



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**OFÍCIO SETPOESDC N.º 2223**

Brasília-DF, 14 de outubro de 2014.

**A Sua Senhoria o Senhor  
Presidente do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do  
Maranhão  
São Luís - MA**

**Assunto: Notificação de Despacho.**

Senhor Presidente,

Por determinação do Ex.<sup>mo</sup> Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, Vice-  
Presidente do Tribunal, fica V.S.<sup>a</sup> notificado do despacho exarado nos autos do Dissídio  
Coletivo de Greve nº TST-DCG-23007-11.2014.5.00.0000.

Seguem, anexas, cópias do referido despacho e da petição inicial.

Atenciosamente,

**GILSE BATISTA**  
SARAIVA:3620

**GILSE BATISTA SARAIVA**  
Secretária-Geral Judiciária do TST





PROCESSO N° TST-DCG-23007-11.2014.5.00.0000

Suscitante: **BANCO DA AMAZONIA SA**

Advogado : Dr. Marçal Marcellino da Silva Neto

Suscitada : **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO - CONTEC**

Suscitada : **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO RAMO FINANCEIRO - CONTRAF**

Suscitado : **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO MARANHÃO**

IGM/ft

#### D E S P A C H O

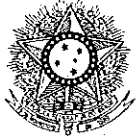
Trata-se de dissídio coletivo de greve e de natureza econômica, suscitado pelo **Banco da Amazônia**, no qual se pleiteia a concessão de **liminar inaudita altera pars**, visando à **suspensão imediata do movimento paredista** iniciado em 30/09/14, sob pena de aplicação da **multa diária de R\$50.000,00** (cinquenta mil reais).

Argumenta o Suscitante que, "a partir do dia **08.10.2014**, data em que **toda a categoria profissional**, à exceção dos empregados do suscitante, **retornou ao trabalho**, as entidades de cúpula ora suscitadas chegaram a um **acordo a nível nacional** quanto às novas condições de trabalho, a **greve no Banco da Amazônia tornou-se abusiva**. O abuso caracteriza-se pela **exacerbação**, pelos excessos e, neste caso, estamos diante da circunstância do abuso no exercício regular de um direito, eis que a greve no Banco da Amazônia continua, mesmo tendo a empresa oferecido na mesa de negociação **proposta mais favorável** do que aquela fechada em âmbito nacional, em um claro e evidente abuso do exercício do direito de greve" (grifamos) (seq. 1, pág. 31).

Ora, nos termos do **art. 9º, caput, da CF**, é assegurado o direito de greve aos trabalhadores, competindo-lhes decidir sobre a **oportunidade** de exercê-lo e sobre os **interesses** que devam por meio dele defender, sendo que o **enquadramento jurídico** da greve, se abusiva ou não, é matéria que depende de **análise mais aprofundada**, sujeita ao princípio do contraditório e ao exame das provas carreadas aos autos.

Apenas se cogitaria de liminar para manutenção dos serviços essenciais, no quantitativo necessário para atendimento às necessidades inadiáveis da população. Ora, as **atividades desenvolvidas** pelo





PROCESSO Nº TST-DCG-23007-11.2014.5.00.0000

Suscitantes **não** se encontram entre aquelas elencadas no **art. 10 da Lei 7.783/89** como "*serviços ou atividades essenciais*", capaz de justificar a manutenção de equipes de empregados em atividade, na forma do **art. 9º** da aludida lei, pois não se trata aqui de "compensação bancária" entre entidades financeiras distintas, mas de serviços bancários normais de uma única entidade financeira.

Nesses termos, não se vislumbra a existência do **fumus boni iuris** e do **periculum in mora**, pressupostos para a **concessão da liminar** pleiteada pelo Suscitante.

Pelo exposto, **indefiro o pedido de liminar inaudita altera pars**, com base nos arts. 9º, *caput*, da CF e 9º e 10, *caput*, da Lei 7.783/89.

À Secretaria da Seção Especializada em Dissídios Coletivos - **SETPOESDC**, para que expeça, com **urgência, notificação às Partes**, instruindo aquelas a serem endereçadas aos Suscitados com cópia da inicial do dissídio coletivo de greve.

Publique-se.

Brasília, 14 de outubro de 2014.

Firmado por assinatura digital (Lei nº 11.419/2006)

**IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO**

Ministro Vice-Presidente do TST


Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1000C3C162787DF79F.






**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

EXMO. SR. MINISTRO PRESIDENTE DO COLENO TRIBUNAL SUPERIOR DO  
TRABALHO.


09/10/2014 18:58 - Pet - 237725-01/2014
ED-RR - 0-70.0.5.55.5555


Egoc - 12809051
0000000-00.0000.0.00.0000

**E-DOC**

BANCO DA AMAZÔNIA S/A., Instituição Financeira Pública Federal, inscrita no CNPJ/MF, sob o n.º 04.902.979/0001-44, com sede na cidade de Belém, Estado do Pará, com endereço na Av. Presidente Vargas, n.º 800, Bairro da Campina, CEP: 66.017-000, onde recebe notificações e intimações, por seu advogado signatário, consoante instrumento de mandato anexo (doc. 01), vem, perante essa Colenda Corte, com esteio no que dispõem os artigos 219 e 220, I e V, ambos do Regimento Interno, 702, I, "b", da CLT e §2º, do artigo 114, da Constituição Federal, propor, como de fato propõe, o presente DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA E DE GREVE em face das seguintes entidades representativas dos empregados desta instituição financeira:

CONTEC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS  
TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO, entidade sindical de grau superior que coordena as entidades sindicais dos bancários e securitários brasileiros



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

nos estados do Amazonas e Tocantins com endereço na Av. W/4 Sul SEP EQ 707/907  
Conj. A/B - Brasília/DF - 70390-078 - Telefone: (61) 3244.5833, Fax: (61) 3244.2743;

CONTRAF – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO, entidade sindical de grau superior que coordena as entidades sindicais dos bancários e securitários brasileiros nos estados localizados em São Paulo e na região Norte e Centro-Oeste (aí incluídos os sindicatos dos estados do Acre, Brasília, Mato Grosso, Pará e Amapá, Rondônia, Roraima), com Sede na Rua Líbero Badaró, nº158 - 1º Andar - Centro / São Paulo – SP, CEP 01008-000, telefone nº (011) 3107.2767 e Fax nº (011) 3101.1685; e

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO MARANHÃO, entidade sindical não filiada a nenhuma federação ou confederação, representante dos empregados do ora autor na base territorial do Estado do Maranhão, com Sede na Rua do Sol, nº 413/417 – Centro – São Luís(MA), CEP 65020-590, Telefone (98) 3311-3500, pelos fatos e fundamentos a seguir expedidos.

