

## **PRÉ-PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA O ACT 2016**

### **I - CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

#### **CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL**

As tabelas vigentes dos Planos de Cargos e Salários das Empresas serão reajustadas em 14,78 % (quatorze vírgula setenta e oito por cento), em 1º de setembro de 2016.

**Parágrafo Único** – Na forma prevista na Cláusula 7ª e seus parágrafos do Acordo Coletivo de Trabalho de 2009, incidirá, sobre os valores das comissões e gratificações de funções do Plano Uniforme de Cargos e Salários - PUCS e do Plano Estratégico de Cargos e Salários – PECS, o mesmo índice do reajuste salarial a que se refere o "caput" da presente cláusula, mantida a inexistência de vínculos percentuais incidentes sobre classes/posições salariais diferenciadas de qualquer um dos Planos.

#### **CLÁUSULA 2ª – 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 3ª – 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.

#### **CLAÚSULA 4ª – CORREÇÃO DA CURVA SALARIAL DO SEGMENTO DE NÍVEL MÉDIO DO PECS**

*(cláusula sugerida por empregados)*

As empresas comprometem-se a realizar os ajustes necessários para corrigir a curva salarial do PECS, passando a remuneração inicial do Segmento de Nível

Médio a corresponder a 50% (cinquenta por cento) da remuneração inicial atual do Segmento de Nível Universitário.

## **II - CLÁUSULAS ASSISTENCIAIS**

### **CLÁUSULA 5ª - CESTA DE ALIMENTAÇÃO**

As Empresas do Sistema BNDES reajustarão o valor do benefício Auxílio Cesta Alimentação, pela aplicação do índice da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária para este item, ou do mesmo índice utilizado para reajustar os salários dos empregados nesta data base, ou pelo índice setorial do DIEESE de "Alimentação fora de Casa", apurado no período de 1º de setembro de 2015 até 31 de agosto de 2016, o que for mais benéfico aos empregados, com vigência em 1º de setembro de 2016.

§ 1º As Empresas comprometem-se ainda, no mês de dezembro de cada ano, a fornecer o 13º Auxílio Cesta Alimentação, nos moldes do previsto no *caput* desta cláusula.

§ 2º O Auxílio Cesta Alimentação terá caráter indenizatório e não será considerado remuneração pelos serviços prestados, para qualquer efeito legal ou contratual trabalhista, nos termos da Lei nº 6.321/76, seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01/03/2002 com as alterações dadas pela Portaria nº GM/MTE nº 08, de 16/04/2002.

### **CLÁUSULA 6ª - AUXÍLIO-REFEIÇÃO**

As Empresas do Sistema BNDES reajustarão o valor do benefício Auxílio Refeição, pela aplicação do índice da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária para este item, ou do mesmo índice utilizado para reajustar os salários dos empregados nesta data base, ou pelo índice setorial do DIEESE de "Alimentação fora de Casa", apurado no período de 1º de setembro de 2015 até 31 de agosto de 2016, o que for mais benéfico aos empregados, com vigência em 1º de setembro de 2016.

§ 1º As Empresas comprometem-se ainda, no mês de dezembro de cada ano, a fornecer o 13º Auxílio Refeição, nos moldes do previsto no *caput* desta cláusula.

§ 2º O Auxílio-Refeição terá caráter indenizatório e não será considerado remuneração pelos serviços prestados, para qualquer efeito legal ou contratual trabalhista, nos termos da Lei nº 6.321/76, seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01/03/2002 com as alterações dadas pela Portaria nº GM/MTE nº 08, de 16/04/2002.

## **CLÁUSULA 7ª - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL**

As Empresas reajustarão o valor do limite mensal de reembolso, por dependente, no âmbito do Programa de Assistência Educacional, em todas as suas modalidades, por dependente regularmente inscrito, pela aplicação do índice da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária para este item, ou pela aplicação do mesmo índice utilizado para reajustar os salários dos empregados nesta data base, ou pelo índice setorial do DIEESE de “Gastos com Educação” ou outro equivalente, apurado no período de 1º de setembro de 2015 até 31 de agosto de 2016, o que for mais benéfico aos empregados, com vigência em 1º de setembro de 2016.

