



A RESPEITO DA PROPOSTA APRESENTADA PELO BANCO DA AMAZÔNIA, NA MANHÃ DE HOJE, 31 DE AGOSTO DE 2020, A AEBA DESTACA O SEGUINTE:

COMPARAÇÃO COM O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ANTERIOR

Mudanças no ACT 2020/2022 – Avaliação e Posicionamento – Associação dos Empregados do Banco da Amazônia–AEBA.

Neste documento fazemos uma avaliação, cláusula, a cláusula, na proposta de ACT apresentada pela Comissão de Negociação do BASA. Temos que considerar que:

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

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

Cláusula 7ª - Auxílio Creche - Esta primeira alteração é POSITIVA. Na prática o Banco cria um novo Direito em que o empregado que tem filho portador das necessidades e incapacidades já atendidas pelo **Auxílio Creche em Dobro** passam a receber o valor após 84 meses e sem limites de idade.

Porém, o Banco quer incluir o Parágrafo 5º onde cita diversos dispositivos legais que o pagamento desse auxílio eximiria.

“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.”

Explicando a Posição do Banco - O Banco é obrigado por Lei, a Manter local para guarda e sob vigilância e assistência os filhos em idade de amamentação ou garantir a contratação de creches por sua conta para isso, **§§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT**. Sendo assim o pagamento deste auxílio substitui as exigências da CLT. Fica muito mais Barato para o Banco.

Precisamos indagar aos Jurídicos o que implica o Decreto 3.265 de 1999 § 9 Incisos XXII e XXIV.

Posição – Sem Óbice à Adoção da Cláusula.

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

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

Porém, há uma restrição no conceito de dependentes introduzida pelo Banco – O empregado hoje recebe auxílio funeral para qualquer dependente, pela regra proposta pelo Banco apenas cônjuge e menores de 18 anos.

O trecho do acordo é ambíguo – “Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer”. Pode-se interpretar que seja qualquer dependente.

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

Cláusula 9º - REPOSIÇÃO DE HORAS NÃO TRABALHADAS E COMPENSAÇÃO DE HORAS ADICIONAIS PRESTADAS – Inclui a possibilidade de acordo individual de compensação de horas extras. Na prática, significa que o Banco pode fazer um acordo específico para os Caixas e não aplicar o Banco de Horas ou o pagamento de horas extras.

Posição PRINCÍPIO I – NÃO ACEITAMOS ACORDOS INDIVIDUAIS.

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

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

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

Cláusula 15 – PAGAMENTOS RELATIVOS A EXERCÍCIO INTERINO DE FUNÇÃO COMISSIONADA

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

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

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

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

Exceções

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

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

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

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

Posição - Proposta inaceitável.

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

CLÁUSULA 22 – ANUALIZAÇÃO DE LICENÇA-PRÊMIO – Banco quer incluir um “Parágrafo Primeiro”.

Vejamos o texto da inclusão: **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).

A única mudança é a que está grifada, ou seja, num cenário de poucos funcionários o Banco quer o poder de decidir quando o empregado poderá gozar ou não o benefício. A Redação anterior não exige a concordância do gestor para a DATA.

CLÁUSULA 23 – LICENÇA MATERNIDADE – Banco pretende alterar toda a redação da cláusula.

Nossa licença hoje é de 180 dias por força **da Lei 11.770** e o Banco está obrigado pela Lei e pelo acordo a fazer a adesão ao programa empresa cidadã.

Na nova redação o Banco quer **REDUZIR A LICENÇA MATERNIDADE PARA 120 DIAS** e ficar livre para aderir ou não ao Programa Empresa Cidadã. Se o Banco aderir ao programa e se a empregada demandar o período de licença poderia ser estendido para 180 dias.

Posição - INACEITÁVEL E IMORAL.

CLÁUSULA 24 – HORÁRIO AMAMENTAÇÃO – Hoje a regra é redução da jornada em 1 hora – Banco quer alterar para poder fracionar em dois turnos de 30 minutos. Não tem como porque não tem creche no Banco para as mulheres levarem seus filhos então elas não podem sair 30 minutos e voltar, aceitamos apenas se incluir o trecho “a critério da empregada”, porque, então, se ela morar muito perto pode ir e voltar.

Posição – Aceitar com alteração da redação.

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

Posição - Não aceitar.

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

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

Da mesma forma não discutimos com o Banco o conceito de Violência Organizacional sendo que este conceito não consta nas NP – Regime Disciplinar. Então temos que recusar, manter o texto anterior que tem permitido ao Banco a punição dos assédios, a não ser que o Banco explique as razões dessa medida.

Posição – Manter a Redação Atual.

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

- O empregado não pode recusar o sobreaviso: somos contra isso o empregado pode ter o direito de decidir se quer ou não ficar de sobreaviso à empresa.

- Um intervalo mínimo de 11 horas para poder entrar no sobreaviso – sem problemas.

- O sobreaviso acaba quando iniciar a jornada – não concordamos – o sobreaviso é um trabalho e o valor da jornada normal deve ser majorado também.
- Pode haver majoração da jornada para 8 horas conforme cláusula de horas extras – sem problemas.
- Também entrou o tema do E-Social já citado no adicional noturno, explicar melhor.

Vejamos o artigo da CLT citado no caso:

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

Posição – Aceitar com nossa Alteração na Redação.

CLÁUSULA 40 - DOS EXAMES MÉDICOS – Nesse ponto os objetivos do Banco são: imputar falta disciplinar ao empregado que não fizer os exames periódicos. Na verdade é o Banco que não tem providenciado isso.

Mas o X da questão nessa cláusula é a tentativa do Banco de se blindar preventivamente contra ação de insalubridade por causa da pandemia do CORONA VIRUS. Não temos acordo, o pagamento de insalubridade é devido a quem trabalhou presencialmente na pandemia.

Veja o que o Banco quer incluir:

“**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”.

Posição – STF já decidiu que COVID-19 é doença ocupacional então nossa posição é REJEITAR A CLÁUSULA.

CLÁUSULA 49 – DELEGADOS SINDICAIS – proposta do Banco Parágrafo Segundo - Fica assegurada aos delegados sindicais, a garantia do emprego e da função comissionada, se for o “caso, durante o mandato, salvo por motivo de desempenho insatisfatório em 2 (dois) ciclos consecutivos de avaliação de desempenho ou por falta grave devidamente apurado conforme Regime Disciplinar julgada pelos Comitês de Processos Disciplinares (COMIR e/ou CICOR e/ou DIREX).”

Quer adaptar o Regulamento de Delegado Sindical a Nova NP de Regime Disciplinar – não há concordância com isso, a atividade de Delegado Sindical deve ser protegida de ingerência da gestão, além do mais, o processo avaliatório do Banco NÃO É CONFIÁVEL.

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

A rigor, não há problema na cláusula.

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.

Posição - Ambas as Cláusulas são inaceitáveis – pois permitem a elevação da jornada de trabalho para qualquer empregado comissionado, a Cláusula 51 refere-se a amarras para ajuizamento de ações judiciais.

Diante dessas Cláusulas,
NOSSA SUGESTÃO É RECUSAR A PROPOSTA.

Diretoria da AEBA