#### DO CABIMENTO DA PRESENTE AÇÃO

O ora autor é instituição financeira com agências localizadas em todos os estados da Federação localizados na Região Norte (Acre, Rondônia, Roraima, Amazonas, Pará, Amapá e Tocantins), além de estar presente através de suas unidades localizadas nos estados do Maranhão, Mato Grosso, São Paulo e no Distrito Federal.

O suscitante recebeu as pautas de reivindicações das Entidades representantes dos empregados do Banco para a data-base 2014/2015 nos dias





**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

04.08.2014 (SEEB-MA – doc. 02), 14.08.2014 (CONTEC – doc. 03) e em 18.08.2014 (CONTRAF – doc. 04), conforme documentação anexa.

Várias reuniões sucederam-se nos dias 22/08, 01/09, 16/09, 24/09 e 06/10/2014 com a CONTRAF (atas anexas – doc. 05) e nos dias 22/08, 01/09, 17/09, 25/09 e 06/10/2014 com a CONTEC e SEEB-MA (docs. 06 e 07).

Paralelamente à essas reuniões, cláusulas econômicas e sociais estavam sendo discutidas na mesa de negociação da FENABAN, em Brasília, as quais foram acordadas com a CONTRAF e a CONTEC no dia 06.10.2014, consoante demonstram as anexas notícias colhidas a partir dos endereços eletrônicos do SEE/PA e SEEB/SP (doc. 08), de modo que a categoria dos bancários, no país fez cessar o estado de greve.

No mesmo dia 06.10.2014, o ora suscitante houve por bem apresentar perante a mesa local de negociação sua proposta para a data-base 2014/2015 (doc. 09), nela contemplando além das cláusulas econômicas estabelecidas na mesa de negociação, da FENABAN, à exceção da PLR, cláusulas sociais específicas para o Banco da Amazônia.

As Entidades suscitadas convocaram assembléia para o mesmo dia, conforme demonstra o anexo documento obtido a partir do sítio eletrônico do SEEB/PA (doc. 10), tendo sido rejeitada a aludida proposta, através das respectivas Assembléias, conforme demonstram as anexas notícias veiculadas nos sítios eletrônicos da CONTEC e da CONTRAF (doc. 11), tendo sido mantido o estado de greve iniciado desde o dia 30.09.2014 (doc. 12) e que persiste até a presente data.

Após este fato, no dia 07.10.2014, como mais uma demonstração de boa vontade e espírito de conciliação, o Banco convidou as Entidades para uma



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

nova rodada de negociação, oportunidade em que apresentou nova proposta desta feita acrescentando os seguintes itens:

- Concessão de adiantamento da quantia de R\$800,00 reais, a ser compensada oportunamente;
- Criação de um programa de fidelização do empregado cliente, comprometendo-se o Banco a avaliar prazos, taxas e outras condicionantes, inclusive discutindo o tema com as Entidades;
- Extensão do programa Ver-o-Peso (programa interno instituído pelo Banco que prevê ações de educação, controle e prevenção da obesidade) para 150 empregados, desde que o orçamento para tanto fosse aprovado pelo DEST;
- Comprometeu-se em formar uma comissão paritária com o objetivo de realizar estudos em relação ao programa de saúde praticado pelo Banco;
- Comprometeu-se em formar uma comissão paritária para estudar e viabilizar soluções para a problemática de horas extras nas Agências modelos III-IV;
- Concordou que a reposição dos dias parados compreendidos entre 30.09.2014 a 06.10.2014 fosse feita através de 01 hora por dia ao final da jornada entre os dias 15.10 a 31.10, para os empregados de jornada de 06 horas e de 15.10.2014 a 07.11.2014, para os empregados de jornada de 08 horas, ficando de fora da compensação o dia 07.10.2014.

A proposta acima consta da ata da reunião realizada no dia 07.10.2014 com a CONTEC (doc. 13) e é claramente mais benéfica do que os avanços obtidos pela categoria profissional na mesa na mesa da Fenaban.

Não obstante, as assembleias realizadas no dia 07.10.2014, mais uma vez, rejeitaram o acordo como se vê a partir das notícias anexas (doc. 14) obtidas nos sítios eletrônicos do SEEB/PA e da Associação dos Empregados do Banco, o que vem determinando a manutenção injustificada do estado de greve nas agências do suscitante, única instituição financeira no país a permanecer o movimento paredista.



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

A proposta apresentada pelo Banco representa o limite econômico e financeiro suportável, haja vista a estrutura de resultado da empresa, que é um banco de porte médio, cujas receitas e lucratividade não se comparam com os demais bancos públicos, conforme se pode verificar através do anexo estudo financeiro (doc. 15).

Ressalta-se que o suscitante é a única instituição financeira federal contingenciada pela greve, eis que o Banco do Brasil e a Caixa Econômica, firmaram acordos coletivos, como se vê através das anexas notícias veiculadas nos sítios eletrônicos da CONTRAF e da CONTEC (doc. 16).

No dia 08.10.2014 o Banco encaminhou comunicação à CONTRAF, CONTEC e ao SEEB-MA (doc. 17), informando que a proposta rejeitada ontem não tem como ser alterada por parte do Banco, de modo que estão esgotadas quaisquer possibilidades de negociação. No mesmo expediente as referidas Entidades foram concitadas a, juntamente com o Banco, proporem o presente dissídio, não tendo o suscitante até o presente momento recebido qualquer resposta.

A proposta final apresentada pelo suscitante esgotou o limite econômico e financeiro da empresa, de modo que não há mais qualquer possibilidade de avanço da mesa de negociação ante o resultado verificado da última assembléia, que rejeitou a proposta empresarial de acordo.

Em resposta à notificação recebida, a CONTRAF encaminhou ao Banco contra-notificação negativa de anuência para dissídio coletivo de trabalho (doc. 18), argumentando "... que o processo negocial não se exauriu, havendo possibilidade de as partes darem continuidade nas tratativas negociais, sem qualquer interferência do Poder Judiciário."

A CONTEC ressalvou na própria notificação recebida, o seguinte:



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

---

"Informamos à Diretoria do Banco da Amazônia, por esta via que nossa entidade acredita que ainda é possível negociar e por isso não concorda com o ajuizamento do dissídio coletivo."

O mesmo texto foi repetido pelo representante do SEEB/PA.

Entretanto Excias., a mesa de negociação não reflete o posicionamento registrado pelas Entidades, eis que a despeito da proposta do suscitante apresentar inegáveis avanços, inclusive em relação à proposta formulada pela Fenaban, a qual será assinada pelos demais banco federais, não se vê nenhuma concessão ou transigência por parte dos representantes da categoria profissional, de modo que o Banco da Amazônia é o único Banco federal ainda mergulhado nas agruras da greve.

Demonstrado, portanto, que todas as possibilidades negociais foram tentadas e exauridas pelo suscitante visando a assinatura de acordo coletivo de trabalho com as entidades suscitadas, o que não está sendo possível em razão das intransigências verificadas por parte do movimento sindical que vem monopolizando as discussões, inclusive superadas pela mesa de negociação composta pelas entidades confederadas.

