



BANCO DA AMAZÔNIA

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO SALARIAL

PROPOSTA ESPECÍFICA PARA O ACT 2018-2020 FORMULADA NESTA DATA PARA CONTRAF, CONTEC E SEEB-MA.

I – CLÁUSULAS ECONÔMICAS: O Banco seguirá a proposta formulada pela FENABAN às representações sindicais, em reunião ocorrida no dia 25.08.2018, conforme abaixo:

1. REAJUSTE DOS SALÁRIOS:

1.1. Em 01/09/2018 os salários praticados em 31/08/2018 serão reajustados em 5% (cinco por cento) sobre todas as verbas salariais;

1.2. Em 01/09/2019 os salários praticados em 31/08/2019 serão reajustados pelo INPC/IBGE de setembro/2018 a agosto/2019, acrescidos de aumento real de 1%.

2. QUADRO DE BENEFÍCIOS:

2.1. Período de 01/09/2018 a 31/08/2019: Correção dos valores previstos no ACT 2016/2018, a partir de 01/09/2018, conforme abaixo:

- a) Auxílio Alimentação: Reajuste de 5% (cinco por cento). ✓
- b) Auxílio Cesta Alimentação e 13ª Cesta: Reajuste de 5% (cinco por cento). ✓
- c) Auxílio Creche/Babá: Reajuste de 5% (cinco por cento). ✓
- d) Demais Benefícios: Reajuste de 5% (cinco por cento). ✓

2.2. Período de 01/09/2018 a 31/08/2019: Os valores vigentes dos benefícios descritos no item 2.1 em 31/08/2019 serão reajustados pelo INPC/IBGE de setembro/2018 a agosto/2019, acrescidos de aumento real de 1%.

II – VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO: O Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020 terá validade até 31/08/2020.

III - ACORDO COLETIVO 2016-2018, COM VENCIMENTO EM 31.08.2018:

- a) O Banco firma compromisso de renovar as seguintes cláusulas, com aplicação de índice de reajuste definido na mesa da FENABAN: 2ª, 3ª, 6ª, 7ª, 10, 11, 24.
- b) O Banco firma compromisso de renovar as seguintes cláusulas: 5ª, 9ª, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 48, 50, 51, 52, 53, 55.
- c) O Banco firma compromisso de manter, com ajuste de redação, as seguintes cláusulas: 8ª, 13, 20, 22, 29, 30, 33, 39, 40, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 54, conforme abaixo:

HORAS-EXTRAS

A remuneração da hora de trabalho extraordinário 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.

Parágrafo Segundo – O valor das horas extras e das substituições de cargo comissionado será pago com base nas tabelas salariais vigentes na data do seu pagamento, ficando o Banco, em relação a essas verbas, desobrigado do cumprimento do disposto no Parágrafo Único do Artigo 459 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que o

crédito seja efetuado na folha de pagamento do mês subsequente ao da prestação do serviço.

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

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

Parágrafo Quinto – Computam-se para pagamento de hora extra, o saldo de horas trabalhadas e não compensadas, na forma da Cláusula REPOSIÇÃO DE HORAS NÃO TRABALHADAS E COMPENSAÇÃO DE HORAS ADICIONAIS PRESTADAS e BANCO DE HORAS.

ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

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

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) 90 (noventa) dias para adoção de criança a partir de 1 ano e até 2 anos incompletos de idade;
- c) 60 (sessenta) dias para adoção de criança a partir de 2 anos e até 4 anos incompletos de idade;
- d) 30 (trinta) dias para adoção de criança a partir de 4 anos até 8 anos de idade;

INDENIZAÇÃO PARA TRANSPORTE/DESLOCAMENTO EM HORÁRIO NOTURNO

O Banco indenizará, mediante comprovação, os gastos realizados com transporte de 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 22h00m de um dia e 7h00m do dia subsequente.

Parágrafo Primeiro - A ajuda para deslocamento noturno prevista nesta cláusula será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

Parágrafo Segundo - O Banco da Amazônia poderá disponibilizar veículo para transporte de empregado em serviço noturno, não havendo neste caso ressarcimento de ajuda de custo ao empregado.

Parágrafo Terceiro - O empregado deve manter atualizado endereço de sua residência, bem como deve trazer para efeito de comprovação recibo do valor gasto em cada deslocamento, registrando trajeto, horário de saída e chegada, data da ocorrência, nome e CNPJ da empresa ou CPF do condutor do veículo.

Parágrafo Quarto - A ajuda tem caráter indenizatório e não integra o salário de quem que a percebe.

DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA INTEGRALIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

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

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

Parágrafo Segundo – Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário a ser concedido pela

Previdência Social, o Banco se compromete a pagar, a título de adiantamento, a remuneração bruta do empregado, ficando o mesmo ciente e obrigado a devolver os valores recebidos da previdência, no ato de seu recebimento.

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

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

Parágrafo Quinto – Havendo a cessação do benefício pelo INSS, o Banco suspenderá a integralização, assegurado o seu retorno em caso de novo afastamento pela concessão de benefício previdenciário;

Parágrafo Sexto - O Banco se compromete a pagar, pelo prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, a título de adiantamento, a remuneração bruta do empregado cujo benefício previdenciário tenha cessado e tenha sido considerado inapto no exame de retorno, desde que tenha interposto recurso/reconsideração ao INSS. Para todos os efeitos fica o empregado obrigado a devolver a diferença entre os valores recebidos da previdência e o adiantamento efetuado pelo Banco, no ato do recebimento do benefício ou quando findar o prazo previsto neste parágrafo.

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

Parágrafo Oitava – A partir de 12 (doze) meses de licença-saúde, a cada período de 6 (seis) meses, é facultado ao Banco solicitar que o empregado se submeta a exame médico com o médico do trabalho da empresa ou credenciado pela Empresa, devendo, para isto, notificar o empregado, por carta registrada ou telegrama e, simultaneamente, noticiar o fato, por escrito, ao sindicato profissional respectivo.

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

Parágrafo Décimo – Em caso de recusa do empregado de se submeter à avaliação médica prevista no Parágrafo Oitavo desta cláusula, o Banco deixará de pagar, de imediato, a complementação do auxílio.

Parágrafo Décimo Primeiro – A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º salário.

MEDIDAS REPARATÓRIAS EM DECORRÊNCIA DE ASSALTO/SEQUESTRO

Na ocorrência das situações previstas na cláusula 29, e sem prejuízo da indenização ali prevista, o Banco assumirá a responsabilidade por prejuízos materiais e pessoais, devidamente comprovados, sofridos por empregados, ou seus dependentes, declarados como tais perante o Banco, em consequência de assalto ou de sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa, observado o limite estabelecido na Cláusula 29 do presente acordo.

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 poderão ser dispensados 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 – Caso a assistência se torne necessária por mais de 1 ano, será mantido o benefício previsto no Parágrafo Segundo, por igual período, desta cláusula desde que haja parecer favorável de médico do Banco ou por ele indicado, a cada 6 meses.

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 utilizados pelos empregados. O Banco se encarregará de proceder a mudança ou reforma e adaptação das máquinas que propiciem a eclosão de doenças ocupacionais.

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

Parágrafo Segundo – A empresa se obriga a manter controle de doenças ocupacionais e acidente do trabalho ocorrido nas suas dependências, bem como os acidentes de percurso, ficando esclarecido que a CIPA e o sindicato profissional terão acesso a todas as informações e dados estatísticos relativos às doenças ocupacionais e acidentes do trabalho sofridos pelo empregado, devendo mensalmente ser encaminhados ao sindicato cópia dos CAT'S emitidos, 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 – Nos acidentes de trabalho ocorridos nas dependências do Banco ou a serviço deste, ou em doenças ocupacionais de seus empregados, o Banco custeará despesas havidas com hospitalização, tratamento fisioterápico, consultas médicas ambulatoriais, assistência psicológica (se indicada) e outras julgadas necessárias, inclusive medicamentos, conforme avaliação do médico indicado pelo Banco.

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

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

Parágrafo Sétimo – Caso o empregado não possa ser readaptado na mesma dependência, poderá ser transferido para uma outra dependência, após sua concordância.

Parágrafo Oitavo – O Banco apresentará cópia dos relatórios do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA e do Programa Médico de Saúde Ocupacional-PCMSO, referente às agências localizadas na base dos sindicatos, quando solicitado por estes.

LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE DA ASSOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS DO BANCO DA AMAZÔNIA – AEBA

O Banco garantirá, no limite de 01 (um) empregado, o regime de livre frequência ao dirigente eleito e investido de mandato, em cargo de Direção da Associação dos Empregados do Banco da Amazônia, ficando-lhe assegurado, no período respectivo, os direitos e as vantagens inerentes ao cargo e função que exerce no Banco, como se estivessem em efetivo exercício, devendo ser informado ao Banco o nome deste empregado.

Parágrafo Primeiro - Ao empregado liberados na forma desta cláusula será garantida a mesma lotação de origem, quando de seu retorno ao Banco.

