

Pauta de Reivindicações dos Empregados do Sistema BNDES 2020-2022

Introdução à Contraproposta para o ACT 2020/2022

A presente contraproposta, que encaminhamos ao Banco para a negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2020-2022, mantém boa parte da Pauta de Reivindicações dos Empregados do Sistema BNDES aprovada em Assembleia Geral do dia 03/08/2020, com cerca de 1.100 participantes, e apresentada à Comissão das Empresas no dia 05/08. A Pauta de Reivindicação, lembramos, consistia na mera manutenção do ACT de 2018.

Já discutimos muito os problemas de condução da negociação pela administração. Tentou-se impedir a participação de representantes eleitos, escondeu-se a proposta até as últimas horas antes de sua submissão aos empregados do Banco, recorrendo-se a toda sorte de expedientes.

Nesse documento avançamos numa análise da natureza da proposta apresentada pelo BNDES.

Em primeiro lugar, ela não é ambígua. Trata-se de uma proposta com três aspectos muito explícitos. É uma proposta antiassociação de empregados, ou seja, contra a organização dos trabalhadores; uma proposta contra toda forma de gestão participativa e transparência para com os empregados e aposentados do BNDES; e contra o instituto da proteção da demissão imotivada – fundamental para a promoção da autonomia técnica dos empregados do Sistema BNDES.

Constitui o mais ousado ataque aos direitos conquistados pelos empregados do BNDES ao longo de sua história. Direitos que refletem a especificidade de uma Casa que é composta basicamente por empregados com nível superior (sendo a norma a formação com nível superior mesmo entre os empregados contratados como nível médio), que executam um trabalho intelectual e em grande medida pouco rotineiro.

É um ataque à história da Casa. Um ataque a uma instituição que pretende ser de Estado, cujos empregados, apesar da grande exposição a poderosos interesses privados e políticos, mantiveram comportamento reto. Não tendo as inúmeras investigações a que foram submetidos encontrado qualquer sinal de má conduta.

Seguimos demonstrando nossa tese a respeito da tripla natureza da proposta do Banco.

Sobre o ataque à autonomia técnica, pilar da independência e integridade do BNDES

Gerações de benedenses conhecem a importância da cláusula 13 do Acordo de 2018-2020. Todos sabem o quanto ela é fundamental para a governança do BNDES.

A proteção contra a demissão imotivada tem permitido ao corpo funcional do Banco manter a integridade e autonomia técnica no ambiente prevalecente nas últimas três décadas de mudanças, às vezes drásticas, de orientações de governo para o BNDES.

É também a base para a proteção da integridade e autonomia do BNDES em face dos poderosos interesses privados e políticos com que usualmente são confrontados os técnicos do BNDES ao desenhar e implementar as políticas da instituição.

A previsão do direito de ampla defesa e contraditório, prevista na cláusula 13, evita demissões arbitrárias. A simples explicitação da motivação da demissão – prevista na redação da nova cláusula – não protege os empregados contra desligamentos arbitrários e, por conseguinte, não protege a autonomia técnica dos empregados do Sistema BNDES.

O que pensa a atual administração sobre uma cláusula tão fundamental do nosso ACT? Se tomarmos as declarações públicas e documentos escritos apresentados pela administração, é difícil ficar seguro sobre qual é o entendimento efetivo.

Na sexta-feira (28 de agosto) a administração divulgava junto com suas propostas um documento de justificativas que pretendia ser assimiladas pelos empregados do BNDES poucas horas antes do início da primeira assembleia que acabou por rejeitar a proposta.

Nesse documento, a exclusão da cláusula 13 era justificada com o argumento de que se tratava de “uma situação excepcional, tanto em face de situações similares do setor público quanto do privado” que acabaria “por ser compreendida pela sociedade não como direito, mas sim como um privilégio”. Uma vez que a administração evitava se pronunciar sobre o que achava da cláusula, é muito provável que seus representantes não se incluíam nessa “sociedade” que não compreenderia a existência da cláusula. A única afirmação da diretoria sobre a cláusula é de que a percepção de que ela seria um privilégio gerava “risco relevante para a reputação, imagem e legitimidade do BNDES”.

Na terça-feira, dia 1º de setembro, pouco mais de dois dias fizeram com que o entendimento do Banco mudasse completamente. No momento em que se iniciava a assembleia para a votação da nova proposta do Banco, que havia sido apresentada no final do dia anterior, a administração defendia a cláusula 10, então incluída no lugar da antiga cláusula 13, como “uma ampla garantia contra arbitrariedade no desligamento de empregados, preservando a independência técnica dos empregados do BNDES”!

