

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

1. REAJUSTE SALARIAL

As tabelas vigentes dos Planos de Cargos e Salários das Empresas praticadas em 31.08.2018 serão reajustadas no percentual equivalente ao INPC do período de 01.09.2017 a 31.08.2018, acrescido de 5% (cinco por cento).

§ 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.

2. PROTEÇÃO SALARIAL

As Empresas protegerão os salários, gratificações, comissões, auxílios e vantagens dos empregados recompondo o valor acordado neste Acordo Coletivo sempre que a taxa de inflação acumulada alcançar o percentual igual ou superior a três por cento, medido com base na variação mensal acumulada do Índice do Custo de Vida do DIEESE.

3. GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO E ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO

As Empresas concederão Gratificação por Titulação aos empregados do Segmento de Nível Universitário que comprovarem título de pós-graduação *latu sensu*, mestrado ou doutorado, conforme especificado na tabela adiante. De forma similar, será concedido Adicional de Qualificação aos empregados do Segmento de Nível Médio que apresentarem diploma de cursos de nível superior, cursos técnicos e qualquer curso com carga horária mínima de trezentas horas.

GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO	
DOUTORADO	15% do nível 1 da Tabela NU
MESTRADO	12% do nível 1 da Tabela NU
PÓS-GRADUAÇÃO	6% do nível 1 da Tabela NU
ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO	
CURSO SUPERIOR/TÉCNICO/300H	12% do nível 1 da Tabela NM

§ 1º – A Gratificação apresentada não é cumulativa, aplicando-se o percentual mais alto a que o empregado tiver direito.

§ 2º - Este pagamento não será considerado para os cálculos da contribuição a Previdência Privada.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

4. AUXÍLIO-REFEIÇÃO

As Empresas manterão o benefício Auxílio-Refeição, na forma estabelecida em seus regulamentos internos, reajustando o valor atual (R\$ 1.349,77) pelo percentual equivalente ao INPC de 01.09.2017 a 31.08.2018, acrescido de 5% (cinco por cento), retroativamente a 1º de setembro de 2018.

§ Único - 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.

5. AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

As Empresas concederão aos seus empregados, cumulativamente com o direito descrito na cláusula anterior, Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal resultante da aplicação do percentual equivalente ao INPC de 01.09.2017 a 31.08.2018, acrescido de 5% (cinco por cento) sobre o valor atual (R\$ 580,83), junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto acima, retroativamente a 1º de setembro de 2018.

§ Único - 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.

6. DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO

As Empresas concederão aos seus empregados, até o dia 30.11.2018, a Décima Terceira Cesta Alimentação, no mesmo valor de que trata a cláusula anterior.

7. PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL

As Empresas manterão o limite mensal de reembolso, no âmbito do Programa de Assistência Educacional, em todas as suas modalidades, reajustando o valor atual pelo percentual equivalente ao INPC de 01.09.2017 a 31.08.2018, acrescido de 5% (cinco por cento), por dependente regularmente inscrito, retroativamente a 1º de setembro de 2018.

8. DO VALE TRANSPORTE

As empresas do Sistema BNDES, em conformidade com a Lei nº 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87, concederão aos empregados vale-transporte em quantidade suficiente para o deslocamento residência/trabalho e vice-versa, mediante solicitação do empregado, que deverá declarar e comprovar o local de sua residência, bem como o meio de transporte utilizado e demais detalhes da linha utilizada para o deslocamento ao trabalho.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

§ 1º - O benefício será custeado integralmente pelo empregador.

§ 2º - Instrução de Serviço regulamentará o benefício, inclusive a concessão para transporte seletivo.

9. EMPREGADO EXPATRIADO

Para o empregado expatriado, os benefícios previstos acima poderão ser pagos em espécie, integrado ao salário para todos os fins de direito, exceto para o cálculo de contribuição à Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES.

§ 1º - O pagamento em espécie cessará imediatamente, quando do retorno efetivo do empregado ao Brasil.

§ 2º - Sob nenhuma hipótese haverá a incorporação dos valores dos benefícios previstos nesta Cláusula à remuneração do empregado.

10. FÉRIAS

As Empresas asseguram o gozo de férias anuais com pagamento de cinquenta por cento a mais do salário normal em cumprimento ao inciso XVII, art. 7º da Constituição Federal.

11. DA MANUTENÇÃO DA INTEGRIDADE INSTITUCIONAL

As Empresas garantem que não será exercida qualquer atividade ou função inserida nas descrições de cargos do PUCS ou do PECS por empregados não integrantes do quadro permanente de pessoal, excetuando-se, tão somente, os casos descritos nos parágrafos da Cláusula Cargos Comissionados que tratam exclusivamente de assessoria de caráter transitório ao corpo diretivo.

