os sindicatos terão prazo de 5 (cinco) dias após a cobrança do desconto assistencial do empregado para indicar a conta-corrente para respectivo crédito.

**Parágrafo Terceiro** - O presente desconto não poderá ser efetuado do empregado que manifestar sua discordância.

**Parágrafo Quarto** - A discordância mencionada no parágrafo anterior deverá ser feita por meio de requerimento pessoal, a ser apresentado ao sindicato da base onde lotado o empregado, contra recibo.

**Parágrafo Quinto** - Observado o prazo definido no parágrafo primeiro, o sindicato terá até o dia 15 do mês anterior ao do desconto para encaminhar ao Banco relação dos empregados que se manifestaram contrários à cobrança do desconto assistencial e a relação, por Sindicato, dos valores e/ou percentuais fixados nas assembleias.

**Parágrafo Sexto** - Ao sindicato cumpre a tarefa de divulgar os prazos e locais de oposição, bem como estabelecer prazo para manifestação dos empregados, de acordo com as decisões das assembleias.

**Parágrafo Sétimo** - Eventual pendência judicial ou extrajudicial relacionada ao desconto da contribuição, bem como quanto ao seu repasse às entidades sindicais, deverá ser solucionada pelo

interessado junto ao sindicato, uma vez que ao BANCO competirá apenas o processamento do débito.

**Parágrafo Oitavo** - Caso o Banco venha a sofrer qualquer prejuízo pecuniário oriundo do referido desconto, em sentença judicial transitada em julgado, o mesmo fica autorizado a reter o valor do prejuízo dos repasses mensais destinados aos sindicatos, sendo que na ocorrência de qualquer demanda judicial contra o Banco, o mesmo se compromete a informar tempestivamente as entidades sindicais envolvidas.

**CLÁUSULA 63ª - PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS** - O Banco da Amazônia S/A pagará a todos os seus empregados a título de PLR - Participação nos Lucros ou Resultados referente ao exercício de 2024, valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do lucro apurado no referido ano.

**Parágrafo primeiro** - O valor apurado na forma acima será distribuído linearmente a todos os empregados que exerceram atividades no banco no referido ano de 2024.

**Parágrafo segundo** - O pagamento será feito por adiantamento até o dia 30 de setembro de 2024, de 50% (cinquenta por cento) do lucro apurado no 1º (primeiro) semestre de 2024 e que será compensado quando do pagamento do total do exercício o que será efetivado até o dia 31 de março de 2025.

**CLAUSULA 64ª - SALÁRIO DE INGRESSO** - Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, para jornada de seis horas, nenhum bancário poderá ser admitido com Vencimento Básico Inicial inferior ao Salário de ingresso equivalente ao maior praticado entre os bancos federais reajustando o banco a tabela salarial pelo valor do novo piso.

**Parágrafo único** - O valor referente ao Vencimento Básico da categoria profissional dos engenheiros e médicos veterinários será o definido na Lei 4.950-A, de 22 de abril de 1966.

**Parágrafo segundo** - Aos demais técnicos científicos o Banco da Amazônia promoverá a isonomia de remuneração em relação ao Banco do Nordeste do Brasil- BNB.

**CLÁUSULA 65ª - POLÍTICA DE SUBSTITUIÇÃO** - O BANCO revogará, imediatamente a política de substituição, tornando sem efeito suas normas e retornando ao sistema de pagamento de substituições de funções comissionadas, em todas as agências e unidades independentemente do número de dias de ausência.

**CLÁUSULA 66ª - DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL** - O BANCO retomará o modelo anterior do Programa de Educação Continuada - PEC, que possibilita a realização de cursos de graduação e sequenciais

equivalentes, de nível superior dos empregados, redefinindo os percentuais de ressarcimento dos valores das mensalidades e matrícula, indistintamente, num montante de 90% do valor da mensalidade do curso.

**Parágrafo Primeiro** - para garantir o pagamento em dia e com desconto a matrícula e as mensalidades dos empregados regularmente matriculados nas instituições de ensino e que fazem jus o PEC, o BANCO efetuará a antecipação do ressarcimento do benefício, cujos valores são os declarados e comprovados pelos participantes do programa, até o último dia útil do mês que antecede o vencimento das obrigações contratadas, mantendo-se as demais normas reguladoras do PEC.

**Parágrafo Segundo** - Para fazerem jus a essa antecipação do ressarcimento do benefício do PEC, os empregados participantes do programa deverão prestar contas dos valores recebidos até o 15º dia do mês de pagamento das obrigações contraídas com as instituições educacionais, sob pena de ser suspenso tal procedimento definido no "caput".

