

PAUTA DOS EMPREGADOS DE 08/09/2015

ACT/2015

Proposta da Comissão dos Empregados de divisão da Pauta apresentada pelos Empregados em 2 (dois) Blocos para negociação em 2 (duas) reuniões.

BLOCO 1

CLÁUSULA 1 – REAJUSTE SALARIAL ANUAL

As tabelas vigentes dos Planos de Cargos e Salários das Empresas serão reajustadas em 16% (dezesesseis por cento), retroativamente à data base de 1º de setembro de 2015.

Parágrafo Único – Os valores retroativos a 1º de setembro de 2015 serão corrigidos monetariamente, pelo índice utilizado pela Justiça do Trabalho para atualização de débitos trabalhistas, na data do seu efetivo pagamento.

CLÁUSULA 2 – DÉCIMO QUARTO SALÁRIO

As Empresas pagarão o décimo quarto salário, no mês de celebração da convenção coletiva, correspondente à remuneração deste mês, a todos os seus empregados, inclusive aos afastados por qualquer motivo, bem como aos que tiveram o contrato de trabalho rescindido no ano respectivo.

...

CLÁUSULA 25 – GRATIFICAÇÃO SALARIAL ANUAL (ABONO ANUAL)

As Empresas pagarão a cada empregado que lhes tenha prestado serviços, no âmbito do contrato de trabalho em vigor, tendo como "valor base" a respectiva remuneração contratual integral de cada empregado vigente a época do pagamento, o valor correspondente a 100% (cem por cento) da respectiva remuneração, a título de gratificação salarial.

PARÁGRAFO ÚNICO – As Empresas concederão reajuste salarial de 8,34% (oito inteiros, trinta e quatro centésimos por cento), retroativo a 1º de setembro de 2015, a todos os seus empregados a título de incorporação da gratificação salarial.

...

CLÁUSULA 3 – AUXÍLIO-REFEIÇÃO

As Empresas reajustarão o valor do benefício Auxílio-Refeição para R\$1.215,17 (um mil, duzentos e quinze reais e dezessete centavos), com vigência retroativa a 1º de setembro de 2015.

Parágrafo Único – É assegurado aos empregados o recebimento da 13ª (décima terceira) parcela de Auxílio-Refeição no mês de dezembro de cada ano, com valor vigente à época.

CLÁUSULA 4 – AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

As Empresas reajustarão o valor do benefício Auxílio Cesta Alimentação para R\$788,00 (setecentos e oitenta e oito reais), valor do salário mínimo nacional, com vigência retroativa a 1º de setembro de 2015.

Parágrafo Único – É assegurado aos empregados o recebimento da 13ª (décima terceira) parcela de Auxílio Cesta Alimentação no mês de dezembro de cada ano, com valor vigente à época.

CLÁUSULA 5 – PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL

As Empresas reajustarão o valor do benefício Assistência Educacional, em todas as suas modalidades, para o valor de R\$1.044,07 (um mil e quarenta e quatro reais e sete centavos), por dependente do empregado regularmente inscrito, com vigência retroativa a 1º de setembro de 2015.

CLÁUSULA 7 – HORA-EXTRA

A hora-extra será remunerada com o adicional de 125% (cento e vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

CLÁUSULA 8 – ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho em período noturno será remunerada com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

CLÁUSULA 9 – DA REMUNERAÇÃO DA JORNADA EM REGIME DE TURNO

As Empresas pagarão adicional sobre a integralidade da remuneração contratual vigente incluindo todas as gratificações, adicionais noturnos, anuênios e quaisquer remunerações extras, ao empregado que trabalhar em regime de turno, seja ou não ocupante de função em comissão ou gratificada.

Parágrafo 1º – O empregador não deverá deixar o empregado trabalhar em 2 (dois) turnos consecutivos, ressalvada a hipótese do parágrafo segundo.

Parágrafo 2º – Na hipótese excepcional, mediante pedido expresso do empregador, de ser necessário que o empregado trabalhe em 2 (dois) turnos seguidos, a remuneração integral do segundo turno deverá ser paga com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da remuneração prevista no caput desta cláusula.

Parágrafo 3º – O empregado poderá recusar o pedido para trabalhar em 2 (dois) turnos seguidos, independente de motivação, não podendo a recusa lhe ocasionar qualquer prejuízo.