§ único - As Empresas não aplicarão, em nenhuma hipótese, o preceituado pelo Art. 444 da CLT.

REIVINDICAÇÕES INSTITUCIONAIS

12. CARGOS COMISSIONADOS¹

Os cargos comissionados das Empresas, até o nível máximo de superintendente ou equivalente, serão preenchidos por seus empregados integrantes do quadro permanente de pessoal, admitindo-se, apenas e exclusivamente, as exceções previstas nos parágrafos abaixo.

§ 1º - O Presidente do BNDES designará o Chefe do Gabinete da Presidência e o Subchefe do Gabinete da Presidência ou função que a substitua, sendo pelo menos um deles integrante do quadro permanente de pessoal das

¹ Excluído § 1º, 2º e 3º da Cláusula 7ª do ACT 2016

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

Empresas. O Chefe ou o Subchefe do Gabinete da Presidência ou função que a substitua não integrante do quadro permanente de pessoal das Empresas, acompanhará, obrigatoriamente, a gestão do Presidente que o nomeou.

§ 2º - O Presidente do BNDES, na designação de seus assessores, observará que, no mínimo, cinquenta por cento deverão ser integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas. Os assessores não integrantes do quadro permanente de pessoal se desligarão das Empresas, obrigatoriamente, ao final da gestão do Presidente que os nomeou.²

§ 3º - Os Diretores do BNDES, na designação de seus assessores e secretários, observarão que, no mínimo, respectivamente, cinquenta por cento deverão ser integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas. Os assessores e secretários não integrantes do quadro permanente de pessoal se desligarão das Empresas, obrigatoriamente, ao final da gestão do Diretor que os nomeou.

§ 4º - O Presidente do BNDES poderá designar um secretário de Presidente e secretários auxiliares de Presidente, sendo que do total, no mínimo, cinquenta por cento deverão ser integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas. O secretário de Presidente e os secretários auxiliares de Presidente não integrantes do quadro permanente de pessoal se desligarão das Empresas, obrigatoriamente, ao final da gestão do Presidente que os nomeou.

§ 5º - Os secretários e os assessores do Presidente e dos Diretores do BNDES serão designados para prestar serviço, exclusivamente, nas dependências do BNDES no município do Rio de Janeiro, na sede do BNDES no Distrito Federal ou em suas representações.

§ 6º - As designações que recaírem sobre pessoal não integrante do quadro permanente de pessoal do BNDES ou de suas subsidiárias estarão limitadas a até dois por cento do quantitativo total de pessoal do BNDES e de suas subsidiárias.

13. CESSÕES AO BNDES

As Empresas comprometem-se a somente requerer a cessão de servidores ou empregados da administração pública direta ou indireta, para exercício de função de natureza executiva, de assessoramento ou secretariado, diretamente vinculada a membros da Diretoria, pelo prazo de duração de seus respectivos mandatos, observadas as disposições legais pertinentes.

² Alteração do texto 2016 nos § 2º, 3º e 4º

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

14.DO TRATAMENTO ISONÔMICO AOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES³

As Empresas continuarão assegurando a seus empregados, no âmbito de seus respectivos Planos de Cargos e Salários, tratamento isonômico quanto a benefícios, vantagens e oportunidades.

§ 1º - Objetivando restabelecer a isonomia entre os segmentos médio e universitário do Plano Estratégico de Cargos e Salários - PECS na mesma proporcionalidade salarial e progressão de carreira, as Empresas corrigirão a tabela salarial de forma que o salário inicial deste nível seja equivalente a metade do salário inicial do nível universitário. Conseqüentemente, esta tabela salarial será reduzida em três níveis verticais de progressão igualando-se aos dezenove níveis da tabela salarial do segmento universitário.

§ 2º: As Empresas criarão Grupo de Trabalho com a participação de representantes do Segmento de Nível Médio dos Planos com a finalidade de atualizar – de forma conjunta e transparente – as atribuições do Técnico Administrativo visando tratamento igualitário, melhorias e incentivos profissionais, garantindo melhor aproveitamento do capital humano representado por este Segmento.

