

## A RESPEITO DA PROPOSTA APRESENTADA PELO BANCO DA AMAZÔNIA, NA NOITE DE 31 DE AGOSTO DE 2020, A AEBAs DESTACA O SEGUINTE:

### EM RELAÇÃO À ÚLTIMA PROPOSTA TEMOS QUE CONSIDERAR QUE:

- 1. Banco não atendeu NENHUMA das nossas demandas e não discutiu nenhuma das nossas cláusulas.**
- Banco apresentou esse texto hoje, dia 31 de agosto às 8h da noite, dia do fim da vigência de ACT como forma de pressão por conta da ultra-atividade.
- Durante todo o tempo que debatemos esse ano nada disso foi tratado.
- Precisamos de tempo para debater tudo e avaliar tudo por isso não temos como aprovar essa proposta.
- Ela deve ser REJEITADA na VOTAÇÃO ELETRÔNICA.
- O Acordo da FENABAN em si é ruim, produz arrocho salarial.

Abaixo apresentamos a mudança e a interpretação, leia com atenção e até o final.

### 2. QUADRO DE BENEFÍCIOS:

**2.1. Período de 01/09/2020 a 31/08/2021:** Correção dos valores previstos no ACT 2018/2020, a partir de 01/09/2020, conforme abaixo:

- a) Auxílio Alimentação:** Reajuste de 1,5% (um e meio por cento).
- b) Auxílio Cesta Alimentação e 13ª Cesta:** Reajuste de 1,5% (um e meio por cento).
- c) Auxílio Creche/Babá:** Reajuste de 1,5% (um e meio por cento).
- d) Demais Benefícios:** Reajuste de 1,5% (um e meio por cento).

Conforme consta na PROPOSTA FORMAL o percentual de reajuste dos benefícios acima está em desacordo com a FENABAN que já baixo.

A FANABAN vai fazer o INPC e o Banco menos que o INPC.

**Posição – CONTRA. O Banco ainda pode dizer que foi o “erro de digitação”.**

**Cláusula 8ª - Auxílio Funeral** – Inclui a possibilidade de pagamento ao familiar que comprovar o pagamento das despesas do Funeral.

**Inclusão do Banco** - “Na inexistência de dependentes cadastrados no Banco, o benefício será concedido ao familiar do empregado que comprovar o pagamento da despesa do funeral”.

Porém há uma restrição no conceito de dependentes introduzida pelo Banco – O empregado hoje recebe auxílio funeral para qualquer dependente, pela regra proposta pelo Banco apenas cônjuge e menores de 18 anos. O trecho do acordo atual é ambíguo – “Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer”. Pode-se interpretar que seja qualquer dependente.

**Posição - Discutir o conceito de Dependente com o Banco e avaliar nossa posição.**

**Cláusula 11 – Adicional Noturno** – Inclusão do Parágrafo 1º e 2º - Sobre a primeira alteração somos contrários, o Banco quer o direito de não pagar o adicional noturno trabalhado entre o fechamento da folha e o efetivo pagamento – desobrigado do Art. 459 da CLT, cito:

“**Art. 459** - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.”

**Parágrafo 2º Entender Melhor – Pedir explicação** – Parece que o ACT precisa de nova redação em várias cláusulas por causa do e-Social.

#### **Cláusula 15 – PAGAMENTOS RELATIVOS A EXERCÍCIO INTERINO DE FUNÇÃO COMISSIONADA**

- trata-se da mesma alteração do adicional noturno quando ao eSocial – **Pedir explicação**.

#### **CLÁUSULA 16 – PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS RESULTANTES DE PROMOÇÕES – Idem anterior.**

#### **CLÁUSULA 18 – ISONOMIA DE FUNÇÃO COMISSIONADA ENTRE SUPERVISOR DE AGÊNCIA, CENTRAL E DIREÇÃO GERAL – Trata-se de expandir a exceção do Art. 224 da CLT cito:**

“**Art. 224** - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. (Redação dada pela Lei nº 7.430, de 17.12.1985)”

#### **Exceções**

**§ 2º** As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros **cargos de confiança** desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 754, de 1969)

Apenas os Cargos de Confiança podem ter a jornada expandida para 8 Horas e ao longo dos anos os tribunais firmaram convicção de que a fidúcia cabe apenas ao primeiro gestor.