A despeito das Entidades suscitadas não terem aquiescido com o ajuizamento do presente dissídio nos termos do que dispõe o §2º, do artigo 114, da Constituição Federal. tal fato não constitui óbice ao conhecimento da ação, uma vez que a doutrina já sedimentou o entendimento de que tal exigência consiste em mero pressuposto processual e, não, de mais uma nova condição da ação.



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

---

Como ensina Humberto Theodoro Júnior<sup>1</sup> "Os pressupostos, portanto, são dados reclamados para a análise de viabilidade do exercício do direito de ação, sob o ponto de vista estritamente processual. Já as condições da ação importam o cotejo do direito de ação concretamente exercido com a viabilidade abstrata da pretensão de direito material. Os pressupostos, em suma, põem a ação em contato com o direito processual, e as condições de procedibilidade põem-na em relação com as regras do direito material".

Sob o ponto de vista dos pressupostos processuais temos o exaurimento da prévia negociação coletiva; o transcurso de um ano para ajuizamento da ação revisional de Dissídio Coletivo (CLT, art. 873); o estado de greve e a cessação do trabalho sem que haja quaisquer perspectivas de que as partes possam compor o conflito coletivo.

Assim, a inexistência do *comum acordo* para ajuizamento do Dissídio Coletivo econômico não é indispensável à admissibilidade da presente ação (CPC, art. 283), haja vista haver o suscitante demonstrado ter esgotado todas as possibilidades de tentativa de autocomposição.

Nesta linha manifesta-se Edson Braz da Silva: "Desse modo, o suscitado deve externar a objeção ao dissídio coletivo unilateral na primeira oportunidade, ou seja, no início da audiência de conciliação e instrução, que é o primeiro ato processual do dissídio coletivo pós-citação. Se o suscitado participar da tentativa de conciliação promovida pelo Tribunal, sem antes deixar clara a discordância com o ajuizamento unilateral do dissídio coletivo, terá tacitamente suprido a exigência legal do 'comum acordo'.

---

<sup>1</sup> "Curso de Direito Processual Civil", 18ª Ed., Rio de Janeiro: Forense, vol. 1, 1993, p. 75



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

Também neste sentido se inclina a jurisprudência dessa C. Corte. Vejamos o quanto decidido por essa Corte no Processo Nº TST-DC-6535-37.2011.5.00.0000. A decisão nesse processo ficou assim ementada:

**"DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. LEGITIMIDADE ATIVA. DISSÍDIO DE NATUREZA ECONÔMICA. ART. 114, PARÁGRAFOS 2º E 3º, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA.** A partir da EC n. 45/2004, só é viável o dissídio coletivo econômico havendo mútuo consenso entre as partes (art. 114, §2º, CF). Porém, havendo greve em andamento, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF; art. 8º, Lei 7.783/89). No dissídio coletivo de greve, o conteúdo pode ser também econômico, em face de a Constituição determinar, genericamente, caber à Justiça do Trabalho *decidir o conflito* (§ 3º do art. 114), ao passo que o art. 8º da Lei de Greve se refere a decisão sobre todo o conteúdo do dissídio ("A Justiça do Trabalho decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações").

**DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. MOVIMENTO PAREDISTA EM CONFORMIDADE COM O ART. 9º DA CF E COM OS REQUISITOS DA LEI Nº 7.783/89. GREVE NÃO ABUSIVA.** A Carta Constitucional reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Não constitui abuso no seu exercício quando há observância dos requisitos estabelecidos pela ordem jurídica do país para a validade do movimento paredista: tentativa de negociação; aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores; aviso prévio à parte adversa. Na hipótese dos autos, percebe-se que o direito de greve foi exercido pelos empregados dentro dos limites legais. Não houve atentado à boa-fé coletiva. Relembro que a empresa tem unidades em praticamente todos os municípios do país - são mais de 5.000 municípios. No caso concreto, não se teve notícias de grandes incidentes



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

durante todo o movimento da categoria profissional. Tal fato corrobora com a conclusão de que a greve não foi abusiva. Declaro não abusiva a greve."

Vejamos outro aresto a respeito do tema, desta vez proferido em face do ora suscitante nos autos do Processo Nº TST-DC-7433-50.2011.5.00.0000, oportunidade em que se observavam circunstâncias rigorosamente análogas aos fatos ora vivenciados. A menta restou assim proferida:

"I - DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. BANCO DA AMAZÔNIA S.A. - BASA.

GREVE. PRETENSÕES DE CARÁTER TRABALHISTA. MOTIVAÇÃO. ABUSIVIDADE. O encerramento da greve pelos empregados dos Bancos privados ou de outros Bancos oficiais com a aceitação das condições ofertadas pela FENABAN ou outros Bancos oficiais, com a correspondente assinatura de instrumento coletivo, não obriga os empregados do Banco da Amazonia S/A a encerrar a greve, se não tiver havido desfêcho exitoso na negociação direta encetada com o empregador, sobre cláusulas específicas, como ocorreu no caso. Greve que, no tocante à motivação, não se afigura abusiva.

GREVE. PAGAMENTO DOS VALORES CORRESPONDENTES AOS SALÁRIOS DOS DIAS DE PARALISAÇÃO DOS SERVIÇOS. A jurisprudência desta Seção Especializada firmou-se no sentido de que a paralisação dos trabalhos em decorrência de greve importa em suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei nº 7.783/89), razão por que, não havendo trabalho, mesmo que declarada a legalidade da greve, não deve ser pago o período não trabalhado, salvo situações excepcionais. Precedentes do Supremo Tribunal Federal no mesmo sentido. Hipótese em que, por ocasião da audiência de conciliação e instrução realizada nesta Corte, houve acordo entre as partes a propósito da compensação dos dias em que houve a paralisação dos serviços, na proporção de 1 (uma) hora



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

compensada para cada 2 (duas) horas de paralisação". Nesse contexto, razoável que se prestigie a solução alcançada mediante entendimento direto entre as partes é que só não resultou na formalização de instrumento coletivo autônomo por falta de conciliação em relação a outra cláusula. Compensação dos dias de paralisação que se determina, na forma ajustada entre as partes.

**II - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA**

Fixação de condições de trabalho para os empregados do BASA, conforme propostas apresentadas na representação e na audiência de conciliação e instrução realizada nesta Corte Superior, em relação as quais se constata a aceitação por ambas as partes. Ação coletiva julgada procedente em parte."

Do corpo do Acórdão se extrai o seguinte excerto:

"(...)