15.REGULARIZAÇÃO DA SITUAÇÃO FUNCIONAL E PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADOS ANISTIADOS

As Empresas comprometem-se 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 Parecer da AGU nº 01/2007 e do Ofício-Circular nº 10/SRH/MP, de 01 de maio de 2003, sobretudo no âmbito da FAPES, para aqueles 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 do Ofício-Circular nº 10/SRH/MP, de 01 de maio de 2003 supracitados, 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 do Ofício-Circular nº 10/SRH/MP, de 01 de maio de 2003, reconhecendo também as resoluções das empresas

³ Inclusão de §

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

- públicas CONAB, 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 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 Ministério Público do Trabalho, AFBNDES, AFFINAME, AFBNDESPAR, CONTRAF e Sindicato dos Bancários do RJ;
 - d) Que a administração do BNDES reconheça administrativamente o direito à percepção de pensão e/ou indenização por parte do cônjuge/companheiro/ (a) e/ou dependentes dos anistiados já falecidos do Sistema BNDES;
 - e) 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;
 - f) 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 anistiados/reintegrados junto à FAPES, assumindo o pagamento das contribuições patronais 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;
 - g) Que as empresas do Sistema BNDES tomem as devidas providências para a regularização da situação junto ao INSS, FGTS e FAPES, de forma a eliminar todos e quaisquer obstáculos por ocasião da aposentadoria dos anistiados retornados;
 - h) Readmissão imediata de dois anistiados que aguardam Portaria de Retorno ao BNDES do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), José Santino Medeiros Neto e Lúcia Feijó.
 - i) Concurso interno para o grupamento "C", conforme determina o PUCS, para Operador Gráfico, tendo em vista que os anistiados que estavam fora da empresa não tiveram oportunidade de fazer o concurso e que, alguns, chegaram a realizar a primeira etapa do concurso interno de 1991, mas foram demitidos antes do final do concurso.

16. CONCURSO PÚBLICO

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

As Empresas cumprirão o princípio do concurso público como único meio para ingresso em seus quadros de pessoal.

§ único - As Empresas comprometem-se, quando da realização de concurso público:

- a) A divulgar previamente os critérios de classificação e desempate;
- b) A disponibilizar as provas e os respectivos gabaritos e padrões de respostas no portal do BNDES, na Internet;
- c) A conceder revisão de prova; e
- d) A guardar as provas durante cinco anos.

17. REESTRUTURAÇÃO DO BNDES E DE SUAS SUBSIDIÁRIAS⁴

As Empresas comprometem-se, caso venham a instituir algum processo de reestruturação interna, a realizar amplo debate nas instituições e examinar as sugestões feitas pelos empregados, através de suas instâncias representativas.

§ único – As Empresas criarão um canal de comunicação perene e estabelecido para informar toda e qualquer mudança que venha a impactar as condições de trabalho dos empregados.

DIREITOS TRABALHISTAS E GARANTIAS DO EMPREGADO

18. PLANO DE ASSISTÊNCIA E SAÚDE⁵

As Empresas garantem que eventuais propostas de alterações do Regulamento de Assistência e Saúde – RAS administrado pela FAPES serão negociadas em conjunto com as representações de empregados e de aposentados e a operadora do plano de saúde.

19. CONSELHO DE USUÁRIOS DO PAS

As Empresas garantem a criação do Conselho de Usuários do PAS que objetiva acompanhar a qualidade do Plano de Assistência e Saúde oferecendo subsídios ao aperfeiçoamento da gestão e dos benefícios ofertados.

§ 1º - O Conselho será composto por cinco participantes titulares e respectivos suplentes sendo dois quintos indicados pelo empregador, um quinto pela FAPES e dois quintos indicados por processo eleitoral entre os participantes.

§ 2º - Será estabelecido grupo de trabalho com representantes dos empregados e da Administração para criação do Regimento Interno do

⁴ Sugestão dos empregados para inclusão de §

⁵ Alteração do texto da Clausula 35 do ACT 2016: “As Empresas encaminharão, para conhecimento, às representações de empregados e de aposentados, eventuais alterações do Regulamento de Assistência e Saúde – RAS, previamente à apreciação pela Diretoria.”

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

Conselho, cujos trabalhos devem estar concluídos no máximo em 90 (noventa dias) após a inclusão desta Cláusula no Acordo Coletivo.

20. MANUTENÇÃO DOS GENITORES INSCRITOS NO PAS

As Empresas asseguram a manutenção dos genitores atualmente inscritos no PAS – Plano de Assistência e Saúde.

21. ESTATUTO E/OU REGULAMENTO PREVIDENCIÁRIO DA FAPES⁶

As Empresas garantem que eventuais propostas de alterações no Estatuto e/ou no Regulamento previdenciário da FAPES serão negociadas em conjunto com as representações de empregados e de aposentados, os Conselheiros da FAPES e a Diretoria do BNDES.