CLÁUSULA 10 – DO RESPEITO AOS PRINCÍPIOS DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL E DA ESTABILIDADE FINANCEIRA PREVISTOS NA FORMA DO ENUNCIADO DA SÚMULA 372, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

As Empresas se comprometem a respeitar integralmente o princípio da irredutibilidade salarial e da estabilidade financeira previstos na forma do enunciado da Súmula 372, do Tribunal Superior do Trabalho, mantendo na remuneração do empregado o valor da gratificação ou comissão de função percebida, ininterruptamente ou não, por 10 (dez) anos ou mais, caso ocorra a destituição de sua função de confiança sem justo motivo, respeitados os direitos dos empregados abrangidos pelos termos da Resolução DIR 766/91-BNDES.

Parágrafo 1º – Caso o empregado tenha obtido o direito à manutenção do valor da função e seja posteriormente designado a exercer nova função de confiança, passará a perceber, entre o valor da nova gratificação/comissão ou o valor da gratificação/comissão mantida, a que representar maior valor, sendo terminantemente vedada, em qualquer hipótese, a cumulação de ambas.

Parágrafo 2º – Na hipótese do empregado ter exercido mais de uma função de confiança durante os prazos previstos no caput ou no parágrafo primeiro, com níveis diferentes de remuneração, o valor da gratificação ou comissão a ser mantida será determinada em

razão do tempo mínimo de exercício de determinada função, observados no momento da destituição e considerados os seguintes parâmetros:

I – 5 anos para as funções de superintendente e equivalentes;

II – 4 anos para as funções de chefe de departamento e equivalentes;

III – 3 anos para as demais funções de confiança.

Parágrafo 3º – Entende-se como ato obstativo do direito à manutenção prevista nesta cláusula a destituição de função de confiança, sem justo motivo, de empregado que tenha percebido a gratificação ou comissão de função por mais de 9 (nove) anos, devendo, neste caso, ser aplicado integralmente o direito à manutenção previsto nesta cláusula.

Parágrafo 4º – O direito reconhecido pela presente cláusula será aplicado aos empregados que tiverem sido destituídos sem justo motivo nos últimos cinco anos, contados retroativamente à data de 1º de setembro de 2015, devendo haver o pagamento aos empregados das eventuais verbas remuneratórias devidas e não pagas relativamente a esse período até 1º de março de 2016.

CLÁUSULA 11 – DA GARANTIA DE ISONOMIA NA INCORPORAÇÃO DAS PARCELAS REMUNERATÓRIAS DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA PELO DECURSO DO TEMPO

As Empresas reconhecem de imediato o direito à incorporação da gratificação ou comissão da função de confiança aos empregados do PECS, comprometendo-se a efetuar, no prazo de 30 (trinta) dias, as alterações normativas internas, inclusive na Resolução N° 930/98, de 29/04/1998, da Diretoria do BNDES, aprobatória do Plano Estratégico de Cargos e Salários – PECS, no sentido de assegurar aos empregados de tal Plano, o mesmo direito já assegurado aos empregados integrantes do PUCS, por meio da Resolução N° 766/91 – BNDES.

Parágrafo Único – O direito reconhecido pela presente cláusula será aplicado aos empregados que tiverem sido destituídos sem justo motivo nos últimos cinco anos, contados retroativamente à data de 1º de setembro de 2015, devendo haver o pagamento aos empregados das eventuais verbas remuneratórias devidas e não pagas relativamente a esse período até 1º de março de 2016.

CLÁUSULA 12 – DA GRATIFICAÇÃO POR CONCLUSÃO DE CURSOS DE GRADUAÇÃO E DE EXTENSÃO

As Empresas pagarão gratificação ao empregado que concluir curso de graduação em nível superior ou de extensão, a partir da data do requerimento acompanhado do documento comprobatório da conclusão do curso de graduação em nível superior e de extensão nas modalidades especialização, mestrado ou doutorado.

Parágrafo Único – A gratificação incidirá sobre a remuneração do empregado, obedecendo aos seguintes critérios: a) Conclusão de curso de graduação de nível superior por empregado de carreira de Grupamento "C" ou Nível Médio – NM: 10% (dez por cento); b) Conclusão de curso de pós-graduação lato sensu (especialização): 5% (cinco por cento); c) Conclusão de curso de pós-graduação stricto sensu, nível mestrado: 10% (dez por cento); d) Conclusão de curso de pós-graduação stricto sensu, nível doutorado: 15% (quinze por cento).

CLÁUSULA 14 – INDENIZAÇÃO DE DFs NÃO UTILIZADOS

As Empresas indenizarão em espécie, mediante solicitação facultada ao empregado, os Dias Fruitivos (DFs) não gozados, à razão de 1/22 (um vinte e dois avos) da sua remuneração contratual mensal por DF.

