



BANCO DA AMAZÔNIA
COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO SALARIAL

PROPOSTA DE MINUTA PARA O ACT 2020-2022

I - ACORDO COLETIVO 2018-2020, COM VENCIMENTO EM 31.08.2020:

- a) O Banco firma compromisso de renovar as seguintes cláusulas, com aplicação de índice de reajuste definido na mesa da FENABAN: 2ª, 3ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 28.
- b) O Banco firma compromisso de renovar as seguintes cláusulas: 4ª, 10, 12, 13, 14, 17, 19, 20, 21, 25, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 57, 58, 59.
- c) O Banco firma compromisso de manter, com ajuste de redação, as seguintes cláusulas: 7ª, 8ª, 9ª, 11, 15, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 29, 30, 36, 40, 44, 49, 53, 60 conforme abaixo:

CLÁUSULA 7ª – 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\$ xxx** 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(oitenta e três) meses, excetuado do limite de tempo ali previsto, o filho portador de enfermidade mental e/ou física incapacitante conforme previsto nos parágrafo Primeiro.

Parágrafo Primeiro – A partir de 84 (oitenta quatro) meses de idade, sem limite de tempo, o Banco concederá benefício de auxílio a filho de empregado, filho adotivo ou menor sob guarda ou tutela (estas duas últimas mediante documento judicial) portador de enfermidade incapacitante, portadores de vírus HIV e neoplasias malignas, que exija cuidados permanentes e que já era beneficiário de auxílio creche, desde que tal condição seja comprovada por laudo médico, no valor de 02 (duas) vezes o auxílio-creche.

Parágrafo Segundo - Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco, independente do acordo coletivo e categoria, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, ao banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Parágrafo Terceiro – 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 Quarto – 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.

Parágrafo Quinto - A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT e à Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (D.O.U de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.97 (D.O.U de 21.08.97). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores.

Parágrafo Sexto - Em 01.09.2021, o valor previsto nesta cláusula será **reajustado pelo xxxxx**.

CLÁUSULA 8ª – AUXÍLIO FUNERAL

O Banco pagará aos seus empregados auxílio funeral no **valor de xxxxx**, pelo falecimento do cônjuge do

empregado e de filhos menores de 18 anos. No caso de falecimento do empregado, o benefício será pago aos seus dependentes cadastrados no Banco. Na inexistência de dependentes cadastrados no Banco, o benefício será concedido ao familiar do empregado que comprovar o pagamento da despesa do funeral. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do devido atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

Parágrafo Único - Em 01.09.2021, o valor previsto nesta cláusula será reajustado pelo xxx

CLÁUSULA 9ª - REPOSIÇÃO DE HORAS NÃO TRABALHADAS E COMPENSAÇÃO DE 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 terceiro, ficando eventual saldo remanescente pendente de compensação, na forma do caput.

Parágrafo Quinto – Os empregados poderão assinar acordo individual escrito para compensação de horas nos termos do parágrafo 5º art. 59 da CLT.

CLÁUSULA 11 – ADICIONAL NOTURNO

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

Parágrafo Primeiro - Na eventualidade de prestação do serviço em jornada noturna, pelo empregado, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento do mês em curso, o adicional noturno calculado sobre as horas trabalhadas nessa condição poderá ser pago até o final do mês subsequente e terá como base de cálculo o salário do mês do pagamento, ficando os bancos desobrigados do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.

Parágrafo Segundo - Ao efetuar o pagamento do adicional noturno, o Banco darão cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), enviando as informações relativas ao adicional noturno juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

CLÁUSULA 15 – 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.

Parágrafo único - Ao efetuar o pagamento dos valores referente ao exercício de funções comissionadas interinas, o Banco dará cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), enviando as informações relativas as funções comissionadas

juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

CLÁUSULA 16 – 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 ano corrente da concessão da promoção.