Conclusão: nesse pouco espaço de tempo a administração mudou seu entendimento sobre ‘uma cláusula de privilégio que põe em risco a organização’ para ‘um mecanismo necessário para preservar a independência técnica dos empregados do BNDES’.

A falta de diálogo apontada repetidas vezes pela comissão de empregados, que viciou todo o processo de negociação, certamente está por trás desse resultado. A administração poderia ter aberto um canal de diálogo com o corpo técnico do BNDES, mas alienou a todos até a última hora, inclusive os superintendentes.

Sobre seu caráter de perseguição das associações de empregados

É uma característica da história do movimento de representação dos trabalhadores a diversidade de suas formas de organização institucional. Entidades sindicais, associações de trabalhadores, ordens de categorias profissionais etc. são formas alternativas de organização criadas por particularidades históricas, legislações e especificidades das próprias instituições.

Não há nenhuma dúvida de quem trabalha ou trabalhou no BNDES, nas últimas cinco décadas, de que as associações de funcionários representam os interesses coletivos dos trabalhadores do Sistema BNDES, com destaque para a AFBNDES. Esse entendimento está em consonância com o que diz o Estatuto da AFBNDES no seu artigo 2º, que afirma que entre as “finalidades principais” da Associação está a de “apoiar e representar seus associados nas suas justas reivindicações coletivas”.

A representatividade das associações é expressa de forma clara na proporção que possui de associados em relação à base de empregados do Banco. Dos cerca de 2.400 empregados do BNDES que fazem parte da possível base da AFBNDES, 2.000 são sócios **voluntários** da entidade. Não há discussão sobre qualquer aspecto: os empregados do Sistema BNDES se organizam primordialmente por meio de suas associações.

Tal reconhecimento foi reforçado recentemente, tanto internamente quanto na opinião pública em geral, pela atuação destacada da AFBNDES. Em audiências públicas promovidas pelo Congresso Nacional e em conversas com congressistas, no espaço concedido em todos os meios de comunicação, no convite por sindicatos e associações congêneres a participar de debates, entrevistas etc. Não há dúvida dentro e fora do BNDES sobre quem primariamente representa as especificidades do interesse coletivo dos empregados do Banco. É para isso que, essencialmente, existem as associações.

Ao mesmo tempo, nada do que foi dito acima transforma essas associações em sindicatos ou entidades sindicais. E nunca houve nenhuma confusão a respeito disso. Vejamos.

Tem sido a prática que os acordos coletivos de trabalho são firmados pelas entidades sindicais. Do mesmo modo, todos sempre souberam que são as entidades sindicais que possuem legitimidade jurídica para propor ações legais referentes à negociação coletiva de trabalho. De fato, a diversidade de base territorial do BNDES exige que essa legitimidade para ação jurídica recaia especificamente sobre a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT).

A administração, na sua proposta, pretende misturar as duas questões: a representatividade das associações e dos sindicatos em diferentes esferas para mal justificar um ataque claro aos empregados do Banco e a sua forma de organização e, portanto, à capacidade desses defenderem seus interesses.

Tal pretensão está explícita na proposta de **suprimir** do ACT 2018-20 as cláusulas:

27 – Utilização dos Auditórios;

28 – Direito à Informação.

Bem como na tentativa de **alterar a redação** das cláusulas:

22 (cláusula 22 da proposta) – Direito à Reunião;

23 (cláusula 23 da proposta) – Garantia de Acesso a Dirigente Sindical;

24 (cláusula 20 da proposta) – Liberação de Dirigentes Sindicais;

26 (cláusula 25 da proposta) – Delegado Sindical e Dirigente Classista;

30 (cláusula 27 da proposta) – Repasse das Mensalidades Associativas;

36 (cláusula 31 da proposta) – Negociação Permanente.

Em todas as cláusulas em que houve mudança de redação procedeu-se o não reconhecimento das associações como representantes legítimas dos interesses coletivos dos empregados do Sistema BNDES. São os direitos mais elementares que um regime democrático concede à operação dos trabalhadores no seu local de trabalho. Alguns desses direitos dão base à prática de organização recorrente das associações, como o direito à reunião, o acesso ao quadro de avisos pelas associações; e outros fundamentais para o seu funcionamento, como a liberação de dirigentes sindicais e o repasse das mensalidades associativas.

Sobre o ataque a qualquer forma de gestão participativa e transparência para com os empregados e aposentados do BNDES

Ligado ao ataque à organização dos empregados do BNDES, é impossível também não notar o programa autoritário da atual administração na forma como exclui compromissos de princípio estabelecidos no ACT em relação a uma gestão mais participativa.

