ACORDO COLETIVO DE TRABALHO QUE ENTRE SI FAZEM O BANCO DA AMAZÔNIA S. A. E A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS (CNTIF), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DO PARÁ E AMAPÁ E DEMAIS SINDICATOS FILIADOS, PARA O PERÍODO DE 01/09/2005 A 31/08/2006.

O Banco da Amazônia S.A. e a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Instituições Financeiras (CNTIF), representando os empregados através das entidades sindicais signatárias, manifestam, por este instrumento, expressa concordância em relação às cláusulas adiante discriminadas:

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL

O Banco efetuará reajuste, a partir de 1º/09/2005, sobre as tabelas salariais vigentes em 31/08/2005 e demais verbas remuneratórias, obedecendo o seguinte:

a) 6% (seis por cento), a partir de 1º de setembro de 2005, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de agosto/2005, excetuado o vencimento básico dos técnicos bancários nível 1;
b) o vencimento básico dos técnicos bancários nível 1 passará a ser de R$ 629,95 (seiscentos e vinte e nove reais e noventa e cinco centavos), como forma de reduzir a discrepância entre o interstício do nível 1 e o do nível 2, desse cargo, considerando o interstício padrão entre as demais faixas, sobre as quais tal redução não trará reflexos.

CLÁUSULA 2ª - ABONO PECUNIÁRIO ÚNICO

O Banco pagará abono único de natureza indenizatória e de caráter não salarial, no valor de R$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais) aos empregados da ativa admitidos na empresa até 31/08/2005, atendendo ainda:

Parágrafo Primeiro - A orientação segundo a qual a norma coletiva que concede abono salarial tem plena validade jurídica e deve prevalecer (Proc. nº TST-E-RR-553.441/99.09 – Ac. SBDI1, Rel.Min. Carlos Alberto º TST-E-RR-553.441/99.09 – Ac. SBDI1) e que a cláusula concessiva de abono, fruto de acordo coletivo, concedido em única parcela e com expressa afirmação de sua natureza não salarial, não comporta interpretação capaz de descaracterizar a expressa vontade e dos signatários do instrumento negocial, sob pena de afronta ao art. 7º . XXVI, da Constituição da República (Proc. TST – 4ª T. – RR-594052/1999-0).

Parágrafo Segundo - O caráter indenizatório e não salarial, motivo porque não se incorpora à remuneração para qualquer efeito, nem se lhe aplica o princípio da habitualidade.

Parágrafo Terceiro - Que o empregado afastado que não faça jus à integralização salarial, prevista na Cláusula Vinte e Seis da minuta-protótipo aqui considerada como se integralmente transcrita, será devido o pagamento do abono único quando do seu retorno ao trabalho, se na vigência deste acordo.

Parágrafo Quarto - Que o empregado dispensado sem justa causa a partir de 02.08.2005, inclusive, faz jus ao abono único, desde que o requeira por escrito, a ser pago no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data em que for protocolado o requerimento.

CLÁUSULA 3ª - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

O Banco fornecerá, mensalmente, aos seus empregados, a partir de setembro de 2005, a título de auxílio-alimentação, 22 (vinte e dois) tíquetes no valor unitário de R$ 13,42 (treze reais e quarenta e dois centavos), podendo, 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 dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes alimentação.

CLÁUSULA 4ª - CESTA-ALIMENTAÇÃO

O Banco concederá aos seus empregados, cumulativamente com o benefício previsto na Cláusula 3ª, cesta-alimentação, no valor mensal de R$ 230,00 (duzentos e trinta reais), sob a forma de 20 (vinte) tíquetes, no valor unitário de R$ 11,50 (onze reais e cinquenta centavos), observado o disposto nos parágrafos Primeiro e Segundo da Cláusula 3ª.

CLÁUSULA 5ª - 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$ 165,34 (cento e sessenta e cinco reais e trinta e quatro 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 previsto no Art. 7º, inciso XXV, da Constituição Federal, excetuado do limite de tempo ali previsto o filho portador de enfermidade mental e/ou física incapacitante.

Parágrafo Primeiro – Fica estendido o direito de auxílio-creche aos filhos portadores de AIDS e neoplasias malignas, 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.

CLÁUSULA 6ª - HORAS-EXTRAS

A remuneração da hora de trabalho extraordinário será superior em 50% (cinqüenta 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 subseqüente ao da prestação do serviço.

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

CLÁUSULA 7ª - PONTO ELETRÔNICO

O Banco testará na Matriz, até dezembro de 2005, a implantação de ponto eletrônico, concluindo o processo, em todas as unidades, até o final de 2006.

CLÁUSULA 8ª. - ADICIONAL NOTURNO

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

CLÁUSULA 9ª - 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.