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

Parágrafo Terceiro - Ao efetuar o pagamento dos valores referente aos diferenças salariais de promoções, o Banco dará cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), enviando as informações relativas aos novos cargos juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

CLÁUSULA 18 – ISONOMIA DE FUNÇÃO COMISSIONADA ENTRE SUPERVISOR DE AGÊNCIA, CENTRAL E DIREÇÃO GERAL

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.

Parágrafo Único: Fica assegurada a dedução/compensação da gratificação de função para o caso de decisão judicial que afaste o enquadramento na exceção do art. 224, § 2º da CLT, considerando-se como hora extra a jornada exercida após a 8ª hora trabalhada.

CLÁUSULA 22 – 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 da vantagem em descanso a quantidade de dias a ser utilizada dever ser acordada entre o empregado e seu gestor, observando o total de dias adquiridos ou saldo superior a 5 dias (optante) e 8 dias (não optante).

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 23 – LICENÇA MATERNIDADE

O Banco assegurará às suas empregadas a Licença Maternidade de 120 dias, prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF.

Parágrafo Primeiro - A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, desde que haja adesão expressa do Banco ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, regulamentada pelo Decreto nº 7.052 de 23.12.2009 e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

Parágrafo Segundo - A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII, e do *caput* do art. 7º da CF.

Parágrafo Terceiro - A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

Parágrafo Quarto - Na ocorrência de gozo de férias imediatamente após o término da licença maternidade,

independentemente da adesão do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, o exame médico de retorno ao trabalho poderá ser realizado após o gozo das férias.

CLÁUSULA 24 – HORÁRIO AMAMENTAÇÃO

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

Parágrafo Primeiro - O referido benefício poderá ser fracionado em dois turnos de 30(trinta) minutos.

Parágrafo Segundo - O benefício disposto no *caput* será concedido também ao pai, em caso de falecimento da mãe da criança.

CLÁUSULA 26 – LICENÇA ADOÇÃO

O BANCO abonará, para empregadas ou empregados, que comprovadamente adotarem crianças, na forma da Lei, o afastamento de 120 dias contados a partir da data do termo de adoção definitiva ou de guarda provisória.

Parágrafo Primeiro – Mediante requerimento expresso, a ser apresentado com antecedência mínima de 30 dias do término da licença prevista no *caput*, o BANCO concederá prorrogação desta por mais 60 dias, nos termos da Lei 11.770/2008.

Parágrafo Segundo – O funcionário requerente dos benefícios previstos no *caput* e no Parágrafo Primeiro não poderá cumulá-los com a licença paternidade, licença maternidade e respectiva prorrogação.

Parágrafo Terceiro – Os benefícios previstos no *caput*, Parágrafo Primeiro e Parágrafo Segundo não poderão ser cumulados com idêntico direito requerido por cônjuge, companheira ou companheiro do(a) funcionário(a).

Parágrafo Quarto - A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

Parágrafo Quinto - Na ocorrência de gozo de férias imediatamente após o término da licença maternidade, independentemente da adesão do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, o exame médico de retorno ao trabalho poderá ser realizado após o gozo das férias.

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

O Banco coibirá situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado contra os colaboradores. Para tanto deverá implantar programa com o acompanhamento das entidades sindicais que inclua as seguintes medidas:

- a) Realização de cursos e seminários periódicos sobre o tema voltados aos empregados e administradores;
- b) Produção de materiais de orientação aos gestores e esclarecimentos aos bancários;
- c) Criação de manual de conduta que coíba prática de gestão que afrontem a dignidade dos empregados;
- d) Inclusão nos cursos para gestores treinamento específico sobre o tema;
- e) Realização de campanha interna com cartazes, *folders*, cartilhas e outros materiais;
- f) Normatização dessas práticas como passíveis de punição;
- g) Criação de mecanismos que possibilitem a denúncia, garantida a preservação do denunciante;
- h) Avaliação dos resultados da aplicação do programa, com a participação das entidades e do banco.