O Banco escreve expressamente que a jornada será de 8 horas para os Supervisores, vejamos:

“As partes estabelecem que, durante a vigência deste acordo, o adicional de função comissionada paga aos Supervisores das Agências serão iguais aos **Supervisores das Centrais e Direção Geral, bem como, a jornada normal de trabalho dos bancários será de 8 (oito) horas diárias, enquadrando-os no previsto no §2º do artigo 224 da CLT**”.

#### **Proposta inaceitável.**

Se o Banco quer tratar todos como gestor tem pagar CAF a todos, então porque apenas os Gerentes e Superintendentes ganham CAF?

**CLÁUSULA 26 – LICENÇA ADOÇÃO** – Mesma lógica da licença maternidade o Banco quer reduzir para 120, deixar a prorrogação sob-requerimento e sob inscrição do Banco no programa previsto da lei 11.770/2008.

#### **Posição - Não aceitar.**

#### **CLÁUSULA 29 e 30 - DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL.**

Não há óbice a esta cláusula no que tange ao Assédio Moral e Sexual, porém não cabe ao Acordo de Trabalho indicar que a punição deve se pautar pela CLT 482, isso depende de inquérito administrativo a ser instaurado e averiguado, sendo matéria estranha ao ACT.

Da mesma forma não discutimos com o Banco o conceito de Violência Organizacional sendo que este conceito não consta nas NP – Regime Disciplinar. Então temos que recusar, manter o texto anterior que tem permitido ao

Banco a punição dos assédios, a não ser que o Banco explique as razões dessa medida.

### **Posição – Manter a Redação Atual – Não Aceitar.**

**CLÁUSULA 36 – DO ADICIONAL DE SOBREAVISO** – Nesse ponto o Banco quer introduzir várias mudanças.

- O empregado não pode recursar o sobreaviso: somos contra isso o empregado pode ter o direito de decidir se quer ou não ficar de sobreaviso à empresa (**Banco mudou para empregado escalado o que dá no mesmo**).
- Um intervalo mínimo de 11 horas para poder entrar no sobreaviso – sem problemas.
- O sobreaviso acaba quando iniciar a jornada – não concordamos – o sobreaviso é um trabalho e o valor da jornada normal deve ser majorado também.
- Pode haver majoração da jornada para 8 horas conforme cláusula de horas extras – sem problemas.
- Também entrou o tema do E-Social já citado no adicional noturno, explicar melhor.

### **Vejamos o artigo da CLT citado no caso:**

“**Art. 382** - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11 (onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.”

### **Posição – Aceitar com nossa Alteração na Redação.**

**CLÁUSULA 49 – DELEGADOS SINDICAIS** – proposta do Banco

**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 apurado conforme Regime Disciplinar julgada pelos Comitês de Processos Disciplinares (COMIR e/ou CICOR e/ou DIREX).”

Quer adaptar o Regulamento de Delegado Sindical a Nova NP de Regime Disciplinar – não há concordância com isso. A atividade de Delegado Sindical deve ser protegida de ingerência da gestão, além do mais o processo avaliatório do Banco NÃO É CONFIÁVEL POR QUE SUBJETIVO E EM MUITOS CASOS USADO COMO INSTRUMENTO DE PERSEGUIÇÃO.

### **CLÁUSULA 15 – DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO COMISSIONADA**

As partes estabelecem que ficam mantidos os valores e a forma de pagamento da gratificação de função praticada pelo Banco.

**Parágrafo único.** Fica assegurada a dedução/compensação da gratificação de função para o caso de decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção do art. 224, § 2º da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, a jornada somente será considerada como extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada e o valor devido à título de horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado.

### **CLÁUSULA 51 - PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

**Parágrafo Primeiro.** As negociações de âmbito nacional devem ser realizadas entre o Comando Nacional dos Bancários e a Comissão de Negociações da FENABAN.

**Parágrafo Segundo.** A negociação referida no caput deverá ser convocada por meio de ofício emitido pela entidade sindical ou pelo Banco, no qual constará a data e hora do recebimento pela parte contrária.

**Parágrafo Terceiro.** A primeira reunião para a tentativa de negociação deve ocorrer em prazo a ser negociado entre as partes após o recebimento do ofício citado no Parágrafo Segundo.

**Ambas as Cláusulas são inaceitáveis – pois permite a elevação da jornada de trabalho para qualquer empregado comissionado a Cláusula 51 refere-se a amarras para ajuizamento de ações judiciais, OU SEJA, só se poderão ajuizar ações se a mesa de negociação concordar.**

Isso fere a autonomia do Sindicato.

Diante dessas Cláusulas **NOSSA SUGESTÃO É RECUSAR A PROPOSTA.**

Diretoria da AEBA