**2. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E DE NATUREZA ECONÔMICA.**

ARGUIÇÃO, EM CONTESTAÇÃO, DA FALTA DO PRESSUPOSTO DO COMUM ACORDO PARA AJUIZAMENTO DO DISSÍDIO COLETIVO. ART. 114, §2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Na contestação, a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro - CONTRAF requer o decreto de extinção do processo sem resolução do mérito, ante a falta do pressuposto do comum acordo para ajuizamento do dissídio coletivo a que se refere o art. 114, §2º, da Constituição Federal. Afirma ter enviado correspondência eletrônica à Comissão de Negociação Salarial do Suscitante, conforme documento anexado, posicionando-se contra a intervenção deste Tribunal Superior do Trabalho, no que concerne à resolução do conflito por via de dissídio coletivo.

De outro lado, conforme se observa da ata de audiência de conciliação e instrução (documento sequencial 11 - fls. 01/06), o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Maranhão aderiu também à defesa





**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

apresentada por essa confederação suscitada, de modo que se infere igualmente a sua discordância com o ajuizamento do presente dissídio coletivo.

No §2º do art. 114 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, registra-se, textualmente, que, "*recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*" (grifo nosso).

Como se observa, a exigência de comum acordo, prevista no referido dispositivo constitucional, diz respeito exclusivamente aos dissídios coletivos de natureza econômica.

No que tange ao dissídio coletivo de greve, o debate a respeito da necessidade de comum acordo é despiciendo, à luz do que se dispõe no referido art. 114, §2º, da Constituição Federal. Além disso, a decisão por esta Justiça Especializada a respeito das cláusulas de natureza econômica e social que desencadearam o movimento grevista, na hipótese de ajuizamento de dissídio coletivo dessa natureza por quaisquer das partes, encontra respaldo no art. 8º da Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve), em que se determina que a "*Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão*" (grifo nosso). Assim, ajuizado o dissídio coletivo de greve por quaisquer das partes, hipótese vertente, necessário o conhecimento e apreciação das reivindicações que motivaram a greve, a fim de se dirimir o conflito.

Nesse sentido, inclusive, os recentes precedentes desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos: DC - 51341-94.2010.5.00.0000, Data de Julgamento: 14/03/2011, Relatora

11



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

Ministra: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 25/03/2011; DC - 6535-37.2011.5.00.0000, Data de Julgamento: 11/10/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/10/2011.

No caso concreto, o Banco da Amazônia S/A cumulou o dissídio coletivo de greve com o de natureza econômica. Todavia, a ação coletiva de natureza econômica tem como causa de pedir exatamente os mesmos fatos (e suas decorrências), os quais levaram a categoria profissional a dar continuidade à greve, cuja abusividade se pretende ver declarada por meio da ação coletiva de greve.

A pretensão de natureza econômica exposta na representação centraliza-se na apreciação e julgamento da última proposta de acordo realizada pelo Suscitante, no dia 20/10/2011, e rejeitada nas assembleias pela base dos sindicatos filiados à CONTRAF e à CONTEC e pelo SEEB-MA, nestes termos:

Mais recentemente, em despacho do Ministro Mauricio Godinho Delgado publicado 06.10.2014, essa C. Corte admitiu o Processo N° TST-DCG-22007-73.2014.5.00.0000, mesmo sem a expressa anuência da entidade de representação dos empregados. Vejamos a íntegra da decisão:

**PROCESSO N° TST-DCG-22007-73.2014.5.00.0000**

Firmado por assinatura digital em 02/10/2014 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, nos termos da Lei n° 11.419/2006, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Suscitante: **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS**  
Advogada : Dra. Ane Carolina de Medeiros Rios  
Advogado : Dr. Gustavo Esperança Vieira  
Advogado : Dr. Cleucio Santos Nunes  
Suscitado : **FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DOS CORREIOS - FINDECT**  
Suscitado : **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS, TELÉGRAFOS E SIMILARES - FENTECT**  
GMMGD/lh



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

**D E S P A C H O**

Designo o dia 13 de outubro de 2014, às 16:30 horas, para a audiência de conciliação entre os Dissidentes e, se infrutífera, para apresentação de defesa pela Empresa Suscitada.

À Secretaria da Seção Especializada em Dissídios Coletivos – SETPOESDC, para que expeça notificação às Partes, instruindo a notificação, a ser endereçada aos Suscitados, com cópia da petição inicial.

Intimem-se, inclusive o Douto Ministério Público do Trabalho.

Publique-se.

Brasília, 02 de outubro de 2014.

Firmado por assinatura digital (Lei nº 11.419/2006)

**MAURICIO GODINHO DELGADO**

**Ministro Relator**

Portanto, os precedentes acima indicados demonstram que caracterizada a demanda como dissídio coletivo de natureza econômica e de greve, como é o caso em questão, temos que estão satisfeitas as condições de admissibilidade da ação, requerendo-se à essa C. Corte que proceda ao julgamento nos termos dos requerimentos a seguir deduzidos.

**DO DIREITO**

A presente questão trata de acordo coletivo de trabalho a ser firmado entre o suscitante e as entidades suscitadas, representantes da categoria laboral afeta ao Banco, que se acha espalhada em vários Estados da Federação.

Como visto acima, os interesses econômicos da categoria profissional dos empregados do Banco, é comum a toda a classe trabalhadora do mesmo ramo no país, diferenciando-se apenas e tão somente, no que se convencionou chamar de “cláusulas específicas”, as quais dizem respeito às questões particularíssimas derivadas da situação específica do Banco.

Em razão disso, historicamente o ora suscitante firma acordo coletivo de trabalho com os três suscitados, consoante se demonstra através da



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

juntadas dos aludidos instrumentos, relativos ao período de setembro de 2013/2014 (docs. 19, 20 e 21).

O acordo é firmado com as suscitadas em razão do disposto no art. 8º da Constituição Federal, com a regulamentação contida no Título V, da CLT (artigos 511-610 e suas alterações posteriores, que tratam da organização sindical brasileira.

Embora declare no *caput* do art. 8º que "é livre a associação profissional ou sindical", em seu inciso II fica vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município.

Já o inciso III afirma que "ao sindicato cabe a defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas".

No caso em apreço, com exceção do SEEB-MA, todos os demais sindicatos representativos da categoria profissional dos empregados do suscitante acham-se filiados perante a CONTRAF e a CONTEÇ, consoante demonstram os anexos acordos coletivos de trabalho já acima referidos.

Dado o monopólio sindical por categoria e base territorial, temos que as confederações suscitadas são as entidades legitimadas a compor o pólo passivo da presente lide, eis que são as representantes dos sindicatos e elas filiados, em questão que digam respeito ao interesse comum da categoria profissional dos bancários, como é o caso do reajuste salarial e o SEEB/MA também se acha legitimado para compor o pólo passivo da presente demanda, em razão de não estar representado por nenhuma das duas Confederações acima indicadas.