Parágrafo Primeiro - Caberá ao empregador e às entidades sindicais, averiguar a prática de assédio moral e outras formas de violência organizacional, tomando as medidas necessárias para coibi-las.

Parágrafo Segundo - As denúncias serão apuradas conforme Regime Disciplinar do Banco.

Parágrafo Terceiro - 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 Comitê que julgar a conduta irregular comportamental;

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

Parágrafo Quinto - Confirmados os fatos, o empregado responsável pelo assédio ou violência organizacional comprovado deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493;

CLÁUSULA 36 – DO ADICIONAL DE SOBREAVISO

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, **não podendo se recusar**, independentemente do local, aguardando convocação para o atendimento de situação de emergência.

Parágrafo Segundo - O empregado somente poderá entrar em regime de sobreaviso após cumprido o intervalo de descanso de no mínimo 11 (onze) horas consecutivas contados do fim da jornada anterior de trabalho, conforme previsto no art. 382 da CLT.

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

Parágrafo Quarto - Para fins de atendimento ao disposto no parágrafo Primeiro desta cláusula fica o empregado obrigado de atender a qualquer chamado.

Parágrafo Quinto - Quando o empregado em regime de sobreaviso for acionado para desempenhar a atividade, o regime de sobreaviso será interrompido e se iniciará a sua jornada diária de trabalho regular de forma presencial ou remota, respeitado a carga horária diária, os intervalos entre e intrajornada e os valores da remuneração normal.

Parágrafo Sexto – Após iniciado a jornada de trabalho regular previsto no parágrafo quinto, os empregados poderão ter suas jornadas prorrogadas de forma justificada e não habitual, de acordo com as necessidades dos serviços, em número não excedente a 2 (duas) horas diárias.

Parágrafo Sétimo - 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.

Parágrafo Oitavo - Ao efetuar o pagamento do adicional de sobreaviso previsto no parágrafo sétimo, o Banco dará cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), enviando as informações relativas as funções comissionadas juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

CLÁUSULA 40 - 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, caso o Banco possua SESMT na localidade.

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.

Parágrafo Quarto-Todo empregado deve se submeter-se aos exames médicos previstos nessa cláusula. Constituirá ato faltoso a recusa injustificada do empregado à realização destes exames.

CLÁUSULA 44 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

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

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

Parágrafo Segundo – As entidades sindicais acompanharão a perícia.

Parágrafo Terceiro- O Banco deixará de pagar o adicional de insalubridade quando houver a eliminação ou neutralização dos riscos:

I – com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância:

II – com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo Quarto - O Banco deixará de pagar o adicional de Periculosidade quando houver a descaracterização da periculosidade, mediante laudo técnico elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, nos termos do artigo 195 da CLT.

CLÁUSULA 49 – 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 **apurado conforme Regime Disciplinar julgada pelos Comitês de Processos Disciplinares (COMIR e/ou CICOR e/ou DIREX)**.

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).

CLÁUSULA 53 – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS NO COMITÊ DE JULGAMENTO DOS PROCESSOS DISCIPLINARES

Para a representatividade dos empregados nos Comitês de julgamento dos Processos Disciplinares (COMIR e CICOR), 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 – As reuniões podem ocorrer presencial ou por vídeo conferência caso o recurso esteja disponível no Banco.

Parágrafo Segundo - Caso ocorra reunião presencial as despesas de deslocamento necessárias para a participação dos representantes dos empregados nas reuniões do **COMIR e CICOR** ocorrerão por conta do Banco da Amazônia.

Parágrafo Terceiro – O empregado reeleito como titular ou suplente, não poderá concorrer a próxima eleição do **COMIR e CICOR**.

CLÁUSULA 60 - VIGÊNCIA

Este instrumento de trabalho terá vigência no período de 01/09/2020 a 31/08/2022.

d) O Banco propõe a inclusão das seguintes cláusulas:

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.

e) O Banco se manifesta pela exclusão das cláusulas: 56

f) O Banco se manifesta por seguir a decisão da mesa única na FENABAN quanto ao Teletrabalho;

IV – PLR/2020 e 2021: O Banco propõe assinatura do Acordo de PLR 2020/2022, nas condições constantes do Anexo II.