§ único – A implantação das resoluções consensuadas na Mesa FAPES, deverão respeitar os seguintes compromissos:

I. Divulgação, em até trinta dias após a assinatura do ACT, de cronograma com as ações internas a serem executadas até o fim de 2018, em coordenação com a administração da FAPES, para a conclusão do plano de equacionamento de déficit e da reestruturação do Plano Básico de Benefícios;

II. Aprovação, por parte do BNDES, da equalização da metodologia de cálculo da joia entre os participantes ativos em, no máximo, trinta dias após a sua aprovação pelo Conselho Deliberativo da FAPES;

III. Apresentação de proposta de estruturação de novo Plano de Benefícios e remessa às instâncias de aprovação cabíveis em até seis meses após o fechamento oficial do Plano Básico de Benefícios.

22. ALTERAÇÃO DE ROTINA DE TRABALHO E/OU AUTOMAÇÃO

Na hipótese de introdução de técnicas de automação, outras inovações tecnológicas ou reorganização administrativa tornarem prescindível o serviço de mão de obra antes empregada em determinada atividade, ou tornarem o empregado ali lotado inabilitado para operar com a nova tecnologia, as Empresas continuarão adotando a política de realocar o empregado afetado em outra atividade produtiva, para preenchimento de posto de trabalho carente de mão de obra, compatível com o seu cargo, fornecendo-lhe o treinamento adequado.

23. PROTEÇÃO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA

⁶ Alteração do exto da Clausula 36 do ACT 2016: “As Empresas encaminharão, para conhecimento, às representações de empregados e de aposentados, eventuais propostas de alterações no estatuto e/ou regulamento previdenciário da FAPES”

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

As Empresas comprometem-se a apenas realizar dispensas de seus empregados por justa causa ou em decorrência de decisão tomada como resultado de sindicância ou inquérito administrativo, sendo assegurados ao empregado os direitos da ampla defesa e do contraditório, ou, ainda, por inadaptabilidade profissional após a tramitação dos procedimentos regulamentares institucionais.

§ único – Excetua-se da abrangência desta Cláusula as dispensas de empregados em decorrência de avaliações realizadas durante o período de acompanhamento de que trata o item 3.1.1.7 do Regulamento Geral de Pessoal do Plano Estratégico de Cargos e Salários – PECS.

24.COMISSÃO DE ÉTICA

A Comissão de Ética do Sistema BNDES será integrada por um presidente e quatro membros titulares e respectivos suplentes, escolhidos entre empregados do quadro permanente do BNDES, os quais exercerão suas funções na Comissão cumulativamente com suas demais atribuições funcionais.

§ 1º - Caberá ao Presidente do Conselho de Administração escolher e nomear o Presidente da Comissão, a partir de lista tríplice encaminhada pelas Associações de Funcionários.

§ 2º - Caberá ao Presidente do BNDES escolher e ao Presidente da Comissão nomear dois dos membros e respectivos suplentes oriundos do quadro permanente de pessoal do Sistema BNDES.

§ 3º - Através de processo eleitoral no qual poderão concorrer todos os empregados que atendam aos critérios de elegibilidade específicos a serem definidos, serão escolhidos os outros dois membros e respectivos suplentes.

§ 4º - Será estabelecido grupo de trabalho com representantes dos empregados e da Administração para revisão do Regimento Interno da Comissão de Ética, adequando-o a esta cláusula, cujos trabalhos devem estar concluídos no máximo em noventa dias após a inclusão desta Cláusula no Acordo Coletivo.

25.DESCONTOS AUTORIZADOS

São considerados legítimos, desde que previamente autorizados pelos empregados, os descontos resultantes de reembolsos de adiantamentos feitos pelas Empresas ou pelo Fundo de Assistência Médico-Social - FAMS, bem como as contribuições e outros pagamentos devidos à Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES - FAPES, ou referentes às apólices de seguro. A participação das Empresas no custeio dos referidos programas, quando houver, não será considerada remuneração para qualquer efeito.

§ 1º - Também são considerados legítimos, quando devidamente autorizados pelos empregados, com prazo e valor pré-determinados, os descontos que

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

objetivem doações ao Comitê de Cidadania dos empregados do Sistema BNDES.

§ 2º - As Empresas não se obrigam a realizar o desconto, mesmo autorizado, caso não haja margem para consignação na folha de pagamento do empregado.

26. ASSÉDIO SEXUAL

Nas Empresas do Sistema BNDES, será considerada falta grave o assédio sexual, entendido como tal qualquer manifestação que, mediante ameaça ou coação, objetive a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, consideradas nulas todas as penalidades, inclusive as dispensas imputadas à vítima em razão da resistência ao assédio previsto.