**Parágrafo Terceiro** - Fica garantida a extensão de todas as vantagens do Programa Educacional Continuada (PEC) para o Programa de Pós Graduação (PPG) concedida pelo BANCO, inclusive a antecipação do ressarcimento normatizada neste instrumento.

**CLÁUSULA 67ª - ISONOMIA DE FÉRIAS** - O BANCO concederá o pagamento de férias na base de 31 (trinta e um) para todos os seus empregados.

**CLAUSULA 68ª - ISONOMIA DE ACESSO A FUNÇÃO COMISSIONADA** - O Banco se compromete a garantir para todos os empregados, inclusive aos membros do Quadro de Apoio (QA) e aos engenheiros o acesso a concorrência aos cargos de função comissionada constates na tabela de funções em vigor, independente da área.

**CLÁUSULA 69º - INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO COMISSIONADA**- O Banco providenciará a incorporação ao salário de 1/10 do valor do Adicional de Função Comissionada a cada ano de efetivo exercício na respectiva função, até o décimo ano de exercício da função comissionada, visando atender o princípio constitucional da irredutibilidade do salário.

**Parágrafo Único** - O disposto no caput não se aplica em casos de penalidade resultante de Inquérito Administrativo.

**CLÁUSULA 70ª - PROMOÇÕES VERTICAIS** - Para o computo das promoções verticais o Banco calculará o percentual de funções em todo o Banco e não apenas na unidade, posto que várias funções constam apenas uma ou duas na maioria das unidades.

**CLÁUSULA 71ª - ISENÇÃO DE TARIFAS, ANUIDADES E COBRANÇA DE JUROS MENORES** - Não serão cobradas dos empregados, aposentados e

pensionistas quaisquer tarifas e anuidades bancárias, inclusive as punitivas, tais como renovação de Cheque Especial e de Conta Corrente, envio de DOC, retirada de extrato, cartões de crédito/débito, etc., respeitados os limites de transação do plano de serviço oferecido, na forma da regulamentação divulgada pelo BANCO.

**Parágrafo Único** - O Banco cobrará dos empregados juros diferenciados do mercado, não superiores ao custo de captação, nas operações de cheque especial, empréstimos e cartão de crédito.

**CLÁUSULA 72° - CUSTEIO DE PLANO DE SAÚDE** - O Banco se compromete a pagar o percentual de 85% (oitenta e cinco por cento) do valor de referência, conforme consta no seu Programa Saúde Amazônia, para todos os empregados da ativa e aposentados.

**CLAUSULA 73° - ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA (ART) DE CARGOS E FUNÇÕES** - O Banco se compromete a emitir Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) de cargo e função para todos os profissionais de engenharia, agronomia e medicina veterinária, conforme regulamentação profissional.

**CLAUSULA 74ª - ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA (ART) DE ATIVIDADES** - O Banco se compromete a emitir Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) para todas as atividades exercidas pelos profissionais de engenharia, agronomia e medicina veterinária, conforma regulamento da atividade profissional.

**CLAUSULA 75ª - INTINERÁRIO TÉCNICO** - O Banco fornecerá, mediante solicitação do interessado, Declaração firmada pela diretoria da Empresa, informando a participação do empregado em estudos, planos, projetos, obras, serviços, bem como sua participação em atividades de ensino e pesquisa, para que o mesmo, assumindo todas as responsabilidades e ônus, possa tentar a obtenção de certificado de acervo técnico junto ao seu Conselho Regional.

**CLAUSULA 76ª - HONORÁRIOS PERICIAIS** - O Banco repassará para os profissionais que realizarem avaliações e perícias de engenharia e agronomia, quando no interesse dos clientes e, portanto, as suas custas, o valor relativo a 10% do montante cobrado pelo Banco para a realização do referido serviço a título de honorários dos serviços de engenharia, agronomia e medicina veterinária, independentemente do valor do patrimônio avaliado.

**Parágrafo Único** - quando o serviço e avaliação for solicitado e tiver seus custos às expensas do Banco, o empregado engenheiro, agrônomo e médico veterinário não fará jus aos honorários previstos no "caput".

**CLÁUSULA 77ª - QUADRO DE APOIO - CLÁUSULA N - QUADRO DE APOIO** - O Banco colocará fim a sua política de demitir os empregados pertencentes ao Quadro de Apoio e reformulará a tabela salarial do Quadro de Apoio aplicando sobre o salário do 1º nível do cargo

do Auxiliar de Serviços Gerais ASG o mesmo valor aplicado ao nível do Técnico Bancário 1, respeitados os interstícios na tabela atual dos Téc. Bancários, extensiva (a tabela) ao Quadro de Apoio.