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

---

O que ocorre é que as confederações suscitadas estão prestes a firmar no plano nacional convenção coletiva de trabalho dispondo condições que não estão sendo aceitas pela base territorial que foi representada no plano nacional, conforme demonstram os informativos anexos (doc. 16).

Ou seja, o que pretendem as Entidades laborais é obter um acordo coletivo de trabalho em condições diferenciadas, esquecendo-se que estas mesmas entidades já aprovaram convenção coletiva de trabalho com os concorrentes do suscitante e que a pretensão em questão, fere o princípio da isonomia.

No caso, o Banco da Amazônia, se comparado a outras empresas de economia mista do ramo financeiro, é a menor das instituições bancárias e atua em uma dimensão territorial do país menos desenvolvida do ponto de vista industrial. O resultado financeiro da empresa está longe de ser comparado aos balanços apresentados pelo Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal, empresas congêneres, com participação do Governo Federal.

É de se ressaltar que a rejeição da proposta final apresentada pelo suscitante se deu única e exclusivamente em razão de discordância quanto as cláusulas específicas do acordo, haja vista que, durante o processo de negociação, o Banco se dispôs a acompanhar as cláusulas convencionadas na mesa FENABAN, à exceção da PLR.

Entretanto, a julgar pelas anexas atas de reuniões mantidas com as suscitadas, essa C. Corte verificará que vários foram os avanços propostos em relação às cláusulas específicas, se comparadas aos acordos celebrados no ano passado. Ocorre que a intransigência dos representantes da categoria laboral impediu o avanço das negociações que, como visto acima, restaram frustradas.



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

---

Não há razão jurídica para a resistência das Entidades suscitadas firmarem acordo coletivo de trabalho com o Banco suscitante, eis que as condições ofertadas por este na mesa de negociação, excederam – como visto – as condições aceitas por elas mesmas perante a FENABAN, condições estas que já incluem a reposição salarial e ganho real para a categoria profissional.

A documentação anexa demonstra à exaustão que foram várias as tentativas de negociação com as Entidades representantes da classe trabalhadora; que várias reuniões e assembléias foram realizadas; que o Banco apresentou significativos avanços desde a primeira proposta de acordo, chegando ao limite econômico e financeiro possível, que o Banco notificou as Entidades para a discussão do dissídio perante essa C. Corte, não havendo mais qualquer outra conduta capaz de persuadir a classe trabalhadora ao entendimento.

Diante dos fatos acima e sem outra qualquer alternativa de composição amistosa do litígio que se instaurou entre as partes, resta ao suscitante tão somente valer-se dessa Egrégia Justiça, a fim de que medeie e julgue por decisão normativa, os termos e as condições que deverão reger as relações de trabalho entre o Banco e seus empregados para a data-base compreendida entre os anos de 2014 e 2015.

#### DO ACORDO PROPOSTO

Como dito antes, o Banco da Amazônia está posicionado no mercado como o principal agente financeiro das cadeias produtivas amazônicas, com forte participação na concessão de crédito às micro e pequenas empresas, bem como se caracterizando como forte parceiro da agricultura familiar. Atua ainda como instrumento de suporte e apoio de financiamentos para a ciência, tecnologia, turismo e



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

à pesquisa, sendo, portanto, o maior indutor do desenvolvimento econômico e social da Amazônia e responde ainda pela maior parcela de crédito concedida às atividades de fomento da região Amazônia legal.

Deste modo vê-se que não há a menor medida de comparação entre a atividade empresarial do suscitante e dos demais bancos oficiais, que são muito mais capilarizados, com atuação em todo o território nacional e estão muito mais voltados ao mercado financeiro, com forte atuação no varejo.

Em face disso, e porque as propostas apresentadas em mesa de negociação pressupunham o imediato retorno ao trabalho, de modo que as metas e os resultados projetados para o ano de 2014 pudessem ser atingidos e gerar os recursos financeiros com os quais as vantagens oferecidas poderiam ser suportadas, o Banco não tem como manter nesta ação de dissídio coletivo, os mesmos ganhos antes ofertados às Entidades representativas dos empregados.

Aliás, que tal fato foi antecipado pelo Banco nas duas últimas reuniões mantidas com as Entidades, de modo que os termos e condições visando a regulamentação do acordo coletivo de trabalho para o período 2014/2015 são os seguintes:

**CLÁUSULA 1ª – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – FENABAN**

O BANCO se compromete a respeitar durante a vigência do presente acordo as cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária, com exceção das cláusulas 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 e 68, da CCT 2013/2014 da FENABAN/CONTRAF e naquilo que não for conflitante com o presente acordo coletivo aditivo, haja vista as questões contratuais específicas dos empregados do BANCO, em relação às quais ficam convencionados os dispositivos a seguir enumerados, observada a ordem sucessiva das cláusulas inseridas no presente acordo.

**CLÁUSULA 2ª – REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 01.09.2014, o Banco concederá aos seus empregados os seguintes reajustes, referente ao período 2014/2015, com base no Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), medido mensalmente pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística):



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

- a) 6,51% (seis inteiros e cinquenta e um centésimos por cento), sobre todas as verbas remuneratórias e do Valor de Referência de Mercado – VRM;
- b) 6,51% (seis inteiros e cinquenta e um centésimos por cento) sobre o valor do tíquete alimentação e da cesta alimentação e,
- c) 6,51% (seis inteiros e cinquenta e um centésimos por cento) sobre todas as demais cláusulas de natureza social com efeito econômico previstas no presente instrumento.

**CLÁUSULA 3ª – 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.

**Parágrafo Único** – O Banco pagará o adiantamento também para os empregados que gozarem férias em janeiro de cada ano.

**CLÁUSULA 4ª - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

O Banco fornecerá, mensalmente, aos seus empregados, a partir de setembro de 2014, a título de auxílio-alimentação, 22 (vinte e dois) tíquetes no valor unitário de R\$ 24,69 (vinte e quatro reais e sessenta e nove centavos), 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 nº: 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.

**CLÁUSULA 5ª - CESTA-ALIMENTAÇÃO**

O Banco concederá aos seus empregados, cumulativamente com o benefício previsto na Cláusula anterior, cesta-alimentação, no valor mensal de R\$ 423,23 (quatrocentos e vinte e três reais e vinte e três centavos), observado o disposto nos parágrafos Primeiro e Segundo da Cláusula 4ª.

**Parágrafo Único** – será concedida a 13ª Cesta-Alimentação no valor de R\$ 423,23 (quatrocentos e vinte e três reais e vinte e três centavos), em caráter excepcional e uma única vez, na mesma data em que for creditada a 2ª parcela do 13º salário, além da Cesta-Alimentação permanente referida no caput.

**CLÁUSULA 6ª – 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.





**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

**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.

**CLÁUSULA 7ª – ADICIONAL NOTURNO**

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as vinte e duas horas de um dia e seis horas do dia seguinte, será remunerada com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna.