Parágrafo Segundo – Aos empregados eleitos para exercerem cargos de direção na AEBA, não liberados para regime de livre frequência, poderão deixar de comparecer ao serviço por motivo de participação em seminários, congressos ou outras atividades da Associação, respeitado o limite de 2(dois) dias úteis por ano, na vigência deste Acordo Coletivo, desde que o Gestor de sua unidade seja comunicado com antecedência mínima de 03 dias úteis, no caso da Direção Geral o comunicado deve ser feito a GEPES, excluído o dia do evento, e autorize previamente o empregado. Caberá ao administrador confirmar a autorização, observando-se a conveniência do serviço.

REUNIÕES SINDICAIS

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

COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO

O Banco fornecerá, trimestralmente, às entidades sindicais, listagem com os nomes dos empregados que retornaram de licença médica superior a 15 dias.

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 com calendário anual preestabelecido entre as partes signatárias.

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

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

REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS NO COMITÊ DE RECURSOS HUMANOS

Para a representatividade dos empregados no Comitê de Recursos Humanos, fica estabelecida a realização de eleição direta, nos mesmos moldes da escolha do representante dos empregados no Conselho de Administração, com mandato de 24 (vinte e quatro) meses, renovável por igual período. Em caso de apreciação de processos administrativos com indicativo de demissão, a representação se dará por dois empregados, sendo estes os dois primeiros colocados no processo eleitoral. Nas ausências regulamentares, o terceiro classificado no processo eleitoral funcionará como suplente.

Parágrafo Primeiro - Adicionalmente, fica estabelecida a participação de 1 (um) representante dos empregados no Comitê de Administração das Agências e Superintendências, para apreciação de processos administrativos disciplinares. A escolha desse representante se dará por eleição direta, dentre os empregados da unidade.

Parágrafo Segundo – As reuniões podem ocorrer presencial ou por vídeo conferência caso o recurso esteja disponível no Banco.

Parágrafo Terceiro - Caso ocorra reunião presencial as despesas de deslocamento necessárias para a

participação dos representantes dos empregados nas reuniões do COMIR ocorrerão por conta do Banco da Amazônia.

Parágrafo Quarto – O empregado reeleito como titular ou suplente, não poderá concorrer a próxima eleição do COMIR.

DELEGADOS SINDICAIS

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

Parágrafo Primeiro - Os delegados sindicais serão eleitos com base na quantidade de empregados lotados em cada Unidade, na razão de 01 (um) delegado para cada grupo de 80 (oitenta) empregados por Unidade, assegurado o mínimo de 01 (um) delegado por Unidade.

Parágrafo Segundo - Fica assegurada aos delegados sindicais, a garantia do emprego e da função comissionada, se for o caso, durante o mandato, salvo por motivo de desempenho insatisfatório em 2 (dois) ciclos consecutivos de avaliação de desempenho ou por falta grave devidamente apurada pelo Comitê de Recursos Humanos (COMIR).

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

Parágrafo Quarto - O Regulamento de delegado sindical é parte integrante do presente Acordo (Anexo I).

CONTROLE DA BASE SINDICAL

O Banco informará, semestralmente, aos Sindicatos:

- Relação de empregados demitidos;
- Relação de empregados admitidos;
- Número de empregados efetivos no início do período;
- Salário médio da instituição.
- Relação de empregados por situação de sindicalização

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

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.

Parágrafo Primeiro – O Banco se compromete a publicar a relação de empregados promovidos, até o dia 30 de junho do exercício.

Parágrafo Segundo - As promoções, quando de sua publicação, serão pagas retroativas a janeiro do ano base.

COMISSÃO DE SEGURANÇA BANCÁRIA

O Banco compromete-se a manualizar e implementar durante a vigência do 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.

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

Parágrafo Segundo - A referida comissão, formada pelas partes signatárias do presente Acordo, criará plano de

reuniões, em conjunto com as entidades sindicais, no intuito de fomentar as informações referentes à segurança bancária.

d) O Banco propõe a inclusão das seguintes cláusulas:

REPOSIÇÃO DE HORAS NÃO TRABALHADAS E COMPENSAÇÃO HORAS ADICIONAIS PRESTADAS

As horas não trabalhadas poderão ser compensadas, a critério do empregado, observada a conveniência do serviço, como horas adicionais à jornada regular, na proporção de 1 hora não trabalhada para cada hora adicional prestada. Bem como as horas trabalhadas além da jornada poderão ser compensadas, a critério do empregado, observada a conveniência do serviço, como horas reduzidas à jornada regular, na proporção de 1 hora trabalhada para cada hora adicional prestada.