**Parágrafo Único** – As Empresas do Sistema BNDES alterarão o Programa de Assistência Educacional para que a partir de janeiro de 2017 a data de reajuste anual passe a ser o mês de Janeiro de cada ano. O índice de reajuste utilizado será o índice da FIPE do setor educacional.

## **III - CLÁUSULAS SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS E GARANTIAS DO EMPREGADO**

### **CLÁUSULA 8ª – SISTEMA DE MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

*(cláusula sugerida por empregados)*

Acrescentar critérios ao Sistema de Movimentação de Pessoal, de forma a assegurar aos interessados a oportunidade de ampla opção de escolha da unidade para lotação.

§ 1º Na forma prevista na Cláusula 20 do Acordo Coletivo de Trabalho de 2012, as Empresas comprometem-se a aprimorar o Sistema de Movimentação de Pessoal, de forma a assegurar aos interessados a oportunidade de ampla opção de escolha da unidade para lotação, respeitando-se os limites estabelecidos por Unidade Fundamental (“UF”) e observando-se, ainda, a compatibilidade entre suas atribuições e as formações profissionais dos empregados.

§ 2º Os empregados que perderem seus cargos poderão se movimentar livremente para outra UF, independentemente dos limites estabelecidos por UF.

§ 3º Os empregados que receberem convites para assumir cargos em outra UF poderão se movimentar livremente, independentemente dos limites estabelecidos por UF.

§ 4º Os empregados que não forem contemplados com promoção na avaliação anual por três anos seguidos na mesma UF poderão se movimentar livremente para outra UF, independentemente dos limites estabelecidos por UF.

§ 5º Os empregados que permanecerem por quatro anos seguidos na mesma UF poderão se movimentar livremente para outra UF, independentemente dos limites estabelecidos por UF.

§ 6º A Área de Administração e Recursos Humanos (“AARH”) divulgará mensalmente a situação atualizada do indicador QEI de cada UF, que mede o quantitativo de empregados interessados em se movimentar para outra UF.

§ 7º A AARH incluirá no Banco de Currículos o campo “Unidade Fundamental de Interesse” de forma que os empregados possam registrar para qual UF tem interesse em se movimentar e este registro seja utilizado pela AARH em conjunto com o QEI para redução do quantitativo de empregados interessados em se movimentar para outra UF.

### **CLÁUSULA 9ª – FLEXIBILIZAÇÃO DAS REGRAS PARA MARCAÇÃO DE VIAGENS - PASSAGENS AÉREAS**

*(cláusula sugerida por empregados)*

Modificação das regras de marcação de viagens, de forma a permitir que os funcionários, por livre iniciativa, escolham passagens aéreas com datas, horários, origens e/ou destinos alternativos em relação ao que seria adequado, segunda as regras atualmente vigentes, para fins do estrito cumprimento das suas atividades profissionais, desde que as passagens alternativas sejam mais baratas e que a troca não gere nenhum ônus, certo ou eventual, ao BNDES.

### **CLÁUSULA 10ª – REAJUSTE DO VALOR DAS DIÁRIAS DE VIAGENS NACIONAIS**

*(cláusula sugerida por empregados)*

O valor das diárias de viagens nacionais será reajustado em 57,89% a partir de 01.01.2017, passando a ser devida no valor de R\$ 300,00 por diária.

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

II – No caso de viagens de apenas um dia, o valor da diária será de R\$ 480,00, se não houver uso de veículo contratado pelo BNDES. Havendo uso do veículo será equivalente ao de uma diária simples com uso de veículo.