Belém, 28 de agosto de 2018.

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO SALARIAL 2020

Francisco de Oliveira Moura
Gerente da GEREN - Coordenador da Comissão

Bruna Carla Picanço Paraense
Gerente da GEPES - Membro da Comissão

Éder Augusto dos Santos Picanço
Gerente da GEJUR – Assessor Jurídico

Anexo I – Regulamento de Delegado Sindical

ANEXO I - REGULAMENTO DE DELEGADO SINDICAL

O BANCO DA AMAZONIA S/A e a xxxxxxxxxx, considerando o disposto no Parágrafo Quarto da Cláusula 50 do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022, resolvem firmar o presente documento, que regulará as relações do delegado sindical do Banco da Amazônia, mediante os seguintes artigos:

CAPÍTULO I DO RECONHECIMENTO

Art. 1º - O BANCO DA AMAZONIA S/A reconhece os delegados sindicais eleitos pelos empregados.

Art. 2º - 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 Primeiro- 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

CAPÍTULO II DO PROCESSO ELEITORAL

Art. 3º - Caberá aos sindicatos a coordenação do processo de eleição do delegado sindical.

Parágrafo Primeiro- O Sindicato divulgará Edital de Convocação aos empregados lotados nas unidades do Banco da Amazônia S/A onde ocorrerão as eleições contendo, no mínimo, os seguintes parâmetros:

- a) Prazo para inscrição de candidatos;
- b) O período e os locais da eleição;
- c) Início e término do mandato do delegado sindical.

Parágrafo Segundo- Para ser candidato a delegado sindical o empregado deverá estar filiado ao sindicato e ter cumprido o contrato de experiência.

Parágrafo Terceiro - Todos os empregados lotados na respectiva Unidade poderão participar do processo eleitoral, desde que atendidas as condições referidas no Parágrafo Segundo.

Parágrafo Quarto- Os empregados que estiverem adidos somente poderão participar, como candidato, do processo eleitoral da sua Unidade de lotação física, não sendo permitida a sua participação na unidade em que estiver adido, em razão do caráter temporário do destacamento.

Parágrafo Quinto- O Sindicato divulgará aos empregados e comunicar ao Banco da Amazônia, mais especificamente à Gerência de Pessoas - GEPES, a relação dos candidatos a delegado sindical, no prazo máximo de 05(cinco) dias úteis antes da data da eleição.

Parágrafo Sexto- A eleição será por voto direto e secreto.

Parágrafo Sétimo- A eleição será realizada, preferencialmente, nas Unidades do Banco da Amazônia, observadas as peculiaridades de cada caso, em horário e dia acordados com o Gestor da Unidade, no caso da Direção Geral deve ser acordado com o Gerente Executivo da GEPES.

Parágrafo Oitavo- O “quórum” mínimo para validar as eleições é de 30% dos empregados lotados na Unidade.

Parágrafo Nono - O Sindicato comunicará à GEPES os empregados eleitos delegados sindicais, os suplentes e a data de início e término do mandato, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após a data da eleição.

Parágrafo Décimo- A comunicação mencionada no parágrafo anterior deverá ser feita por meio eletrônico onde conste:

- I - O nome do empregado;
- II - Matrícula do empregado;
- III - Nome e código da Unidade de lotação

CAPÍTULO III DO MANDATO

Art. 4º - Os delegados sindicais terão mandato de 01(um) ano, podendo ser destituídos a livre critério da maioria dos empregados da Unidade de lotação física, a qualquer tempo.

Parágrafo Primeiro- Para fins de destituição do delegado sindical, os empregados deverão encaminhar correspondência nesse sentido ao Sindicato em forma de “abaixo-assinado”.

Parágrafo Segundo- Ocorrendo a destituição do delegado sindical, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias deverá ocorrer a eleição do novo delegado.