27. ASSÉDIO MORAL

Nas Empresas do Sistema BNDES, será considerada falta grave o assédio moral, entendido como tal o atentado à dignidade do empregado, por meio de qualquer ato, gesto, palavra ou ação praticada de forma repetida e prolongada, em razão de vínculo laboral, potencialmente capaz de comprometer a carreira da vítima, causar dano a sua integridade física e/ou psíquica e/ou ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

28. SESMT COMUM

As Empresas garantem a viabilização do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho Comum – SESMT COMUM, nos termos previstos na Norma Regulamentadora n.º 4 do Ministério do Trabalho e Emprego, do qual farão parte as Empresas do Sistema BNDES e a Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES - FAPES, com vistas a assistir os empregados das empresas envolvidas, devendo ser organizado e administrado pelo BNDES.

§ 1º - O SESMT COMUM será avaliado, a cada dois anos, por Comissão formada pelos integrantes da CIPA das Empresas envolvidas, com apresentação dos resultados ao corpo funcional⁷.

§ 2º - Os técnicos de segurança do trabalho e os especialistas em Engenharia de Segurança do Trabalho serão empregados das Empresas do Sistema BNDES.⁸

⁷ Inclusão de texto indicando a apresentação dos resultados a todos os empregados

⁸ Exclusão de parte do texto: “desde que haja no quadro de pessoal profissional devidamente habilitado para exercer a função”.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

§ 3º - As Empresas se comprometem a oferecer, mediante ampla divulgação interna, sem ônus para os empregados, cursos de formação de técnicos, arquitetos e engenheiros especialistas em segurança do trabalho, conforme as normas internas de treinamento.

29. GARANTIA DA MANUTENÇÃO DO AMBULATORIO MEDICO

As Empresas comprometem-se a manter os serviços de ambulatório médico nos mesmos padrões de excelência atuais.

30. SISTEMA DE MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

As Empresas comprometem-se a manter 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 e observando-se, ainda, a compatibilidade entre suas atribuições e as formações profissionais dos empregados.

31. DATAS DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os salários dos empregados do Sistema BNDES voltarão a ser pagos, por tempo indeterminado, observando o contido no Art. 1º da Instrução de Serviço DIR ARH Nº 005/2010, de 26/11/2010, que consolidou o pactuado nos Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre o Sistema BNDES e Entidades Sindicais representativas dos empregados nos períodos de 2010/2012 e anteriores, cuja eficácia se manteve até o mês de dezembro de 2017, o qual consiste no seguinte calendário de pagamentos:

I – adiantamento de salário: no dia 5 do mês de competência, se dia útil, ou no dia útil imediatamente anterior;

II – pagamento de salário: no dia 25 do mês de competência, se dia útil, ou no dia útil imediatamente anterior.

§ único - As empresas se comprometem a efetuar os pagamentos do adiantamento e do salário nas datas especificadas no *caput* e proceder anualmente o pagamento integral e efetivo dos doze salários e do décimo terceiro salário devidos aos seus empregados.

32. LICENÇA-PATERNIDADE

É assegurado ao empregado licença-paternidade de vinte dias, com início na data de nascimento, para prestação de assistência ao bebê e à respectiva mãe, sem prejuízo salarial e das demais vantagens pessoais.

33. AFASTAMENTO ESPECIAL EM CASO DE BEBÊS PREMATUROS

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

Em caso de bebês prematuros, nascidos antes de trinta e seis semanas e seis dias de gestação, que necessitem de hospitalização, será concedido a(o) empregada(o):

I - afastamento maternidade especial, imediatamente após o término da licença-maternidade assegurada pela legislação vigente. O afastamento especial terá duração equivalente ao mesmo número de dias de internação entre o nascimento e a alta do bebê, limitado ao máximo de cento e vinte dias.

II - afastamento paternidade especial, imediatamente após o término da licença-paternidade prevista na Cláusula 19 (dezenove) do Acordo Coletivo de 2016. O afastamento especial terá duração equivalente ao mesmo número de dias de internação entre o nascimento e a alta do bebê, limitado ao máximo de trinta dias.

§ único - O disposto nesta Cláusula será aplicado aos casos de adoção.

34. ABONO DE HORAS PARA EMPREGADOS COM FILHO COM PATOLOGIA GRAVE

As Empresas garantem ao empregado com filho com patologia grave limitante das funções orgânicas e do desenvolvimento neuropsicomotor a concessão de abono de eventuais saldos negativos na jornada de trabalho, limitado à uma hora diária.