A adesão aos princípios de uma gestão impositiva está presente na proposta de supressão das seguintes cláusulas do Acordo 2018-2020:

Cláusula **9** – Reestruturação do BNDES e de suas Subsidiárias;

Cláusula **34** – Plano de Assistência e Saúde;

Cláusula **35** – Estatuto e/ou Regulamento Previdenciário da FAPES.

Essas cláusulas demandaram das administrações passadas os compromissos mínimos com a **transparência** para com seus empregados. Pediam apenas que as representações dos empregados tivessem acesso à informação quanto a mudanças drásticas na organização em que trabalham, e nos planos de saúde e previdenciários a que têm direito. Não somos impelidos a indagar sobre quais são os propósitos da administração? O que a atual administração pretende fazer com o BNDES, com o PAS e com a nossa Previdência Complementar, que a faz temer que tenhamos acesso a essas informações? Que projetos a atual administração pretende esconder dos empregados e aposentados do Sistema BNDES?

Onde está o compromisso real com a transparência em face de seus esforços em esconder de trabalhadores e aposentados do Sistema do BNDES informações que a eles foram disponibilizadas por várias administrações passadas?

Resumo

Por todas essas considerações, insistimos em manter nessa contraproposta os artigos do ACT 2018-2020 citados acima (cinco dos seis suprimidos pela proposta da diretoria) e restaurar a redação de seis dos sete que foram alterados.

Note-se que a administração se propôs, num espaço de menos de uma semana, com quase nenhuma discussão, a alterar um terço do Acordo Coletivo de Trabalho que vem sendo construídos há décadas.

Acompanhamos a supressão da cláusula sobre expatriados devido a sua atual não relevância. Concordamos também com a redução em um terço do número de empregados liberados para atuação nas associações de empregados (ou entidades de representação, como está escrito no Acordo) de nove para seis.

Temos também toda a disposição para conversar sobre as preocupações da atual diretoria com a inclusão de questões relacionadas à insuficiência de rendimento como condição para a demissão de empregados do BNDES. No nosso entendimento, a referência à “inadaptabilidade de função” na cláusula 13, que é internamente regulamentada, é o mecanismo atual que o BNDES dispõe para lidar com o tema.

Claro que esse tema poderia ser aberto à discussão, mas teria que contar para tanto com a disposição ao diálogo da administração. Sugerimos que dois princípios deveriam estar presentes em qualquer regra de demissão como esta. Temos que ter métodos relativamente objetivos de mensurar a insuficiência de rendimento e conceder ao empregado a oportunidade de mostrar seu valor e seus talentos. A regra atual de inadaptabilidade faz isso permitindo que o empregado seja testado em três áreas diferentes antes de ser demitido.

Vale notar, entretanto, o caráter nada pragmático da necessidade da mudança do critério de inadaptabilidade. O mecanismo não impediria que por exercício de gestão a administração começasse a implementar uma política de tratamento para casos de insuficiência de rendimento usando os mecanismos existentes. Desconhecemos qualquer iniciativa da atual administração nesse sentido. Ou seja, não estão propondo um novo método porque tentaram o que existe e ele não funcionou. A recusa em utilizar os mecanismos existentes é apriorística, aparentemente ideológica.

No documento abaixo, seguem as justificativas mais detalhadas que nos fazem defender a manutenção da redação das cláusulas do ACT 2018-2020.

Pauta de Reivindicações dos Empregados do Sistema BNDES 2020-2022

Contraproposta dos empregados à proposta apresentada em 31.08.20

CLÁUSULA 1ª – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – FENABAN

DE ACORDO (cláusula 1ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 2ª – REAJUSTE SALARIAL

DE ACORDO (cláusula 2ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 3ª – AUXÍLIO-REFEIÇÃO

DE ACORDO (cláusula 3ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 4ª – PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL

DE ACORDO (cláusula 4ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 5ª – DO VALE-TRANSPORTE

DE ACORDO (cláusula 5ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 6ª – CARGOS COMISSIONADOS

DE ACORDO (cláusula 6ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 7ª – CESSÕES AO BNDES

DE ACORDO (cláusula 7ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 8ª – DO TRATAMENTO ISONÔMICO AOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES

DE ACORDO (cláusula 8ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 9ª – REESTRUTURAÇÃO DO BNDES E DE SUAS SUBSIDIÁRIAS (cláusula 9ª do ACT-2018/2020)

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

Justificativa:

A cláusula é compromisso da diretoria do BNDES com uma gestão mais participativa. Ainda que tenhamos muito que fazer para regulamentá-la e mesmo implementá-la na gestão efetiva no BNDES, retirá-la do ACT é retrocesso em um princípio moderno de gestão e muito caro aos empregados do BNDES. Funciona como uma proteção parcial da Casa a processos de reestruturação voluntaristas, pouco planejados e discutidos.