**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.

**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, será de R\$ 301,33 (trezentos e um reais e trinta e três centavos) 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, em dobro, aos filhos portadores de vírus HIV e neoplasias malignas, 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 casos, o benefício de que trata esta Cláusula só será pago a partir e inclusive da data do requerimento do empregado, devidamente acompanhado dos documentos comprobatórios das situações acima mencionadas.

**CLÁUSULA 10 – AUXÍLIO FUNERAL**

O Banco pagará aos seus empregados, auxílio funeral no valor de R\$-1.521,86 (um mil, quinhentos e vinte e um reais e oitenta e seis centavos), pelo falecimento do cônjuge do empregado e de filhos menores de 18 anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

do empregado que vier a falecer. Em quaisquer das situações será exigível a apresentação do devido atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

**CLÁUSULA 11 - AJUDA TRANSPORTE EM HORÁRIO NOTURNO**

O Banco indenizará, mediante comprovação, os gastos realizados 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 22:00 h de um dia e 7:00 h do dia subsequente.

**Parágrafo Único** – Em substituição ao ressarcimento previsto no caput, o Banco poderá fornecer transporte para os empregados que se enquadrem na situação prevista nesta cláusula.

**CLÁUSULA 12 – VALE-CULTURA**

O Banco da Amazônia concederá vale-cultura para os empregados que percebam até cinco salários mínimos, a partir de janeiro/2014, em obediência a Lei nº 12.761/2012.

**CLÁUSULA 13 – 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.

**CLÁUSULA 14 - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA INTEGRALIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

Fica assegurada ao empregado não aposentado, de acordo com a gravidade da doença desde que 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 auxílio-doença, observadas as seguintes condições:

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

**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 3 (três) meses, o ressarcimento de Programa de Educação Continuada, para empregados afastados por licenças de tratamento de saúde.



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

**Parágrafo Sexto:** A partir de 12 (doze) meses de licença-saúde, a cada período de 06 (seis) meses, é facultado ao BANCO solicitar que o funcionário se submeta à exame médico junto ao serviço médico do BANCO ou à médico credenciado pela empresa, devendo, para isto, notificar o funcionário por qualquer meio disponível e, simultaneamente, noticiar o fato e solicitar, por escrito, ao Sindicato Profissional respectivo, a indicação do médico para, em conjunto com profissional designado pelo BANCO, avaliar se o funcionário está em condições de exercer normalmente suas funções;

**Parágrafo Sétimo:** Avaliado o funcionário como em condições de exercer normalmente suas funções no BANCO, mesmo que não tenha recebido alta médica do INSS, o BANCO deixará de pagar, de imediato, a complementação do auxílio.

**Parágrafo Oitavo:** Em caso de recusa do funcionário de se submeter à avaliação médica prevista no caput desta cláusula, o BANCO deixará de pagar, de imediato, a complementação do auxílio.

**CLÁUSULA 15 – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO**

O Banco pagará, para os efeitos do art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, uma indenização de R\$ 135.736,34 (cento e trinta e cinco mil, setecentos e trinta e seis reais e trinta e quatro centavos), 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.

**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 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada ou não ao Banco.

**CLÁUSULA 16 - 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.

**CLÁUSULA 17 - ACESSO A DIRIGENTES SINDICAIS E DA AEBA**

Os dirigentes das entidades sindicais representativas dos empregados e da AEBA terão livre acesso aos recintos de trabalho, no horário de funcionamento do Banco, após entendimento com o gestor da Unidade, para distribuição de material de divulgação sindical, exceto em áreas de segurança a serem definidas pelo Banco.

**CLÁUSULA 18 - 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.



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

**CLÁUSULA 19 – CIPA**

O Banco obriga-se a dar cumprimento à NR-5, da Portaria 3.214/78, sendo as CIPA's constituídas por membros eleitos pelos empregados e por membros indicados pelo Banco.

**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.

**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.

**CLÁUSULA 20 – 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 21 – 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.



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

**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 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.

#### **CLÁUSULA 22 - 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) salário vigente na época da concessão das férias, assegurando-lhe o direito de devolver o respectivo valor em até 10 (dez) parcelas iguais e sucessivas, vencendo-se a primeira no mês imediatamente seguinte à concessão das férias, desde que requerido pelo empregado até 15 (quinze) dias antes do início do gozo de férias.

#### **CLÁUSULA 23 – 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 5 (cinco) 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.

#### **CLÁUSULA 24 – ANUALIZAÇÃO DE LICENÇA-PRÊMIO**

Fica mantido, aos empregados que fazem jus (os admitidos até 2 de outubro de 1996), o período anual de aquisição da licença-prêmio, observada a seguinte forma de concessão: a partir do sexto ano, inclusive, na proporção de 18 (dezoito) dias (optantes pelo PCS/94) ou 24 (vinte e quatro) dias (não optantes pelo PCS/94), ambos corridos.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeito de utilização em descanso dessa vantagem, o total de dias adquiridos ou saldo superior a 5 (optante) e 8 dias (não optante) poderá ser fracionado em até



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

cinco períodos, condicionando-se para fracionamento o retorno ao trabalho, observado o seguinte

- a) optantes pelo PCS/94 - a utilização de, pelo menos, um período não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias;
- b) não optantes pelo PCS/94 - a utilização de, pelo menos, um período não poderá ser inferior a 8 (oito) dias.

**Parágrafo Segundo** - Para os empregados com total de dias adquiridos ou com saldo inferior/igual a 5 (cinco) ou 8 (oito) dias (conforme o caso), a utilização deverá ocorrer de uma única vez.

**Parágrafo Terceiro** - A aquisição anual da licença prêmio é considerada vantagem pessoal.

**CLÁUSULA 25 – 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.

**CLÁUSULA 26 – LICENÇA MATERNIDADE**

O Banco assegurará às suas funcionárias Licença Maternidade de 180 dias, na forma da Lei em vigor.

**CLÁUSULA 27 – 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 03 (três) meses, contados do término do afastamento por Licença Maternidade, mediante apresentação de laudo médico que comprove a condição de lactante.

**CLÁUSULA 28 – LICENÇA ADOÇÃO / LICENÇA PATERNIDADE**

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) 120 (cento e vinte) 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;

**CLÁUSULA 29 – 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.

**CLÁUSULA 30 – AUSÊNCIAS AUTORIZADAS**

Sem prejuízo da respectiva remuneração serão concedidas aos empregados as seguintes ausências autorizadas:

**I – FALECIMENTOS:**

- a) de parentes do empregado (a):



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

1. pais, filhos, enteados, tutelados, cônjuge ou companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, inscritos no BANCO ou no INSS, irmãos, avós, bisavós, netos e bisnetos – 4 dias úteis consecutivos;

2. sogros, genros e noras – 3 dias corridos;

3. cunhados, tios e sobrinhos – 1 dia.