Parágrafo Primeiro – A presente cláusula não se aplica às horas não trabalhadas em decorrência de greve ou paralisação de empregados.

Parágrafo Segundo – As horas compensadas na quinzena de cada mês, não serão consideradas para efeito de desconto.

Parágrafo Terceiro - Quando o saldo de horas não trabalhadas for correspondente a uma ou mais jornadas de trabalho, também poderão ser compensadas, por solicitação do empregado, com a conversão de folgas oficiais, abonos ou licença prêmio, na proporção de 1 (uma) folga por jornada de trabalho, ficando eventual saldo remanescente pendente de compensação, na forma do caput.

Parágrafo Quarto - Quando o saldo de horas trabalhadas excedentes for correspondente a uma ou mais jornadas de trabalho, poderão ser compensadas com a utilização de folga, na proporção de 1(uma) folga por jornada de trabalho, observando o prazo estabelecido no parágrafo segundo, ficando eventual saldo remanescente pendente de compensação, na forma do caput.

DIA DO PAGAMENTO

O Banco da Amazônia efetuará o pagamento do salário dos empregados em todo dia 23 de cada mês.

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

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

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

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

PAGAMENTOS RELATIVOS A EXERCÍCIO INTERINO DE FUNÇÃO COMISSIONADA.

O pagamento referente ao exercício de funções comissionadas interinas será efetuado na folha do mês subsequente àquele em que tal trabalho for prestado, com base no salário do mês em que essas funções foram prestadas.

PONTO ELETRÔNICO

O Banco manterá SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO, para controle da jornada de trabalho de seus empregados, nos termos do § 2º do Art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigos 1º e 2º da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Primeiro: O SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO terá as seguintes premissas:

1. Disponibilidade e acessibilidade ao sistema no local de trabalho dos empregados, para o registro dos horários de trabalho e consulta;
2. Identificação do Banco e dos empregados nos registros de ponto;
3. Possibilidade de extração eletrônica e impressa pelo empregado, Banco e órgãos fiscalizadores, a qualquer tempo, dos registros realizados pelo empregado;

Parágrafo Segundo: O SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO não comportará em sua operacionalização:

1. Restrição ao registro do ponto pelo empregado;
2. Registro automático do ponto;
3. Autorização prévia ao empregado para registro de sobrejornada;
4. Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo Terceiro: Quando decorrente de erro, será permitida a alteração ou a eliminação do registro de ponto sob a justificativa formal do empregado ao seu superior hierárquico para a regularização, na forma dos normativos internos respectivos.

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

Parágrafo Quinto: Ocorrendo a reunião referida no Parágrafo Quarto desta cláusula, uma vez constatadas as denúncias, deverão as partes, estabelecer prazo razoável para solução de todas as pendências, sob pena de ajuizamento de ação de descumprimento pela Entidade Sindical, Federações ou Confederações.

Parágrafo Sexto: O SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO inibirá até a marcação inicial da jornada, bem como o bloqueará após o término, o acesso aos sistemas internos e rede do Banco;

Parágrafo Sétimo: As partes signatárias reconhecem que o SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO atende as exigências do artigo 74, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no artigo 2º da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do Ministério do Trabalho, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto - REP.

Parágrafo Oitavo: O Banco se compromete a disponibilizar, quando solicitado pelas entidades sindicais, os registros de jornada dos empregados.

JORNADA DE TRABALHO

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

Parágrafo Primeiro - As partes ajustam entre si que os intervalos de repouso ou alimentação terão duração mínima de quinze minutos, aos empregados que possuem jornada de seis horas. Caso ocorra extrapolação deverá ser compensada no final da jornada.

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

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

Parágrafo Quarto - As partes ajustam entre si que jornada em escala de revezamento compreende o trabalho realizado em Unidades que, por força do processo de automação bancária ou em razão das características das

atividades necessitem funcionar ininterruptamente e/ou habitualmente aos sábados, domingos e feriados.

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

Parágrafo Sexto - Para fins de apuração da jornada de trabalho em escala de revezamento considera-se a semana de segunda-feira a domingo.

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

BANCO DE HORAS

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

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

- a) Nas Unidades com quadro de até 12 empregados: 70% das horas extras serão pagas e os 30% serão registradas no “Banco de Horas”;
- b) Nas Unidades com quadro de 13 até 20 empregados: 60% das horas extras serão pagas e as 40% serão registradas no “Banco de Horas”;
- c) Nas Unidades com quadro a partir de 21 empregados: 40% das horas extras serão pagas e 60% serão registradas em “Banco de Horas”.