A administração apresenta algumas justificativas para a exclusão da cláusula que merecem análise cuidadosa. A primeira é que “as reestruturações internas são atinentes à competência e à alçada da administração e dos colegiados previstos na governança do Sistema BNDES”. A segunda é que nos âmbitos “previstos na governança do Sistema BNDES” eventuais reestruturações já seriam “exaustivamente debatid[a]s”, tornando, podemos concluir, irrelevante estabelecer, como a cláusula requer, um “amplo debate” com os empregados e, muito menos, examinar as sugestões deles. A terceira objeção da administração está ligada a menção às “instâncias representativas dos empregados” na cláusula. Note-se que o papel atribuído na cláusula a essas instâncias é meramente o de canalizar as sugestões dos empregados para a diretoria e outros colegiados da governança do Banco.

Sobre essas três justificativas, é importante dizer: a primeira não se aplica, uma vez que a cláusula em nenhum momento questiona as competências e as alçadas da administração

e dos colegiados previstos na governança do Sistema BNDES. A cláusula assume que quem, nos seus termos, “instituem” o processo de reestruturação interna são as empresas. Então, trata-se de falsa questão.

A segunda justificativa é grave e mostra o quanto avessa é a atual administração a qualquer noção de gestão participativa. A justificativa exclui a possibilidade de que existam reestruturações “pouco debatidas” na atual e em todas as administrações que o BNDES experimentou ou possa experimentar! Mas a experiência recente mostra que sofremos algumas reestruturações que foram pouco debatidas e compreendidas pela grande maioria dos empregados do Banco e pela atual administração, que assim que assumiu promoveu mais uma reestruturação com mudanças de áreas, criação de diretorias (temos hoje o maior número de diretorias da história do BNDES) etc. Ou seja, a segunda justificativa pretende argumentar algo contra a experiência concreta e recente da instituição e contra a sua própria prática. Em resumo, é conceitualmente retrógrada, na sua rejeição a uma visão de gestão participativa e empiricamente contrafactual.

A terceira justificativa é interessante para mostrar até onde chega a determinação de sufocar, desconsiderar e perseguir as associações de funcionários do BNDES. Nem mesmo o papel de canalizar sugestões dos empregados é a elas permitido.

Finalmente, as considerações da justificativa da administração sobre seu compromisso com a transparência para a sociedade, mas não com a transparência para com as associações dos empregados, é completamente não convincente. As associações de empregados fazem parte das entidades da sociedade civil que têm mais condições de cobrar e entender os procedimentos e decisões do Banco. São crescentemente reconhecidas enquanto tal por outras organizações.

A administração age como se desconhecesse o papel que a AFBNDES teve em denunciar o ataque ao Fundo Amazônia pelo ministro do Meio Ambiente, Ricardo Salles, com a cumplicidade da diretoria do BNDES, e em denunciar o que acontecia na Área de Mercado de Capitais na atual gestão, para ficarmos em apenas dois exemplos.

Ao reduzir a transparência para com as associações de empregados do Sistema BNDES, a administração quer consagrar no ACT a sua prática de ignorar pedidos de informação e de explicações das entidades que representam o corpo funcional benedense.

CLÁUSULA 10ª – CONCURSO PÚBLICO

DE ACORDO (cláusula 9ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 11ª – PROTEÇÃO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA (Cláusula 10ª da proposta apresentada; redação igual a 13ª do ACT 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 de ampla defesa e do contraditório, ou, ainda, por inadaptabilidade profissional após a tramitação dos procedimentos regulamentares institucionais.

Parágrafo 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 3.1.1.17 do Regulamento Geral de Pessoal do Plano Estratégico de Cargos e Salários – PECS.

Justificativa:

Já observamos na introdução a este documento a inconsistência da atual administração. Na sexta-feira (28/8) defendia a exclusão da cláusula 13 por considerá-la um privilégio de difícil entendimento pela sociedade (incluindo nessa a diretoria) e, portanto, um risco reputacional ao BNDES. Na terça-feira (01/9), a administração apresentava uma versão alternativa da cláusula, que, segundo ela, mantinha as garantias da antiga cláusula 13 – ponto com o qual não concordamos –, e argumentava que essa cláusula era fundamental para a garantia da autonomia técnica dos empregados do BNDES. O casuismo não poderia ser maior.