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

1. filhos e tutelados – 4 dias úteis consecutivos;

2. avós, pais, netos, genros e noras – 3 dias corridos;

3. irmãos, cunhados, tios e sobrinhos – 1 dia.

II – CASAMENTO – 8 dias corridos;

III – NASCIMENTO DE FILHOS – 10 dias úteis consecutivos, ao pai, no transcurso dos primeiros 20 dias de vida do filho;

IV – ADOÇÃO DE CRIANÇAS COM ATÉ 96 MESES DE IDADE – 10 dias úteis consecutivos ao pai adotante, no transcurso dos primeiros 20 dias contados da data de comprovação da adoção;

V – DOAÇÃO DE SANGUE – 1 dia por semestre;

VI – INTERNAÇÃO HOSPITALAR – para acompanhamento de cônjuge, companheiro (a), inclusive do mesmo sexo inscritos no BANCO ou no INSS, filhos, pais - 1 dia por ano;

VII – ACOMPANHAR FILHO OU DEPENDENTE, MENORES DE 14 ANOS A CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO-ODONTOLÓGICO – 2 dias úteis por ano, por filho ou dependente, menores de 14 anos mediante comprovação, em até 48 horas;

VIII – ACOMPANHAR FILHO OU DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA EM CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO-ODONTOLÓGICO – 2 dias úteis por ano, por filho ou dependente com deficiência, sem limite de idade, mediante comprovação, em até 48 horas;

IX – COMPARECIMENTO A JUÍZO – nos termos da Lei nº 9.853, de 27.10.1999;

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

**Parágrafo Primeiro.** – Para efeitos desta cláusula, o empregado deverá comprovar ao BANCO, por escrito e antecipadamente, na forma dos normativos internos, a condição do enteado, com nome e qualificação civil respectivos.

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

#### **CLÁUSULA 31 - COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

O Banco coibirá situações de assédio moral, 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.

#### **CLÁUSULA 32 – COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL**

As entidades sindicais e a CIPA, contando com a colaboração do Banco realizarão campanha de prevenção e combate ao assédio 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;



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

**Parágrafo Primeiro** - As denúncias serão apuradas pela Auditoria Interna do Banco.

**Parágrafo Segundo** - A pessoa assediada não poderá sofrer demissão 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 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 493;

**Parágrafo Quinto** - Toda denúncia de assédio 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 33 – ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA OS HOMOAFETIVOS**

O Banco da Amazônia se compromete a estender as vantagens legais ou contratuais que se aplicam aos parceiros (as) de trabalhadores (as) abrangidos por este presente Ajuste Preliminar de Acordo de Trabalho 2013/2014, 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. nº 45, 06.08.2010 (D.O.U de 11.08.2010).

**CLÁUSULA 34 – PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA**

O Banco se compromete a manter o programa de preparação para aposentadoria, destinado à orientação e informação aos empregados em fase de pré-aposentadoria, com objetivo de favorecer o processo de adaptação desses empregados a essa nova condição.

**CLÁUSULA 35 – 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

**CLÁUSULA 36 – 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 seqüestro relacionado diretamente a estes fatos, observado o limite estabelecido na Cláusula 14.

**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 seqüestro e outros delitos consumados ou não, que tenham como objetivo a realização de assaltos às dependências do Banco.





**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de assalto ou seqüestro 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 do expediente nesse dia.

**Parágrafo Quarto** – Se os empregados ou os seus familiares tiverem de prestar depoimento em razão de seqüestro 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.

**CLÁUSULA 37 - 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, retorno 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.

**CLÁUSULA 38 – PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE**

Assegurar-se-á à empregada gestante, mediante requerimento e com apoio em atestado de médico do Banco, 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.

**CLÁUSULA 39 - PROMOÇÕES**

O Banco se compromete a efetivar promoção de TB1 e TC1 para TB2 e TC2, respectivamente, completados 180 dias de efetivos serviços prestados ao Banco.

**CLÁUSULA 40 – EQUIPARAÇÃO DE FUNÇÃO COMISSIONADA ENTRE SUPERVISOR DE AGÊNCIA, SUPERVISOR DE SEGURANÇA DO TRABALHO E DE MATRIZ**

O Banco concederá ao Supervisor de Agência e ao Supervisor de Segurança do Trabalho, o mesmo valor do adicional de função comissionada paga ao Supervisor de Matriz.

**CLÁUSULA 41 – COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO**

O Banco fornecerá, mensalmente, às entidades sindicais, listagem com os nomes dos empregados que retornaram de licença médica.

**CLÁUSULA 42 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

O Banco garantirá, no limite de 10 (dez) empregados, o regime de livre freqüência aos eleitos e investidos de mandato sindical, efetivos e suplentes, em cargos de Diretoria e Conselho Fiscal de Sindicatos, Federação e Confederação, ficando-lhes assegurados, no período respectivo, os



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

direitos e as vantagens inerentes ao cargo e função que exercem no Banco, como se estivessem em efetivo exercício, previsão constante 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 sem ônus para o Banco, a critério deste, considerando-se o excedente em licença não remunerada, assegurada, porém, a contagem de tempo da liberação, como se em efetivo exercício.

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

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

**CLÁUSULA 43 – REUNIÕES SINDICAIS**

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

**CLÁUSULA 44 - 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 45 – 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, até 31/12/2013, nos mesmos moldes da escolha do representante dos empregados no Conselho de Administração, com mandato de 12 (doze) 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, até 31.12.2013, dentre os empregados da unidade.

**Parágrafo Segundo** - As despesas de deslocamento necessárias para a participação dos representantes dos empregados nas reuniões do COMIR ocorrerão por conta do Banco da Amazonia.

**CLÁUSULA 46 - 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 80 (oitenta) empregados por dependência, assegurado o mínimo de 01 (um) delegado por dependência ou agência.

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

**CLÁUSULA 47 - CONTROLE DA BASE SINDICAL**



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

O Banco informará, semestralmente, aos Sindicatos:

- 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 48 – INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO**

O Banco facilitará às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, em dia, local e horário previamente acordados com a direção do Banco.

**CLÁUSULA 49 – 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 50 – DIVULGAÇÃO DESTE ACORDO**

O Banco disponibilizará o texto deste Acordo Coletivo de Trabalho no Amazonianet.

**CLÁUSULA 51 - 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.

**Parágrafo Primeiro** – O desconto será efetuado, no máximo, até a terceira 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, os sindicatos terão até o dia 15 do mês anterior ao do desconto para encaminhar, por intermédio das entidades sindicais, a 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** – Aos sindicatos 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.



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

**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 52 - VIGÊNCIA**

Este instrumento de trabalho terá vigência no período de 01/09/2014 a 31/08/2015.

São estas as cláusulas e condições que o suscitante quer ver deferidas no presente dissídio coletivo.