Parágrafo Segundo- As Unidades do Banco da Amazônia S/A serão assim consideradas:

I - Agências

II - Posto de Atendimento Bancário;

III - Superintendências Regionais;

IV – Centrais de Crédito

V – Direção Geral

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

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

Parágrafo Quinto – O Saldo de Horas deverá ser zerado quando das férias do empregado, mediante descanso ou folga antes do início das férias, ou antes, da volta ao trabalho, após as férias.

Parágrafo Sexto – Eventuais atrasos e não realização de jornada dos empregados poderão ser compensados com horas de crédito incluídas no banco de horas.

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

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

Parágrafo Nono - Não sendo possível a compensação do saldo do banco de horas no período estabelecido no caput, o banco fará o pagamento das horas em espécie, com todos os reflexos cabíveis no mês subsequente ao encerramento do ano.

TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL, DIA ÚTIL NÃO TRABALHADO E EVENTOS EM DIAS ÚTEIS

O empregado que trabalhar em dia não útil, dia útil não trabalhado e evento em dia útil terá direito a folga.

Parágrafo Primeiro – O Banco assegurará aos empregados lotados nas dependências que, em razão das características de suas atividades necessitarem de trabalho em dia não útil ou dia útil não trabalhado, a concessão de 2 folgas por cada dia trabalhado.

Parágrafo Segundo – O Banco assegurará aos empregados lotados nas dependências que, em razão das características de suas atividades, por interesse do serviço, necessitarem trabalhar nos eventos internos ou externo em dia útil em horário diverso do expediente normal, a concessão de 1 folga por dia.

Parágrafo Terceiro – O Banco comunicará formalmente o empregado com 3(três) dias de antecedência.

Parágrafo Quarto – Em eventos externos, o Banco para efeito de registro da participação/frequência confeccionará um formulário padrão para assinatura do empregado.

DO ADICIONAL DE SOBREVISO.

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

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

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

Parágrafo Terceiro - Sem o cumprimento do disposto no parágrafo Primeiro desta cláusula, fica o empregado desobrigado de atender a qualquer chamado.

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

- e) O Banco se manifesta por seguir a decisão da mesa única na FENABAN quanto à cláusula 23 (Vale Cultura);
- f) O Banco se manifesta por seguir a decisão da mesa única na FENABAN e da categoria quanto à cláusula 42 (Desconto/Taxa Negocial);
- g) O Banco se manifesta pela exclusão das cláusulas: 4ª e 41

IV –PLR/2018 e 2019: O Banco propõe assinatura do Acordo de PLR 2018/2019, conjuntamente com Acordo Coletivo de Trabalho.

V – COMPROMISSOS DO BANCO - EXTRA ACT:

a) PROGRAMA SAÚDE AMAZÔNIA:

1. O Banco se compromete a realizar em Mesa Permanente discussão para conclusão da revisão do Programa com base na Resolução CGPAR nº 23, conforme cronograma abaixo:

	Data
1ª Reunião	14/09/2018
2ª Reunião	28/09/2018

b) **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS:** O Banco se compromete manter o tema Mesa Permanente atualizando as Entidades do estágio da análise do PCCR pela Secretária de Governança das Estatais – SEST, última instância de deliberação do assunto.

c) **LATERALIDADE:** O Banco se compromete a efetuar estudo propondo ajuste geral na política de lateralidade e Acordo Judicial de todas as ações.

d) **PLR 2016 E 2017:** O Banco se compromete a discutir com as entidades sindicais, em mesa permanente, alternativas para solução do impasse com relação ao critério de distribuição do valor e acordo judicial das ações.

O Banco ressalta que as propostas encontram-se dentro dos princípios que regem a negociação coletiva, alinhada com o que foi negociado em mesa nacional com FENABAN, constituindo-se para este momento, em esforço no sentido de obter a aprovação em Assembleia, mesmo considerando os resultados financeiros atuais, incompatíveis com a concessão dos benefícios acima.

Nesse contexto, ressalva que a eventual rejeição da proposta, imporá na retirada da proposta e adoção de providências constantes da legislação.

Belém, 30 de agosto de 2018.

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO SALARIAL 2018

Francisco de Oliveira Moura
Gerente da GEREN (Coordenador da Comissão)

Bruna Carla Picanço Paraense
Gerente da GEPES - Membro da Comissão

Márcia Mithie K. da Costa
Gerente da GERED - Membro da Comissão