Não precisamos argumentar que a cláusula não trata de situação excepcional ou privilégio, uma vez que a própria administração não parece mais entender a questão sob essa ótica.

Cabe destacar um ponto fundamental previsto na cláusula mas não abordado na introdução. A cláusula estabelece garantia do direito constitucional ao contraditório e à ampla defesa mesmo no caso da demissão por justa causa. Não podemos imaginar que qualquer punição, sobretudo a mais forte, de maior impacto sobre a vida de um empregado, seja ministrada sem que lhe seja dada a real oportunidade de defesa e contraditório.

Podemos considerar a inclusão explícita da questão da “insuficiência de rendimento”, que parece importante para a administração. Entendemos que tal questão hoje está contemplada na cláusula quando ela trata da “inadaptabilidade funcional”, que já é regulamentada por norma interna à qual a cláusula faz referência.

A simples inclusão do termo insuficiência de rendimento na cláusula não seria um problema desde que houvesse concordância em manter o atual método para determinar a inadaptabilidade ou se a administração concordasse com a criação de uma comissão paritária para alterar ou aperfeiçoar a norma atual.

Reforçamos, ainda, que a **proteção contra despedida arbitrária** não consiste em privilégio do empregado. Trata-se de uma medida necessária à consecução das atividades da Instituição, o que, certamente, é uma das razões para a manutenção da excelência técnica do corpo funcional, pois permite que os empregados possam trabalhar com a tranquilidade de não se dobrar a interesses outros que não o público, sem medo de perseguições, sempre mantendo o conhecimento técnico.

Esta proteção tem amparo nas **garantias constitucionais do contraditório e ampla defesa (pessoal e técnica)**, fundamentais na apuração e aplicação de quaisquer penalidades ao empregado público, ainda que mais branda, como a advertência e a suspensão, conforme se verifica no âmbito de Processo Administrativo Disciplinar; quiçá para a demissão, que consiste na penalidade mais severa e, portanto, de maior espectro sobre a vida do empregado.

Cabe notar que o amplo rol de motivos elencados no artigo 482, da CLT, que podem ensejar a demissão com justa causa de maneira sumária, abarca inúmeras e variadas situações, que colocam em risco o exercício da profissão e a autonomia técnica do

empregado da Administração Pública, quando desprovido das garantias da ampla defesa e do contraditório na seara administrativa.

Além disso, tais garantias estão aliadas à necessidade de motivação do ato demissional, princípio básico da Administração Pública.

CLÁUSULA 12ª – ALTERAÇÃO DE ROTINA DE TRABALHO E/OU AUTOMAÇÃO

DE ACORDO (cláusula 11ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 13ª – DESCONTOS AUTORIZADOS

DE ACORDO (cláusula 12ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 14ª – ASSÉDIO SEXUAL

DE ACORDO (cláusula 13ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 15ª – ASSÉDIO MORAL

DE ACORDO (cláusula 14ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 16ª – SESMT COMUM

DE ACORDO (cláusula 15ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 17ª – SISTEMA DE MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

DE ACORDO (cláusula 16ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 18ª – AFASTAMENTO ESPECIAL EM CASO DE BEBÊS PREMATUROS

DE ACORDO (cláusula 17ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 19ª – ABONO DE HORAS PARA ALEITAMENTO

DE ACORDO (cláusula 18ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 20ª – LICENÇA POR INAPTIDÃO TEMPORÁRIA AO SERVIÇO

DE ACORDO (cláusula 19ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 21ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS (Clausula 20ª da proposta apresentada; cláusula 24ª do ACT 2018/2020)

As Empresas liberarão até 6 (seis) empregados, para exercício de mandato em entidade de representação ou entidade sindical, 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 pela CONTRAF/CUT, indicando os nomes dos empregados, mandato e entidades.

§ 2º A liberação deverá ocorrer no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, a partir da formalização da Confederação ao Sistema BNDES, ficando condicionada à autorização da Superintendência da Área de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional, 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.

Justificativa:

A liberação de empregados para exercício de mandato de direção nas associações de funcionários denota o reconhecimento da história de 58 anos da principal forma de organização dos empregados do BNDES. A atuação das associações, enquanto representantes dos interesses coletivos, promotoras do debate e do desenvolvimento cultural, bem como da socialização dos empregados em festas e nos espaços recreativos que proporcionam, constitui parte da experiência de se trabalhar no BNDES. Assim foi para gerações de benedenses no passado e esperamos que assim também seja no futuro.

As liberações para a AFBNDES existem há muitos anos e seguramente estavam em vigor quando o primeiro Acordo Coletivo de Trabalho no BNDES foi negociado, em 1985. Elas passaram a ocorrer por solicitação das entidades sindicais em 2010, com a explicitação de que eram liberações exclusivamente voltadas a “entidades de representação”.