**Parágrafo Primeiro** - A isonomia de remuneração do Quadro de Apoio, relativamente ao Quadro de TB, previsto na cláusula anterior visa corrigir a distorção legal atual de desvio de função uma vez que os integrantes do Quadro de Apoio realizam na prática trabalho de bancário.

**CLÁUSULA 78<sup>a</sup> - REMUNERAÇÃO E JORNADA DOS COMISSIONADOS**- A partir de 01.09.2024 todos os empregados que exercem função comissionada de oito horas, terão suas jornadas de trabalho reduzidas para 6 horas diárias, de acordo com a legislação, sem prejuízo de sua remuneração.

**Parágrafo Primeiro** - A redução da jornada de que trata o caput não exime o Banco de passivos trabalhistas por extrapolação de jornada.

**Parágrafo Segundo** - A redução da jornada de que trata o caput não se aplica aos empregados que exercem função comissionada de, Secretário Executivo, Gerente Executivo, Superintendente Regional e Gerente Geral de Agência.

**CLÁUSULA 79<sup>a</sup> - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO** - O Banco passará a pagar anuênio no valor de 2% calculado sobre todas as verbas de natureza salarial. O benefício será garantido independente da data de ingresso na empresa e substituirá o atual benefício de anuênio e quinquênio, percebido pelos empregados admitidos antes de 14.10.1996 e pós 14.10.1996 respectivamente.

**CLÁUSULA 80<sup>a</sup> - NÚMERO DE EMPREGADOS NAS UNIDADES** - O Banco implementará medidas visando ampliar o número de empregados nas agências através de uma revisão do atual modelo de dotação cuja implantação vem prejudicando sobremaneira os empregados das agências e em razão do quadro inferior ao volume de trabalho nas agências.

**CLÁUSULA 81<sup>a</sup> - ADICIONAL DE SOBRE AVISO** - Fica instituído o adicional denominado "sobre aviso" a ser paga na razão de 33% calculado sobre todas as verbas de natureza salarial para todos os empregados que estejam a disposição do banco em horário diferente da sua jornada ordinária para o atendimento de emergências operacionais. O empregado deverá ser notificado do dia e da duração do seu sobre aviso.

**CLAUSULA 82<sup>a</sup> - AVALIAÇÃO DOS EMPREGADOS** - O Banco irá rever o atual modelo de avaliação, no sentido de garantir mais objetividade e de desatrelar o desempenho da unidade ao dos empregados.

**CLÁUSULA 83<sup>a</sup> - REDUÇÃO DE JORNADA EM VIRTUDE DO TEA** - O Banco reduzirá em 02 (dois) horas a jornada de trabalho para os seus empregados que sejam diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista e para os seus empregados cujos filhos sejam diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista para garantir a assistência e acompanhamento sem prejuízo da remuneração e sem necessidade de compensação.

**CLÁUSULA 84<sup>a</sup> - JORNADA DE TRABALHO NO TELETRABALHO** - Fica pactuado entre as partes que o empregado em regime de Teletrabalho está isento de registro de ponto e controle de jornada.

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

**Parágrafo Segundo** - O disposto no caput se aplica ao empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.

**Parágrafo Terceiro** - O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

**Parágrafo Quarto** - O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto não está obrigado a atender demanda do empregador, e o empregador não poderá obrigar o empregado a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas, etc.) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso ou férias.

**Parágrafo Quinto** - Deverá ser observado o prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas para a convocação para participação em reuniões e outros eventos que exijam comparecimento às dependências do banco ou a outro local por ele indicado.

**Parágrafo Sexto** - O banco não arcará com o custeio de qualquer despesa decorrente do retorno à atividade presencial (e vice-versa) ou para comparecimento do empregado às dependências do banco, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo de trabalho.

**Parágrafo Sétimo** - A entidade sindical, através dos seus representantes, poderá solicitar reunião em Mesa, sempre que houver denúncia de empregados relativa a execução do Teletrabalho, assegurada a ciência prévia do Banco.

**Parágrafo Oitavo** - Constatada a pertinência da denúncia, as partes, em comum acordo, estabelecerão prazo razoável para sua

resolução, bem como adoção de providências necessárias a vedação de ocorrências futuras.

**CLÁUSULA 85<sup>a</sup> - ULTRATIVIDADE** (Cláusula sendo preparada a redação pela assessoria jurídica).

**CLÁUSULA 86<sup>a</sup> - VIGÊNCIA**

Este instrumento de trabalho terá vigência no período de 01.09.2024 a 31.08.2025.