35. ABONO DE HORAS PARA ALEITAMENTO

No âmbito de sua política de qualidade de vida e de incentivo ao aleitamento materno, as Empresas facultam às suas empregadas o abono de eventuais saldos negativos diários em até uma hora, até que o filho complete ⁹dois anos de idade.

§ 1º - Para fazer uso da faculdade prevista nesta Cláusula, a empregada deverá encaminhar requerimento ao Departamento de Administração de Recursos Humanos – AARH/DERHU.

§ 2º - O disposto no *caput* desta Cláusula será aplicado aos casos de adoção.

36. LICENÇA POR INAPTIDÃO TEMPORÁRIA AO SERVIÇO

As empresas se comprometem a manter a concessão de licença remunerada de até três meses, prorrogável por iguais períodos, até o período máximo de doze meses, em caso de indeferimento de pedido inicial ou de pedido de prorrogação de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social e caso verificada, pelo médico do trabalho que presta serviços às Empresas (doravante denominado médico do trabalho), a incapacidade total do empregado para exercer normalmente suas funções.

⁹ Alteração para dois anos.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

§ 1º - A incapacidade total do empregado para exercer normalmente suas funções será aferida exclusivamente pelo médico do trabalho.

§ 2º - O empregado que usufruir de tal licença deverá se submeter à avaliação do médico do trabalho, por ocasião da concessão ou prorrogação da licença, ou sempre que demandado pelas Empresas.

§ 3º - O não comparecimento ou a não submissão aos exames, avaliações ou perícias indicadas pelo médico do trabalho ou pelo INSS implicará o imediato cancelamento da licença.

§ 4º - No caso de o médico do trabalho reconhecer, durante o período da licença, que o empregado está em condições de exercer normalmente suas funções, a licença remunerada será imediatamente cancelada.

§ 5º - O empregado deverá sempre manter atualizado seu endereço nos cadastros das empresas do Sistema BNDES, sob pena de cancelamento da licença.

§ 6º - O Sindicato dos Bancários com base no local de prestação de serviços do empregado deverá prestar, caso haja solicitação do empregado, assistência jurídica gratuita, independentemente de sua filiação ao sindicato, para pleitear junto aos órgãos previdenciários ou judiciais a prorrogação do auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário.

37. MANUTENÇÃO DE AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas se comprometem a manter a concessão de auxílio refeição, auxílio cesta alimentação e décima terceira cesta alimentação aos empregados em auxílio-doença previdenciário ou acidentário.

38. READAPTAÇÃO DO EMPREGADO AS ATIVIDADES FUNCIONAIS

As Empresas facultam aos empregados em retorno de auxílio-doença previdenciário decorrente de patologia grave o abono de eventuais saldos negativos diários em até uma hora, pelo período que o médico do trabalho considerar necessário à readaptação do empregado as suas atividades funcionais.

§ 1º - Para fazer uso da faculdade prevista nesta Cláusula, o empregado deverá encaminhar requerimento ao Departamento de Administração de Recursos Humanos – AARH/DERHU avalizado pelo médico do trabalho.

39. ISENÇÃO DE INTERSTÍCIO PARA FRUIÇÃO DE LICENÇA DE INTERESSE PARTICULAR - LIP DE EMPREGADA PÓS LICENÇA MATERNIDADE

As Empresas isentarão do interstício de cinco anos para fruição de licença de interesse particular – LIP aquelas empregadas que optarem por tal recurso ao término da licença maternidade.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

40. DOAÇÃO DE SANGUE

As Empresas garantem que o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho por um dia, sem perda salarial, para cada doação voluntária de sangue devidamente comprovada, não podendo exceder a três dias em cada doze meses.

§ 1º - O primeiro destes dias será computado como cumprimento do Art.473 item IV da CLT.

§ 2º - Deverá ser obedecido o intervalo mínimo de quatro meses entre as doações.

41. REAJUSTE DO SEGURO DE VIDA DOS EMPREGADOS

As Empresas garantem o reajuste dos valores do seguro de vida dos empregados pelo mesmo índice aplicado aos salários.

42. COMPENSAÇÃO DE DIAS DE CONVOCAÇÃO PELO TRE

As Empresas garantem que os dias de dispensa dos empregados nomeados para compor as Mesas Receptoras ou Juntas Eleitorais poderão ser usufruídos, de comum acordo com o seu gestor imediato, até a data limite de 31 de dezembro do exercício posterior ao exercício seguinte do processo eleitoral.

43. SUBSTITUIÇÃO DE DIAS FRUITIVOS

As Empresas comprometem-se a estudar a viabilidade do empregado optar pela substituição dos seus vinte e dois dias fruitivos por um salário.

44. EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

As Empresas, mediante celebração de convênio com as instituições bancárias habilitadas ao pagamento de proventos dos empregados do Sistema, permitirão a contratação de empréstimo, na modalidade consignado em folha de pagamento, por seus empregados.

QUESTÕES SINDICAIS

45. DIREITO DE REUNIÃO

As partes reconhecem o direito de reunião previsto na Constituição Federal (art. 5º, inciso XVI), garantindo a sua convocação pelas Associações de Funcionários ou Entidades Sindicais, podendo ser realizada nas dependências das Empresas, em local adequado a ser acordado entre as partes.¹⁰

¹⁰ Excluído: e sempre fora do horário de trabalho.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

46. GARANTIA DE ACESSO A DIRIGENTE SINDICAL

Os representantes das Entidades Sindicais terão livre acesso às empresas para, obedecidas as normas internas das mesmas e sem prejuízo da ordem normal do trabalho, distribuir boletins, prestar informações¹¹ sindicais, desenvolver trabalhos de sindicalização, participar das assembleias cuja realização nas dependências das Empresas haja sido por elas autorizada e utilizar parcialmente os quadros de aviso já existentes para uso das empresas.

47. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As Empresas liberarão até nove empregados, para exercício de mandato em entidade de representação, sendo o afastamento considerado de efetivo exercício, com todos os direitos e vantagens.

§ 1º - Para assegurar a uniformidade de indicações e o número total definido no *caput* desta Cláusula, a liberação será solicitada pelas entidades sindicais, indicando os nomes dos empregados e entidades.

§ 2º - A liberação vigorará a partir da data do deferimento pela Superintendência da Área de Administração e Recursos Humanos da solicitação das entidades sindicais, até o dia 31 de agosto de 2020 ou término do mandato, caso ocorra antes, devendo o empregado aguardar a decisão em serviço.

§ 3º - Durante o período de liberação com ônus para as Empresas, será de exclusiva responsabilidade do empregado a designação de suas férias, com observância dos princípios legais que regem o assunto.

§ 4º - Não se incluem entre as vantagens de que trata o *caput* os adicionais pela realização do trabalho em condições especiais, como de trabalho noturno, insalubridade, periculosidade ou horas extraordinárias.

48. CONCORRENTE A ELEIÇÃO SINDICAL – LIBERAÇÃO

As Empresas continuarão a conceder, seguidos ou alternados, quinze dias de licença remunerada a seus empregados concorrentes a cargos de direção de entidade sindical, a partir da data de inscrição da respectiva chapa.

§ 1º - A licença a que se refere o *caput* desta Cláusula será concedida a um empregado por chapa inscrita, sendo, no máximo, concedida a três empregados no total, considerando o quantitativo das Empresas.

§ 2º - A liberação far-se-á mediante comunicação do interessado à Administração da respectiva Empresa.

¹¹ Alteração de texto

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

§ 3º - No caso do número de candidatos ser superior ao indicado no parágrafo primeiro, observar-se-á a ordem cronológica em que foram requeridos os benefícios aqui previstos.

49. DELEGADO SINDICAL E DIRIGENTES CLASSISTAS

As Empresas continuarão a reconhecer a figura do delegado sindical para representação dos empregados junto às Entidades Sindicais, que será eleito pelo voto direto e secreto, no total de doze delegados titulares e respectivos suplentes, para todas as Empresas.

§ único – Os delegados eleitos e os respectivos suplentes gozarão das mesmas garantias dos dirigentes sindicais e das Associações de Funcionários e terão direito, extensivo aos dirigentes não cedidos às Associações, a abono de um dia por mês para reuniões ou quaisquer outras atividades externas inerentes ao exercício de suas funções.

50. UTILIZAÇÃO DOS AUDITÓRIOS

As Empresas, quando solicitadas, continuarão a autorizar a utilização dos auditórios pelas Associações de Funcionários para atividades compatíveis com as finalidades dessas Entidades, desde que obedecidas as normas de utilização existentes dentro da programação das atividades preestabelecidas.

51. DIREITO À INFORMAÇÃO

As Empresas continuarão a assegurar às Associações de Funcionários das Empresas, quando solicitadas por escrito à Administração, informações relevantes, para a situação dos seus empregados relativas ao desempenho econômico-financeiro das Empresas, bem como projetos encaminhados à Diretoria, respectivas decisões e estudos que as fundamentarem, relativos à alteração de emprego, salário, cargos e funções, jornada de trabalho, condições de saúde, trabalho e mudanças tecnológicas.