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 10 - AUXÍLIO FUNERAL

O Banco pagará aos seus empregados, auxílio funeral no valor de R$-510,96 (quinhentos e dez reais e noventa e seis centavos), pelo falecimento do cônjuge do empregado e de filhos menores de 18 anos. Igual pagamento será efetuado aos

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

CLÁUSULA 11 - 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: Se requerido, o Banco pagará o adiantamento também para os empregados que gozarem férias em janeiro de cada ano.

CLÁUSULA 12 - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

O pagamento de férias de que trata o artigo 145 da CLT será efetuado como adiantamento, assegurando-lhe o direito de devolver o respectivo valor em até 05 (cinco) parcelas iguais e sucessivas, desde que requerido pelo empregado até 15 dias antes do início do gozo das férias.

CLÁUSULA 13 – AUSÊNCIAS ABONADAS

Aos empregados admitidos a partir de 14.10.1996 serão asseguradas 5 (cinco) faltas abonadas, não acumuláveis e não conversíveis em espécie, a serem utilizadas no período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Primeiro -Eventual saldo de faltas abonadas, existente em 31.08.2006, deverá ser utilizado até o início do período de férias seguinte.

Parágrafo Segundo - A cada dia de ausência não abonada dentro do período aquisitivo, o empregado perderá o direito de utilizar as ausências abonadas em questão, na mesma proporção.

CLÁUSULA 14 - CONVERSÃO DE FALTA JUSTIFICADA NÃO ABONADA

Será facultada, a critério do empregado, a conversão de faltas justificadas não abonadas, em dias de licença-prêmio adquiridos.

CLÁUSULA 15 - 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 16 - 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, para cada ano de efetivo exercício.

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 três períodos, 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 17 - 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$ 76.189,95 (setenta e seis mil, cento e oitenta e nove reais e noventa e cinco centavos), no caso de morte ou incapacidade permanente, a favor do empregado do Banco ou de seus dependentes legais, em conseqüência 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 substituida 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 complementará 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 18 - 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 subseqüente.

CLÁUSULA 19 - 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 20 - 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;

Parágrafo Único – Caso o adotante seja do sexo masculino, o Banco abonará 5 (cinco) dias de ausência, para utilização dentro de 30 (trinta) dias, a partir da data da entrega do documentos comprobatório a que se refere o "caput".

CLÁUSULA 21 – 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 22 – COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

A CNB, os sindicatos, 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 especificas;
c) Disponibilizar mural e quadro de avisos aos sindicatos, para que possam afixar cartazes e divulgar eventos;
d) Estabelecer calendário de reuniões nas agências bancárias;
e) Realizar Oficinas com especialistas da área;

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

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 possivel ação de interesse das partes.

CLÁUSULA 23 – RENEGOCIAÇÃO DE DÍVIDAS

O Banco criará programa de acompanhamento e orientação aos empregados em situação de dificuldades financeiras, bem como, realizará campanha de conscientização sobre administração financeira pessoal.

CLÁUSULA 24 - SEGURANÇA BANCÁRIA

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

CLÁUSULAS DE SAÚDE

CLÁUSULA 25 - 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 conseqüência 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 17.

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.

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 prejuizo financeiro.

CLÁUSULA 26 - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA INTEGRALIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

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

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 médico do Banco 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

CLÁUSULA 27 - 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 28 - 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 29 – 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

sindicatos e repassará cópias dos mesmos aos sindicatos com o respectivo cronograma de implementação.

CLÁUSULA 30 – 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 31 - 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 32 – 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, equiparando-se os membros suplentes e titulares eleitos pelos empregados aos membros suplentes e titulares indicados pelo Banco para todos os efeitos de direito.

Parágrafo Primeiro – As eleições serão organizadas e controladas pelo Banco, com a participação das entidades sindicais, sendo comunicadas com 60 (sessenta) dias de antecedência do 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.

CLÁUSULA 33 – COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO

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

CLÁUSULA 34 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

O Banco garantirá, no limite de 09 (nove) 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 direitos e as vantagens inerentes ao cargo 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 ocorridos nas suas dependências, bem como os acidentes de percurso, ficando esclarecido que a CIPA e o sindicato profissional terão acesso a todas as informações e dados estatísticos relativos às doenças ocupacionais e acidentes do trabalho sofridos pelo empregado, devendo mensalmente ser encaminhados ao sindicato cópia dos CAT'S emitidos, e trimestralmente as informações do relatório estatístico.