CAPÍTULO IV DAS ATRIBUIÇÕES DO DELEGADO SINDICAL

Art. 5º - Compete ao delegado sindical:

- a) Apoiar e encaminhar aos sindicatos e aos gestores as reivindicações dos trabalhadores;
- b) Representar o sindicato junto aos empregados de sua Unidade;
- c) Participar dos eventos e instâncias sindicais;
- d) Representar os empregados de sua Unidade junto ao Sindicato;

- e) Acatar e encaminhar as decisões dos Fóruns Sindicais;
- f) Manter contato permanente com os colegas da Unidade de trabalho, discutindo individual e coletivamente, organizando as suas reivindicações, manifestações, críticas e sugestões para melhoria das condições de trabalho, encaminhando-as ao Sindicato e aos Gestores;
- g) Responsabilizar-se pela distribuição dos boletins e publicações que digam respeito aos empregados e sindicatos;
- h) Outras a serem eventualmente aprovadas nos fóruns sindicais.

CAPÍTULO V DAS PRERROGATIVAS

Art. 6º - Fica vedada a dispensa do empregado eleito delegado sindical, a partir do momento do registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada pelo Comitê de Recursos Humanos (COMIR).

Parágrafo Primeiro- Ao empregado eleito para cargo de delegado sindical será assegurada a inamovibilidade de sua Unidade de lotação física, durante a vigência do mandato.

Parágrafo Segundo - Entende-se por inamovibilidade a proibição de transferência da unidade da eleição para outra unidade do Banco da Amazônia, salvo em caso de extinção de unidade ou por solicitação do empregado.

Parágrafo Terceiro- Serão permitidas as situações de adição para o delegado eleito durante a vigência do seu mandato.

Parágrafo Quarto- O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita ou em caso de extinção de unidade ou quando designado por processo seletivo.

Parágrafo Sexto - Caso o Banco da Amazônia S/A necessite transferi-lo só poderá fazê-lo mediante entendimento entre o Sindicato de vinculação do empregado e a Gerência de Gestão de Pessoas – GEPES.

Art. 7º - 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, 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.

Art. 8º - O delegado sindical poderá promover reuniões com os demais empregados da Unidade, desde que previamente acordado com o Gestor da Unidade.

Art. 9º - Ao delegado sindical é permitida a distribuição de propaganda sindical.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 10 - A ação do delegado sindical é livre, respeitadas as conveniências de funcionamento da Unidade e de atendimento ao público.

Art. 11 - O presente Regulamento passa a fazer parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho.

ANEXO II – ACORDO DE PLR

O BANCO DA AMAZÔNIA S/A E A XXXXXXXXX E OS SINDICATOS SIGNATÁRIOS DO PRESENTE INSTRUMENTO, por seus representantes legais, também devidamente autorizados por suas respectivas assembleias gerais, que aceitam esta representação apenas para o efeito do disposto no art. 2º da **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**, firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** para estabelecer a **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (P.L.R) nos exercícios de 2020 e 2021**, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 1ª - OBJETIVO DA PLR

Assegurar aos empregados do Banco da Amazônia S/A. o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, como incentivo à qualidade e produtividade, na forma deste instrumento, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, da Lei nº 10.101, de 19.12.2000, alterada pela Lei nº 10.832, de 20.06.2013 e da Resolução nº 010, de 30.05.1995, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE, sucedido pelo Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, por sua vez sucedida pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST.

Parágrafo Único - A participação nos lucros ou resultados prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho refere-se aos exercícios de 2020 e 2021, atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19.12.2000 e não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

CLÁUSULA 2ª - ELEGIBILIDADE

São elegíveis para recebimento da PLR/2020 e PLR 2021 os empregados do Banco da Amazônia S/A. e os requisitados, inclusive os contratados a termo.

Parágrafo Primeiro – Perde a elegibilidade à PLR/2020 o empregado demitido por justa causa no período compreendido entre 01.01.2020 a 31.12.2020.