§ único - As informações solicitadas, quando disponíveis, serão prestadas no prazo máximo de cinco dias úteis, salvo quando envolverem sigilo de negócio, ou projeto em fase incipiente de estudos, caso em que a recusa ou protelação da informação deverá ser justificada, ou a prestação de informação poderá ser condicionada a compromissos de reserva e a mecanismo para garanti-los.

52. SINDICALIZAÇÃO

Facilitar-se-á às Entidades Sindicais signatárias deste Acordo a realização de campanha de sindicalização, a cada doze meses, por cinco dias úteis e consecutivos, em dia, local e horário previamente acordados com a Administração.

53. REPASSE DAS MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

As Empresas se obrigam a efetuar o desconto das mensalidades associativas para o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado de Pernambuco, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Brasília, Associação dos Participantes da FAPES - APA/BNDES, Associação dos Funcionários da BNDES Participações S/A - AFBNDESPAR, Associação dos Funcionários da FINAME - AFFINAME e Associação dos Funcionários do BNDES - AFBNDES, dos empregados associados, desde que por eles devidamente autorizados, e repassá-las no prazo de quarenta e oito horas de sua efetivação, aos cofres das entidades.

§ 1º - O empregado que se associar a partir da data de formalização deste Acordo deverá apresentar autorização individual ao empregador para realização do desconto mencionado no *caput* desta Cláusula.

§ 2º - As Empresas não se obrigam a realizar desconto, mesmo autorizado, caso não haja margem para consignação na folha de pagamento do empregado, devendo comunicar tal fato à entidade credora.

54. INFORMAÇÃO SOBRE SAÚDE

As Empresas, para colaborar com o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro no levantamento estatístico da incidência de acidentes e doenças profissionais que aquela entidade faz, fornecerão, trimestralmente, cópia das estatísticas da mesma natureza que dispuserem.

55. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Será descontado de todos os trabalhadores da categoria, sócios e não-sócios, contribuição negocial em percentual único e igual para todas as entidades sindicais, sem direito de oposição individual, incidente sobre o salário do mês imediato após a assinatura da convenção coletiva para o custeio das despesas efetuadas durante a campanha salarial.

§ 1º - A contribuição negocial será rateada entre as entidades sindicais de primeiro, segundo e terceiro grau e respectiva Central sindical.

§ 2º - O repasse deverá ser feito em até cinco dias após o desconto.

§ 3º - Na hipótese do sindicato não ser filiado a qualquer federação ou central o percentual respectivo será repassado para a confederação e inexistindo esta, retornará para o sindicato.

§ 4º - O atraso no recolhimento implicará o acréscimo da multa de 5% do montante não recolhido por mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária, calculada pelo IPCA-E.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES 2018-2020

DISPOSIÇÕES GERAIS

56. NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

As partes acordam estabelecer processo de negociação de caráter permanente, regido pelo princípio da boa-fé.

§ 1º - As comissões representativas dos empregados e das empresas se reunirão, ordinariamente, a cada três meses, e, extraordinariamente, sempre que solicitado justificadamente por uma das partes.

§ 2º - Nas reuniões ordinárias, o acompanhamento do cumprimento do presente Acordo coletivo será parte integrante da pauta.

§ 3º - Em virtude da mudança do quadro macroeconômico, as Empresas comprometem-se a estabelecer mecanismos de diálogo com as Entidades representativas dos empregados a respeito de temas de interesse comum na área de previdência complementar.

§ 4º - As Empresas assegurarão a liberação dos integrantes da comissão de negociação representativa dos empregados, durante a jornada de trabalho, para comparecimento e participação nas reuniões.

§ 5º - O assunto acordado na negociação permanente, se considerado pertinente pelas partes, será validado mediante termo aditivo ao presente Acordo de trabalho.

§ 6º - O processo de acompanhamento do presente Acordo se dará na forma prevista nesta cláusula.

57. DIVULGAÇÃO DO ACORDO

As Empresas se obrigam a divulgar o presente Acordo Coletivo, a todos os seus empregados, no prazo máximo de cinco dias úteis da data de sua assinatura.

58. ABRANGÊNCIA DAS NORMAS

As normas coletivas constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho aplicar-se-ão a todos os empregados integrantes de Planos de Cargos e Salários das Empresas.

59. VIGÊNCIA

As partes concordam que o presente Acordo Coletivo de Trabalho passará a reger as relações entre os empregados e as empresas do Sistema BNDES, vigorando a partir de 1º de setembro de 2018 até 31 de agosto de 2020, exceto quanto às cláusulas econômicas, que deverão ser revistas por ocasião da próxima data base, em 1º de setembro de 2019.