**Parágrafo Único** – O valor das diárias de viagem serão reajustados anualmente, no mínimo, pelo mesmo índice negociado para o aumento de salarial, a partir do dia primeiro de janeiro do ano subsequente.

### **CLÁUSULA 11ª – DO RESPEITO AOS PRINCÍPIOS DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL E DA ESTABILIDADE FINANCEIRA PREVISTOS NA FORMA DO ENUNCIADO DA SÚMULA 372, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

*(cláusula sugerida por empregados)*

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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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 2016, devendo haver o pagamento aos empregados das eventuais verbas remuneratórias devidas e não pagas relativamente a esse período até 1º de março de 2017.

#### **CLÁUSULA 12ª – 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, aprovatória 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 2016, devendo haver o pagamento aos empregados das eventuais verbas remuneratórias devidas e não pagas relativamente a esse período até 1º de março de 2017.

### **CLÁUSULA 13ª – PLANO DE CARREIRA**

As Empresas se comprometem a adotar as providencias necessárias para a retomada dos trabalhos para implantação de Plano de Carreira com valorização da carreira técnica até março de 2017.

### **CLÁUSULA 14ª – REGULARIZAÇÃO DA SITUAÇÃO FUNCIONAL E PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADOS ANISTIADOS**

*(cláusula sugerida por empregados)*

As empresas do sistema BNDES se comprometem a regularizar a situação funcional e previdenciária de seus empregados anistiados de acordo com o artigo nº 05 da CF, da Lei 8878/94, do Artigo 471 da CLT, da ON nº 04/2009, DL 6657/2007, do DL 60, do Parecer da AGU nº 01/2007 e Resolução nº 08/2008 do MPOG, sobretudo no âmbito da FAPES, para aqueles funcionários que já se encontram readmitidos/reintegrados, de forma a implementar as proposições contidas na conclusão do Relatório da Comissão Paritária do Sistema BNDES para Análise da Situação dos Anistiados, criada por força da cláusula 22 da ACT de 2004, firmado em 18/11/2004, e ainda;

**a)** Reenquadramento salarial dos anistiados pela Lei 8878/94 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 supracitada e da Resolução nº 08/2008 do MPOG supracitada, compreendendo o devido acerto salarial atualizado, bem como a inclusão dos seus respectivos biênios e promoções por antiguidade, desde a data do desligamento;

**b)** Que as empresas do Sistema BNDES e a FAPES observem a Orientação Normativa nº 04 de 2008, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), com base na Lei 8878/94 e Resolução nº 08/2008 do MPOG, reconhecendo também as resoluções das empresas públicas NUCLEP, INFRAERO, CASA DA MOEDA que atualizaram os salários dos anistiados daquelas empresas, com pagamento de todos os atrasados, reconhecendo o tempo em que os anistiados estiveram fora do BNDES, mais o tempo em que contribuíram antes do desligamento ocorrido, para efeito também da aposentadoria;

**c)** Que a administração do BNDES assegure o direito de todos os anistiados a optarem pelo Plano de Desligamento Planejado - PDP, que por ventura a empresa venha trazer ao corpo funcional, após atualização salarial e tempo para aposentadoria;

**d)** Que a administração do BNDES assegure o direito a todos os anistiados em aderir o Acordo sobre as Horas Extras Contratuais (Pré-Contratadas), firmado em agosto de 2002 e extensivo a todos os empregados, sem exceção, com a consequente desistência da ação judicial que tramita na Justiça do Trabalho, proposta pelo Sindicato dos Bancários do RJ;

e) Que a administração do BNDES reconheça administrativamente o direito à percepção de pensão e/ou indenização por parte do cônjuge/companheiro/(a) e/oi dependentes dos anistiados já falecidos do Sistema BNDES;

f) Que seja proibida a realização de exame médico admissional por ocasião do retorno dos anistiados as empresas, bem como de todo e qualquer exame médico para adesão à FAPES, especialmente, com o objetivo de identificação de doenças pré-existentes;