Parágrafo 1º – O crédito em espécie será efetuado em até 5 (cinco) dias úteis após a efetivação da solicitação pelo empregado, respeitadas as limitações operacionais do BNDES.

Parágrafo 2º – Após a solicitação, deverão restar pelo menos 5 (cinco) DFs para eventual gozo pelo empregado.

CLÁUSULA 16 – REAJUSTE DO VALOR DAS DIÁRIAS DE VIAGENS NACIONAIS

O valor das diárias de viagens nacionais será reajustado em 47,36% a partir de 01/01/2016, passando a ser devida no valor de R\$ 280,00 por diária.

Parágrafo 1º – Na hipótese do viajante utilizar de veículo contratado pelo BNDES, a diária será reduzida em 10%.

Parágrafo 2º – No caso de viagens de apenas um dia, o valor da diária será de R\$450,00, se não houver uso de veículo contratado pelo BNDES. Havendo uso do veículo, será equivalente ao de uma diária simples com uso de veículo.

CLÁUSULA 26 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

Se violado qualquer artigo deste Acordo, ficará o infrator obrigado à multa no valor de 100% (cem por cento) das verbas salariais do respectivo mês, a favor do empregado prejudicado, que será devida por infração desde que comprovada por fiscalização ou mediante ação judicial.

CLÁUSULA 6 – DA GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

As Empresas pagarão a todos os seus empregados, a título de gratificação de férias, o valor correspondente a 1 (uma) remuneração contratual integral do empregado, vigente a época do gozo das férias.

CLÁUSULA 17 – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

É facultado aos empregados, por ocasião do gozo das férias, requerer o adiantamento de uma remuneração contratual, com devolução em 10 (dez) parcelas iguais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao do crédito, sem acréscimo de juros ou correção de qualquer espécie.

BLOCO 2

CLÁUSULA 18 – VIAGENS A TRABALHO

As viagens a trabalho deverão ocorrer, preferencialmente, dentro da jornada normal de trabalho do empregado, tendo o início e chegada ao local de destino compreendido entre 9:00h e 20:00h do mesmo dia, seja na ida ou na volta à sua cidade de lotação.

Parágrafo 1º – Havendo a necessidade de estar no local de destino em horário não compatível com o determinado no caput, o empregado deverá ir no dia anterior ao compromisso, dentro do horário de jornada normal de trabalho (entre 9:00h e 20:00h).

Parágrafo 2º – O retorno das viagens deverá ocorrer também até às 20h.

Parágrafo 3º – Caso não seja possível ao empregado retornar à sua cidade de origem dentro do horário limite da jornada de trabalho, deverá voltar no dia seguinte ou ser registrado o tempo que ultrapassou a jornada diária de 7 horas como horas-extras não

compensáveis dentro do banco de horas, devendo ser integralmente lançadas no sistema de controle de jornada e pagas até o segundo mês após o registro.

Parágrafo 4º – Na hipótese de serem necessárias viagens em finais de semana ou feriado para atender ao horário dos compromissos de viagem, o tempo gasto no deslocamento deverá ser computado como não compensável dentro do banco de horas, devendo ser integralmente lançadas no sistema de controle de jornada e pagas até o segundo mês após o registro.

CLÁUSULA 19 – AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

No âmbito de sua política de qualidade de vida dos empregados, as Empresas concederão às suas empregadas licença maternidade de 12 (doze) meses.

CLÁUSULA 20 – AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE

No âmbito de sua política de qualidade de vida dos empregados, as Empresas concederão aos seus empregados licença paternidade de 30 (trinta) dias corridos, a contar do nascimento.

CLÁUSULA 21 – VALE CULTURA

As Empresas do Sistema BNDES, conforme prevê a Lei 12.761/2012, implementarão após a regulamentação legal, programa de incentivo à diversidade cultural por meio de fornecimento a todos os seus empregados, inclusive os afastados por problemas de saúde, até o último dia útil do mês, de Vale Cultura no valor de R\$130,50 (cento e trinta reais e cinquenta centavos) na forma de cartão magnético, para compra de ingressos para peças teatrais, cinema, shows, musicais, bem como para outros espetáculos artísticos.

CLÁUSULA 22 – REDUÇÃO TEMPORÁRIA DE JORNADA PARA PAIS DE CRIANÇAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA, MENTAL OU INTELECTUAL

As Empresas do Sistema BNDES se comprometem a reduzir em duas horas diárias, sem redução salarial e sem necessidade de compensação, a jornada de trabalho dos empregados que tenham filhos com deficiência física, mental ou intelectual, até que a criança complete três anos de idade.