Vale registrar, ainda, que as negociações coletivas no BNDES sempre foram feitas com as comissões de empresas e empregados formadas por empregados do Sistema BNDES, além do representante sindical desde que se tornou obrigatório, sendo que a comissão das empresas, mesmo com algumas variações, costumavam contar com o Superintendente da Área de RH e, invariavelmente com o chefe de departamento de recursos humanos e o chefe do jurídico responsável pelo RH. E mais, as decisões tomadas nas mesas passavam obrigatoriamente pelo Superintendente e Diretor de RH, que encaminhavam, seguindo todos os trâmites usuais, para aprovação pela Diretoria e posterior assinatura pelo representante do Banco, sempre com a chancela do Departamento Jurídico. Tudo isso, registre-se, com a devida aprovação do SEST (DEST).

A atual administração da AFBNDES participou de duas negociações de ACT. Registramos que nas duas experiências essas liberações de empregados para as associações nunca foram consideradas como polêmicas ou mesmo como objeto de questionamento por parte das Empresas. É interessante notar que o atual superintendente da Área Jurídica do Banco, assinou o ACT de 2016 quando era chefe jurídico do RH. E não apenas isso, nessa negociação ele, nem sequer uma vez, mencionou como problemática a cláusula de liberação.

Em resumo, as liberações foram acompanhadas pelos advogados do BNDES nas últimas três décadas, pelo menos, sem registro de que fossem problemáticas em qualquer sentido.

E como funcionam essas liberações fora do BNDES?

As liberações para “entidades de representação” fazem parte, por exemplo, do recém assinado ACT da Caixa Econômica Federal. A Caixa, assim como o BNDES, é uma estatal do setor financeiro cujo único acionista é a União.

Do mesmo modo, as associações de magistrados, de procuradores, do Ministério Público, de defensores públicos, onde os servidores que fazem parte das associações também são liberados para nelas atuarem, mantendo todos os seus vencimentos.

A que conclusão podemos chegar? O argumento de fundo é que faz parte da relação entre empresas e corpo funcional a alocação de recursos – públicos quando se trata de empresas públicas – para garantir a execução das atividades de representação e socialização autônoma dos empregados. A liberação de empregados para sindicatos e associações reflete a diversidade e especificidade da história da organização dos trabalhadores em cada instituição.

As justificativas da administração para restringir a liberação de empregados exclusivamente para o exercício de mandato em “entidades sindicais”, sob a alegação de que essa é a única previsão da legislação, pode ser julgada a partir do que foi apresentado acima.

As práticas históricas no BNDES de liberação de empregados para as associações e em instituições similares como a Caixa mostram a fragilidade do argumento da administração – e mais uma vez se revelam as tentativas de racionalização de uma política deliberada de perseguição à forma específica de organização dos trabalhadores no Banco.

Tal ataque faz ainda menos sentido na vigência da nova legislação trabalhista, que estabelece que o ‘negociado prevalece sobre o legislado’. Note-se a dimensão do oxímoro que implica a política da atual administração se considerarmos seriamente seus argumentos. Querem mudar prática que pela interpretação jurídica do BNDES foi considerada compatível com a lei exatamente no momento em que a aderência estrita à lei não é mais condição para a pactuação de um entendimento entre as partes num Acordo Coletivo de Trabalho.

Sobre o número de liberações de empregados, acreditamos que um ajuste pode ser desejável e estamos propondo sua redução em um terço: de 9 para 6. O BNDES até 2010 contava com 10 liberados.

Propomos o número de seis liberados tomando, mais uma vez, a referência com o recém-aprovado Acordo Coletivo de Trabalho da Caixa Econômica. A Caixa possui cerca de 85.000 empregados (números de 2018) e 180 liberados para exercer mandato em “entidades de representação”.

Aplicando essa relação ao BNDES, e assumindo 2.600 empregados no Banco, teríamos um total de 5,5 empregados liberados. Como no BNDES temos a realidade de três

associações, propomos para acomodá-las seis liberações: quatro para a AFBNDES e os dois remanescentes para as demais associações do Sistema.

CLÁUSULA 22ª – DIREITO DE REUNIÃO (cláusula 22ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

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 e sempre fora do horário de trabalho.