g) Tendo em vista a situação excepcional e, portanto, também irregular a que foram submetidos os empregados demitidos por ocasião do Governo do ex-presidente Fernando Collor de Mello em 1990, as empresas comprometem-se a restabelecer o "status quo" dos ansitiados/reintegrados junto à FAPES, assumindo o pagamento das contribuições patronais e dos participantes, no período compreendido entre as demissões e os retornos às empresas, uma vez que os participantes venham a devolver todo e qualquer saque de suas contribuições realizadas à época dos desligamentos, restaurando assim a adesão original;

h) Que as empresas dos Sistema BNDES tomem as devidas providências para a regularização da situação junto ao INSS, FGTS e FAPES, de forma a eliminar todos e qualquer osbstáculo por ocasião da aposentadoria dos anistiados retornados;

i) ISONOMIA SALARIAL com os colegas anistiados que retornaram anistiados ao BNDES e tiveram seus salários corrigidos administrativamente pela administração do BNDES, com pagamento retroativo desde a data da readmissão, março de 2010, de acordo com a Resolução nº 08/2008 do MPOG;

j) Que a administração do BNDES reconheça administrativamente o direito do anistiado aposentado, antes do seu retorno aos quadros das Empresas, de continuar a ter direito ao FAMS, juntamente com seus respectivos dependentes, após sua aposentadoria pela FAPES.

#### **CLÁUSULA 15ª – AMPLIAÇÃO DE FAIXAS SALARIAIS DOS CARGOS DO SEGMENTO DE SERVIÇOS AUXILIARES**

As Empresas comprometem-se a rever, no prazo de 30 dias contados da data de assinatura do presente Acordo Coletivo, o posicionamento adotado pela Diretoria do BNDES, consubstanciado na Carta DIR.AA nº. 02/2006, de 23/01/2006, objetivando alterar a estrutura do Plano uniforme de Cargos e Salários – PUCS, assegurando aos ocupantes dos cargos do Segmento de Serviços Auxiliares (Grupamento “C”) o mesmo direito de promoção por antiguidade e merecimento previsto para as demais carreiras do PUCS, de forma a:

a) possibilitar progressão salarial vertical, através da ampliação da tabela salarial em mais, pelo menos, 5 (cinco) faixas salariais, cada uma delas com o intervalo de reajuste correspondente a 5% (cinco por cento);

b) ampliar, conseqüentemente, a posição salarial estabelecida como limite para a complementação da aposentadoria pela FAPES;

c) proceder à revisão do enquadramento dos referidos empregados, permitindo a retroação desta revisão, levando em consideração o tempo em que permaneceram sem o direito a qualquer promoção vertical.

#### **CLÁUSULA 16ª – IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO (HOME OFFICE) NO SISTEMA BNDES**

*(cláusula sugerida por empregados)*

As Empresas se comprometem a implementar o teletrabalho (home office) no sistema BNDES, permitindo ao funcionário fazer todas ou parte de suas atividades a distância, a critério de seu superior hierárquico, transferindo o foco das horas de trabalho para o resultado.

**Parágrafo único.** A implementação do teletrabalho teria as seguintes características:

a) Na hipótese de atraso na entrega do trabalho acordado, o empregado não terá registro de frequência relativo aos dias que ultrapassarem o prazo inicialmente fixado, salvo por motivo devidamente justificado;

b) Caso não haja a entrega do trabalho acordado em até cinco dias úteis após o prazo inicialmente fixado, o servidor não terá registro de frequência durante todo o período autorizado para realização de trabalhos fora do BNDES, salvo por motivo devidamente justificado;

c) A ausência de registro de frequência pode configurar falta não justificada, inassiduidade habitual, abandono de cargo ou impontualidade passível de apuração;

d) Indivíduos optantes pelo teletrabalho terão um espaço compartilhado para a realização de suas atividades no BNDES, como uma mesa única em que trabalharão com notebooks, reduzindo o número de estações de trabalho individuais.