CLÁUSULA 23 – REGULARIZAÇÃO DA SITUAÇÃO FUNCIONAL E PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADOS ANISTIADOS

As Empresas comprometem-se com os seguintes pontos:

I – Reenquadramento salarial dos anistiados pela Lei 8.878/94 que se encontram em efetivo exercício de suas funções nas Empresas do Sistema BNDES, bem como daqueles que retornarem aos quadros das Empresas, com base na tabela do Relatório da Comissão Especial Interministerial de Anistia – CEI, compreendendo o devido acerto salarial atualizado, bem como a inclusão dos seus respectivos biênios e promoções por antiguidade, desde a data do desligamento.

II – Que as Empresas do Sistema BNDES e a FAPES observem a Orientação Normativa nº 4 de 2008, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com base na Lei 8.878/94, reconhecendo o tempo em que os anistiados estiveram fora do BNDES, mais o tempo em que contribuíram antes do desligamento ocorrido, para efeito de aposentadoria.

III – Que a administração do BNDES assegure o direito a todos os anistiados em aderir ao Acordo sobre Horas Extras Contratuais (Pré-Contratadas), firmado em agosto de

2002, com a consequente desistência da ação judicial que tramita na Justiça do Trabalho, proposta pelo Sindicato dos Bancários do RJ.

CLÁUSULA 24 – BENEFÍCIO DO CUIDADOR SOCIAL

As Empresas do Sistema BNDES comprometem-se a implementar através do Plano de Saúde de Assistência – PAS o benefício do Cuidador Social para funcionários ativos e seus dependentes cadastrados no PAS com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

Parágrafo 1º – Tal benefício consistirá no reembolso de parte dos honorários de um profissional cuidador de idosos após indicação/solicitação feita pelo médico assistente, limitado a um teto máximo de R\$ 800,00 (oitocentos reais). Tal autorização deve ser concedida por um período de 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser renovada por igual período conforme indicação do médico assistente e laudo pericial da FAPES.

Parágrafo 2º – Somente serão aceitos como cuidador social profissionais que atendam a pelo menos uma das seguintes características: (i) Tenham experiência de no mínimo 1 (um) ano na função de Cuidador de Idosos, comprovada na Carteira de Trabalho. (ii) Tenham realizado curso de cuidadores de idosos, tal como o “Cuidador Social” da Fundação Real Grandeza. (iii) Sejam técnicos em enfermagem.

Parágrafo 3º – É vedada a inclusão como cuidador de idosos de membros diretos da família e de empregados domésticos.

CLÁUSULA 13 – REVISÃO DOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO VERTICAL

As Empresas comprometem-se a rever os critérios de promoção vertical, de modo a que sejam observados os seguintes pontos:

- (i) Aumentar a quantidade de vagas para Promoção Vertical por Mérito dos atuais 15% (quinze por cento) para 25% (vinte e cinco por cento) dos empregados concorrentes.
- (ii) Aumentar a quantidade mínima de vagas para Promoção Vertical por Mérito Especial de 4,5% (quatro e meio por cento) para 9,5% (nove e meio por cento);
- (iii) Aumentar a quantidade máxima de vagas para Promoção Vertical por Mérito Especial de até 10% (dez por cento) para até 15% (quinze por cento); e
- (iv) Somente após 2 (dois) ciclos de Concorrência à Promoção Vertical sem ascensão, a Promoção Vertical por Antiguidade deverá ser automática no ciclo seguinte.

CLÁUSULA 15 – EXTENSÃO DO LIMITE DE PROGRESSÃO SALARIAL PARA CLASSE B17/32 AOS INTEGRANTES DE CARGOS DE NÍVEL MÉDIO DO PUCS

As Empresas procederão às ações necessárias de forma a permitir o atingimento da classe-posição salarial B17/32 para todos os ocupantes de cargos de nível médio do PUCS, obedecidas as normas de progressão salarial vertical, sem alteração, para aposentadoria, da respectiva classe-posição salarial estabelecida como limite de contribuição de cada cargo.

CLÁUSULA 26 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

Se violado qualquer artigo deste Acordo, ficará o infrator obrigado à multa no valor de 100% (cem por cento) das verbas salariais do respectivo mês, a favor do empregado prejudicado, que será devida por infração desde que comprovada por fiscalização ou mediante ação judicial.