Justificativa:

Solicitamos a reinclusão das associações de funcionários, por serem historicamente consideradas as legítimas representantes dos empregados, inclusive junto aos sindicatos e confederações sindicais, considerando a atuação e a proximidade com o corpo funcional. É curioso que a administração insista em conceder aos sindicatos uma prerrogativa não reivindicada por eles no BNDES. Durante as reuniões da comissão de negociação do ACT, o representante da Contraf afirmou, seguidamente, que as restrições impostas às associações seriam percebidas como ataques à Contraf por sua diretoria.

Registramos ainda que pela parte final da cláusula, fica claro que caberá à empresa concordar ou não com o local e hora da reunião, logo não vislumbramos prejuízo à instituição.

CLÁUSULA 23ª – GARANTIA DE ACESSO A DIRIGENTE SINDICAL (cláusula 23ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

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

Justificativa:

Considerando a necessidade de comunicação ágil e contínua das associações de funcionários com os empregados do Sistema BNDES, faz-se necessário a manutenção e aperfeiçoamento desta cláusula, **explicitando o direito ao uso do Quadro de Avisos pelas associações, como de fato já ocorre**. Tal prevenção torna-se necessária diante das ameaças (inéditas) que a atual administração dirige às associações.

E mais: como já está previsto na cláusula que o acesso se dará sempre em obediência às normas internas do Sistema BNDES e sem prejuízo da ordem normal do trabalho, não vislumbramos qualquer justificativa na alteração desta cláusula pela Comissão das Empresas, o que nos leva a crer que o seu retorno em nada pode prejudicar os interesses da instituição.

CLÁUSULA 24ª – CONCORRENTE A ELEIÇÃO SINDICAL – LIBERAÇÃO

DE ACORDO (cláusula 24ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 25ª – DELEGADO SINDICAL E DIRIGENTES CLASSISTAS (cláusula 25ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

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 12 (doze) delegados titulares e respectivos suplentes, para todas as Empresas.

Parágrafo 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 liberados às associações, a abono de 1 (um) dia por mês para reuniões ou quaisquer outras atividades externas inerentes ao exercício de suas funções.

Justificativa:

Trata-se aqui de mais uma das cláusulas nas quais – ao retirar as associações de funcionários e não reconhecer o abono mensal de 1 (um) dia para os dirigentes das AFs, as empresas tentam ignorar a atuação das associações, como legítimas defensoras dos direitos coletivos de seus associados e demais empregados do Sistema BNDES.

Assim, solicitamos a permanência das AF's em seu parágrafo primeiro, permitindo que seus diretores possam, uma vez por mês, participar de reuniões externas e, principalmente, considerando a necessidade de cumprir, entre outras, obrigações em todas as unidades administradas pelas associações.

CLÁUSULA 26ª – UTILIZAÇÃO DOS AUDITÓRIOS (cláusula 27ª do ACT 2018/2020)

As Empresas, quando solicitadas, poderão autorizar a utilização dos auditórios pelas associações de funcionários para atividade compatíveis com as finalidades dessas entidades, desde que obedecidas as normas de utilização existentes dentro da programação das atividades preestabelecidas.

Justificativa:

Solicitamos a reinclusão da cláusula a respeito do auditório, considerando que a utilização não causa prejuízo às empresas, uma vez que deve estar de acordo com normas preestabelecidas, que dependem das mesmas. A utilização do auditório pelas associações para atividades com os empregados tem também tradição histórica, inclusive para atividades culturais.

Trata-se aqui de mais uma cláusula que reflete o caráter antiassociação do acordo proposto, tentando ignorar 58 anos de tradição das AFs.

CLÁUSULA 27ª – DIREITO À INFORMAÇÃO (cláusula 28ª do ACT 2018/2020)

As Empresas continuarão a encaminhar e assegurar às associações de funcionários, quando solicitadas por escrito à administração, informações relevantes para a situação dos 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.

Parágrafo único – As informações solicitadas, quando disponíveis, serão prestadas no prazo máximo de 5 (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.

Justificativa:

A Comissão de Negociação das Empresas alega que o BNDES preza pela transparência e que está em constante evolução para ser aberto e prestar o maior número de informações à sociedade, mas que não poderia “conceder um direito especial para uma entidade privada, ainda que uma associação de funcionários (...) e que concorda em conceder todas as informações que sejam solicitadas, de forma transparente, para qualquer pessoa, respeitados os limites legais e regulamentos internos”.

Ora, mais uma vez é interessante perceber até onde chega a determinação de desconsiderar as associações de funcionários do BNDES. As considerações da administração sobre seu compromisso com a transparência para a sociedade, mas não para com as associações, é completamente não convincente. As associações de empregados fazem parte das entidades da sociedade civil que têm mais condições de cobrar e entender os procedimentos e decisões do Banco. São crescentemente reconhecidas como tal por outras organizações.