Parágrafo Segundo – Perde a elegibilidade à PLR/2021 o empregado demitido por justa causa no período compreendido entre 01.01.2021 a 31.12.2021.

CLÁUSULA 3ª - APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

O empregado fará jus ao recebimento integral do valor da PLR/2020, no caso de efetivo exercício durante todo o período de apuração compreendido entre 01.01.2020 e 31.12.2020.

Parágrafo Primeiro - O empregado fará jus ao recebimento integral do valor da PLR/2021, no caso de efetivo exercício durante todo o período de apuração compreendido entre 01.01.2021 e 31.12.2021.

Parágrafo Segundo – Não fazem jus ao pagamento da PLR os empregados que, proporcionalmente durante o período que estiveram no ano de 2020 e 2021 na seguinte condição: a) De licença para tratar de interesse particular; b) Com faltas injustificadas; c) Cedidos; d) No cumprimento de mandato eletivo, respeitado o disposto na Cláusula XX do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022.

Parágrafo Segundo - O empregado desligado do Banco da Amazônia S/A. em 2020 e 2021 por rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou a pedido, faz jus ao pagamento da participação nos lucros ou resultados, proporcionalmente aos dias trabalhados no ano.

Parágrafo Terceiro - O empregado admitido no Banco da Amazônia S/A. em 2020 e 2021 faz jus ao pagamento da participação nos lucros ou resultados, proporcionalmente aos dias trabalhados.

CLÁUSULA 4ª – VALOR DO PAGAMENTO

O Banco apurará o montante a ser distribuído a título de Participação nos Lucros ou Resultados, exercícios 2018 e 2019, com periodicidade anual, considerando as regras e metas definidas no Programa de Participação nos Lucros ou Resultados dos Empregados – PLR do Banco da Amazônia S/A, aprovadas pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST, em conformidade com a Resolução nº 010, de 30.05.1995, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE, e na lei nº 10.101 de 19.12.2000, resultando no valor a ser distribuído após o fechamento do Balanço dos exercícios de 2020 e 2021.

Parágrafo Primeiro – O montante da distribuição da Participação nos Lucros ou Resultados - PLR 2020 e PLR 2021, para os empregados do Banco da Amazônia S/A., será de 9,25% (nove inteiros e vinte e cinco centésimos por cento), sendo:

- a) Módulo Básico – até 6,25% do Lucro Líquido;
- b) Módulo Social – até 3,00% do Lucro Líquido.

Parágrafo Segundo - O montante relativo a PLR apurado a partir das regras definidas na documentação referida no caput desta Cláusula, será distribuído da seguinte forma:

- a) 40% (quarenta por cento) de forma linear;
- b) 60% (sessenta por cento) proporcional à remuneração.

Parágrafo Terceiro – Com relação aos interinos que exerceram função comissionada no período de 01.01.2020 a 31.12.2020 e 01.01.2021 a 31.12.2021, será garantido o pagamento da função de modo proporcional “pro-rata die”. Aos titulares de funções comissionadas será garantido o pagamento da função de modo proporcional “pro-rata die”, a partir da sua titularização.

CLÁUSULA 5ª – DATA PAGAMENTO

O valor da distribuição final da PLR 2020 e PLR 2021, será pago no mês subsequente à realização da Assembleia Geral Ordinária dos acionistas do Banco da Amazônia S/A., programada para ocorrer até 30 de abril de 2021 e 30 de abril de 2022 respectivamente; e após o pagamento devido aos acionistas.

CLÁUSULA 6ª – CUSTEIO

O pagamento da PLR/2020 e PLR 2021 ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pelo Banco da Amazônia S/A. nos anos de 2020 e 2021 respectivamente.

CLÁUSULA 7ª – VIGÊNCIA

O Acordo ora firmado tem validade de 24 meses, compreendendo o período de 1º janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2021.

Belém (PA), XX de xxxx de 2020.