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

Parágrafo Quarto – O Banco custeará despesas decorrentes de acidente de trabalho e doenças ocupacionais de seus empregados, havidas com hospitalização, tratamento fisioterápico, consultas médicas ambulatoriais, assistência psicológica (se indicada) e outras julgadas necessárias, inclusive medicamentos, conforme avaliação da área de saúde do 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 prejuizo 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, anualmente ou sempre que seja necessário, elaborará os relatórios do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA e do Programa Médico de Saúde Ocupacional-PCMSO das agências localizadas na base dos

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

O Banco liberará do expediente de trabalho 01 (um) diretor da Associação de Empregados do Banco da Amazônia (AEBA), durante a vigência do respectivo mandato, devendo ser informado ao Banco o nome deste empregado.

Parágrafo Único – O Banco assegurará aos empregados eleitos para exercerem cargos de direção na AEBA os mesmos direitos e vantagens concedidos na liberação de dirigentes sindicais.

CLÁUSULA 36 - REUNIÕES SINDICAIS

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

CLÁUSULA 37 - 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 38 - 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 Administração.

CLÁUSULA 39 - 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 40 - COMITÊ DE PLANEJAMENTO

O Banco garante a participação de 02 (dois) representantes dos empregados no Comitê de Planejamento das Unidades, sendo um Delegado Sindical e o outro representante da AEBA, ambos com direito a voz e voto.

CLÁUSULA 41 - PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS NO COMITÊ DE RECURSOS HUMANOS E RELAÇÕES SINDICAIS (COMIR)

O Comitê de Recursos Humanos e Relações Sindicais (COMIR) contará com a presença de um representante da AEBA, com direito a voz e voto. Sendo que nos casos de ser aplicada a penalidade de dispensa os empregados terão a sua representatividade aumentada em mais um membro indicado pela AEBA, com mandato abrangendo o período do acordo, com direito a voz e voto.

CLÁUSULA 42 - 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 e Relações Sindicais (COMIR).

CLÁUSULA 43 - CONTROLE DA BASE SINDICAL

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 44 - 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 45 - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

O Banco e as entidades representativas dos empregados realizarão reuniões mensais para encaminhar assuntos de interesse da categoria a fim de evitar excesso de reivindicações na data-base.

CLÁUSULA 46 - CÓDIGO DE ÉTICA

O Banco se compromete a finalizar e implementar o Código de Ética, permitindo a participação dos sindicatos e AEBA na sua elaboração, na vigência deste acordo.

CLÁUSULA 47 - DIVULGAÇÃO DESTE ACORDO

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

CLÁUSULA 48 - EXCLUSÃO DO BANCO DE DISSÍDIOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

O Banco fica desobrigado do cumprimento de quaisquer cláusulas contratuais decorrentes de convenções e dissídios coletivos envolvendo Entidades Sindicais de Bancos e de Bancários, em todo o território nacional, firmados ou ajuizados para vigência concomitante a deste Acordo.

CLÁUSULA 49 – DESCONTO ASSISTENCIAL

O **BANCO** procederá ao desconto assistencial, em folha de pagamento de seus funcionários, assegurada a oportunidade de oposição, de contribuição no valor definido pelas assembléias realizadas pelos sindicatos.

Parágrafo Primeiro – O desconto será efetuado, no máximo, até a terceira folha de pagamento subseqüente 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 funcionário 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 funcionário, 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 da CNTIF, a relação dos funcionários que se manifestaram contrários à cobrança do desconto assistencial e a relação, por Sindicato, dos valores e/ou percentuais fixados nas assembléias.

Parágrafo Sexto – Aos sindicatos cumpre a tarefa de divulgar os prazos e locais de oposição, bem como estabelecer prazo para manifestação dos funcionários, de acordo com as decisões das assembléias.

Parágrafo Sétimo – Eventual pendência judicial ou extrajudicial relacionada ao desconto da contribuição, bem como quanto ao seu repasse às entidades sindicais, deverá ser solucionada pelo interessado junto ao sindicato, uma vez que ao **BANCO** competirá apenas o processamento do débito.

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

CLÁUSULA 50 - VIGÊNCIA

Este instrumento de trabalho terá vigência no período de 01/09/2005 a 31/08/2006.

Belém(Pa), 10 de janeiro de 2006.

BANCO DA AMAZÔNIA S. A.
Márcio Lima Cordeiro

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS
Paulo Roberto Stekel

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO PARÁ/AMAPÁ
Raimundo Walter Luz Júnior

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO MARANHÃO
Raimundo Nonato Costa

EDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS DE CRÉDITO DO CENTRO NORTE
Sônia Maria Rocha

p/p SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO ACRE
p/p SINDICATOS DOS BANCÁRIOS DE RONDÔNIA
p/p SINDICATOS DOS BANCÁRIOS DE RORAIMA
p/p SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO MATO-GROSSO
p/p SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE RONDONÓPOLIS
p/p SINDICATOS DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA
p/p SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO RIO DE JANEIRO
p/p SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO
p/p SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE
Mary Lúcia Xavier Coben – OAB-PA 5623
Advogada SEEB-PA/AP