**DA ABUSIVIDADE DA GREVE/MULTA**

Essa Corte, por sua iterativa jurisprudência, reconhece que o direito de greve, mas, embora seja um direito social pela Constituição Federal, não é absoluto. À guisa de exemplo, colaciona-se o V. Acórdão adiante transcrito que bem sintetiza o posicionamento desse Tribunal.

"RECURSO ORDINÁRIO DA SUSCITANTE - DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE, - ABUSIVIDADE Embora garantido constitucionalmente, não é absoluto, irrestrito e ilimitado o direito de greve. Ao contrário, deve observar os limites, pressupostos e requisitos legais para ser regular e não abusivamente exercido. In casu, desatendido o preceito legal estabelecido no art. 3º da Lei nº 7.783/89, tendo em vista que não demonstrado, de forma válida, o propósito efetivo de negociação prévia e autônoma, declara-se abusiva a greve. Recurso ordinário, provido".

(RODC - 680019-24.2000.5.15.5555; Data de Julgamento: 28/06/2001, Relator Ministro: Vantuil Abdala, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 10/08/2001)



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

---

No caso em questão, a partir do dia 08.10.2014, data em que toda a categoria profissional, à exceção dos empregados do suscitante, retornou ao trabalho; as entidades de cúpula ora suscitadas chegaram a um acordo a nível nacional quanto as novas condições de trabalho; a greve no Banco da Amazônia tornou-se abusiva.

O abuso caracteriza-se pela exacerbação, pelos excessos e, neste caso, estamos diante da circunstância do abuso no exercício regular de um direito, eis que a greve no Banco da Amazônia continua, mesmo tendo a empresa oferecido na mesa de negociação proposta mais favorável do que aquela fechada em âmbito nacional, em um claro e evidente abuso do exercício do direito de greve.

Nestes termos, requer-se à essa C. Corte que declare abusiva a greve dos empregados do suscitante a partir e inclusive do dia 08.10.2014, data em que o movimento nacional foi desmobilizado, permanecendo apenas o Banco imerso, compulsoriamente, na paralisação que lhe foi imposta.

O suscitante informa que desde o dia 08.10.2014 suspendeu o pagamento de salários dos empregados que permanecem em greve.

Deste modo, e, em consequência, no que diz respeito à paralisação verificada exclusivamente no período compreendido entre 30.09.2014 a 07.10.2014, se requer seja determinado o desconto dos dias parados ou, se assim não entender essa C. Corte, que determine a reposição desses dias, fixando prazo razoável para tanto, mantendo os descontos a partir do dia 08.10.2014, até o efetivo retorno dos empregados à atividade normal.



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

---

DA MÉDIDA LIMINAR

Os fatos e argumentos acima expendidos demonstram com eloquência a fumaça do bom direito e o perigo da demora na prestação jurisdicional de mérito, na medida em que cada dia que passa o Banco se vê contingenciado tendo prejudicado o seu funcionamento, chegando mesmo a ter unidades inteiras sem qualquer condição de atendimento ao público.

Desta feita, se requer a concessão liminar de medida cautelar incidental ao pedido principal, a fim de que seja determinado o imediato retorno dos empregados ao trabalho, sob pena de aplicação de multa diária de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) às entidades suscitadas.

DO PEDIDO

Em face de tudo o que vem de ser exposto, requer-se o conhecimento da presente ação de dissídio coletivo, bem como a liminar concessão da medida cautelar acima requerida, bem como a notificação das entidades suscitadas para, querendo, responderem aos termos da presente demanda.

Outrossim, uma vez cumpridas as solenidades processuais de estilo, seja a presente demanda julgada totalmente procedente para que, na hipótese da impossibilidade do acordo, essa C. Corte fixe os termos e condições da relação de trabalho a ser observada no período 2014/2015, nos termos acima propostos, declarando a abusividade da greve e a imposição do desconto dos dias parados, tudo nos termos da fundamentação acima.

O signatário declara autênticos todos os documentos juntados com a presente inicial.



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

---

Nestes Termos,  
P. Deferimento.

Belém(PA), 09 de outubro de 2014.

Marçal Marcellino S. Neto  
OAB/PA – 5.865.

ANEXOS:

- Doc. 01 – Instrumento de Mandato;
- Doc. 02 – Pauta de reivindicações do SEEB/MA;
- Doc. 03 – Pauta de reivindicações da CONTEC;
- Doc. 04 – Pauta de reivindicações da CONTRAF;
- Doc. 05 – Atas das reuniões realizadas nos dias 22/08, 01/09, 16/09, 24/09 e 06/10.2014 com a CONTRAF;
- Doc. 06 – Atas das reuniões realizadas nos dias nos dias 22/08, 01/09, 17/09, 25/09 e 06/10/2014 com o SEEB-MA;
- Doc. 07 - Atas das reuniões realizadas nos dias nos dias 22/08, 01/09, 17/09, 25/09 e 06/10/2014 com a CONTEC;
- Doc. 08 - Notícias colhidas a partir dos endereços eletrônicos do SEE/PA e SEEB/SP dando conta da cessação do estado de greve da categoria dos bancários;
- Doc. 09 – Cópia da proposta do Banco da Amazônia para celebração do acordo coletivo de trabalho referente ao período 2014/2015;
- Doc. 10 – Cópia de convocação de assembléia do SEEB/PA para o dia 06.10.14;
- Doc. 11 – Notícia veiculada no sítio eletrônico da CONTEC e da CONTRAF informando que as assembléias realizadas no dia 06.10.2014 rejeitaram a proposta de acordo apresentada pelo Banco da Amazônia.
- Doc. 12 – Comunicação de greve da CONTEC, CONTRAF e SEEB/MA;
- Doc. 13 – Cópias das atas (02) de negociação com a CONTRAF, CONTEC e SEEB/MA;



**BANCO DA AMAZÔNIA**  
Gerência Executiva Jurídica Corporativa

- 
- Doc. 14 – Notícias publicadas no dia 07.10.2014 nos sítios eletrônicos do SEEB/PA e da Associação dos Empregados do Banco;
- Doc. 15 - Estudo Financeiro sobre a estrutura de resultado do Banco;
- Doc. 16 – Informes obtidos a partir do sítio eletrônico da CONTRAF e da CONTEC, demonstrando que os demais bancos federais firmarão acordos coletivos no próximo dia 13.10.2014;
- Doc. 17 – Notificações Extrajudiciais encaminhadas pelo Banco à CONTRAF, CONTEC e SEEB/MA;
- Doc. 18 – Contra-notificação Extrajudicial encaminhada pela CONTRAF;
- Doc. 19 – Acordo Coletivo 2013/2014 assinado com a CONTEC;
- Doc. 20 – Acordo Coletivo 2013/2014 assinado com a CONTRAF;
- Doc. 21 – Acordo Coletivo 2013/2014 assinado com o SEEB/MA.