#### **IV - CLÁUSULAS SOBRE SAÚDE E PREVIDÊNCIA**

#### **CLÁUSULA 17ª – ALTERAÇÃO DO REGULAMENTO DO PLANO DE ASSISTÊNCIA E SAÚDE - RAS**

*(cláusula sugerida por empregados)*

Redação atual:

"Art. 4º - Para os efeitos do presente regulamento, são considerados dependentes do beneficiário titular:

(...)

VI. o pai e/ou a mãe, desde que:

- a) tenha mais de 55 (cinquenta e cinco) anos ou seja inválido; e
- b) resida com o beneficiário titular ou em imóvel de propriedade deste ou alugado com responsabilidade do próprio ou do beneficiário titular pelo pagamento do aluguel; ou no único imóvel de sua propriedade; ou gratuitamente em imóvel de terceiro; e
- c) conste na declaração do Imposto de Renda do beneficiário titular como seu (sua) dependente; e
- d) não tenha rendimentos mensais, tributáveis ou não, superiores a 3 (três) salários mínimos; sendo que, nos casos de constância de casamento ou de união estável, os rendimentos deverão ser considerados em conjunto."

Nova redação:

"Art. 4º - Para os efeitos do presente regulamento, são considerados dependentes do beneficiário titular:

(...)

VI. o pai e/ou a mãe, desde que, **no mínimo, três das seguintes situações ocorram:**

- a) tenha mais de **50 (cinquenta)** anos ou seja inválido;
- b) resida com o beneficiário titular ou em imóvel de propriedade deste ou alugado com responsabilidade do próprio ou do beneficiário titular pelo pagamento do aluguel; ou no único imóvel de sua propriedade; ou gratuitamente em imóvel de terceiro;
- c) conste na declaração do Imposto de Renda do beneficiário titular como seu (sua) dependente;
- d) não tenha rendimentos mensais, tributáveis ou não, superiores a 3 (três) salários mínimos; sendo que, nos casos de constância de casamento ou de união estável, os rendimentos deverão ser considerados em conjunto."

#### **CLÁUSULA 18ª – REVOGAÇÃO DA RESOLUÇÃO CD Nº 26/2011 – FAPES.**

As Empresas, na qualidade de Patrocinadoras, comprometem-se a adotar as providências necessárias para que seja revogada a Resolução nº 26/2011-FAPES, no prazo de até 30 (trinta) dias a contar da data da celebração deste Acordo.

#### **CLAUSULA 19ª – COMISSÃO TRIPARTITE SOBRE FAPES**

As empresas criarão comissão tripartite composta por representantes do Patrocinador, da FAPES e de participantes ativos e assistidos para acompanhar a gestão e situação financeira da FAPES, sobretudo quanto à solvência do plano e à futura capacidade de pagamento das aposentadorias e pensões.

#### **CLAUSULA 20ª – DA CONTRIBUIÇÃO EXTRAORDINÁRIA COBRADA PELA FAPES DO PATROCINADOR**

As Empresas comprometem-se a formalizar a posição da Administração do Banco com relação à realização e ao cronograma do aporte da contribuição

extraordinária, no valor de R\$ 4,7 bilhões, que vem sendo cobrada pela FAPES desde outubro de 2012.

#### **CLAUSULA 21ª – DA TRANSPARENCIA SOBRE OS ESTUDOS DE SUSTENTABILIDADE DO PLANO BÁSICO DE BENEFÍCIOS DA FAPES**

As empresas se comprometem com a realização de estudos para avaliar a sustentabilidade do Plano Básico de Benefícios gerido pela FAPES, com divulgação ampla aos participantes.

#### **V - CLÁUSULAS GERAIS**

#### **CLÁUSULA 22ª – 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.