Ao reduzir a transparência para com as associações de empregados do Sistema BNDES, a administração quer consagrar no Acordo Coletivo de Trabalho a sua

prática de ignorar pedidos de informação e de explicações das entidades que representam o corpo funcional benedense.

Por tudo isso, solicitamos a reinclusão da cláusula, considerando que desde 2016, a partir dos entendimentos entre administração e empregados, no âmbito da negociação coletiva, a Empresa se comprometeu e normatizou parte dele, como podemos ver da transcrição abaixo:

“Art. 1º - Assegurar às Associações que representam os participantes ativos e assistidos das empresas do Sistema BNDES o acesso a todas as informações relativas ao Plano de Básico de Benefícios (PBB) e ao Fundo de Assistência Médico Social (FAMS) detidas por seus Patrocinadores, excetuando-se aquelas sujeitas à restrição de sigilo legal, empresarial ou pessoal, de acordo com a legislação aplicável às instituições financeiras e às entidades fechadas de previdência complementar.

Art. 3º — Realizar reuniões trimestrais em março, junho, setembro e dezembro de cada ano, com os Presidentes das Associações que representam participantes ativos e assistidos, para acompanhamento da gestão e da situação financeira da FAPES, sobretudo quanto ao equilíbrio atuarial do plano de benefícios, à exceção daquelas de natureza sigilosa e específica, que possam trazer prejuízo à administração do Fundo”.

CLÁUSULA 28ª – SINDICALIZAÇÃO

DE ACORDO (a cláusula 26ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 29ª – REPASSE DAS MENSALIDADES ASSOCIATIVAS (cláusula 27ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

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 48 (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.

Justificativa:

A Comissão das Empresas alega que “a legislação em vigor prevê a obrigatoriedade de desconto, pelas empresas, em favor de sindicatos, quando expressamente autorizado pelos empregados, mas não em favor de qualquer outra entidade privada, como associações de funcionários*. O custeio do funcionamento de atividades privadas e associativas deve ser realizado pelas próprias entidades, com recursos próprios. Em situações deste tipo, o BNDES deve se limitar a cumprir suas obrigações legais.” (*grifo nosso)

Mais uma vez é interessante perceber até onde chega a determinação de desconsiderar as associações de funcionários do Sistema BNDES, principalmente em comparação com os sindicatos, entidades essas que não competem com as associações, pelo contrário, contam com sua atuação para melhor atender aos anseios da coletividade benedense.

E mais, ao contrário do que afirma ao final, não há uma disposição legal que impeça o BNDES de realizar o desconto dos empregados e repassar para as associações, como ocorre para outras entidades privadas, inclusive sem personalidade jurídica formal, como o Condomínio do EDSERJ, Comitê da Cidadania e outras situações semelhantes. E esperamos que continuem a fazer tais descontos e repasses, pois além de não serem ilegais, otimizam o recolhimento e facilitam a vida dos empregados, sem causar qualquer prejuízo à empresa, uma vez que tais sistemas de desconto e repasse já estão consolidados.

Ressaltamos, pois, que não havendo vedação é lícito e legítimo que tal situação possa ser, como vem sendo há anos, acordada entre as partes.

CLÁUSULA 30ª – INFORMAÇÃO SOBRE SAÚDE

DE ACORDO (cláusula 28ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 31ª – SEGURO ACIDENTES PESSOAIS DE EMPREGADOS EM VIAGEM A SERVIÇO E TREINAMENTO

DE ACORDO (cláusula 29ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 32ª – SEGURO DE VIDA

DE ACORDO (cláusula 30ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 33ª – PLANO DE ASSISTÊNCIA E SAÚDE (cláusula 34ª do ACT 2018/2020)

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.

Justificativa:

É de fundamental importância a continuidade da informação a empregados e aposentados sobre as questões referentes ao plano de saúde, especialmente considerando o cenário com previsão de mudanças, às quais com grandes reflexos na vida de todos, razão pela qual é imprescindível ter esse conhecimento prévio e a possibilidade de discuti-las a fim de se chegar a uma solução que atenda tanto aos objetivos da Administração quanto às necessidades do corpo funcional. Cabe registrar que o oferecimento do plano de saúde integra o contrato de trabalho e que qualquer alteração deve ser discutida em Acordo Coletivo de Trabalho, conforme entendimento dos tribunais.

CLÁUSULA 34ª – ESTATUTO E/OU REGULAMENTO PREVIDENCIÁRIO DA FAPES (cláusula 35ª do ACT 2018/2020)

As Empresas encaminharão, para conhecimento, às representações de empregados e de aposentados, eventuais propostas de alterações no estatuto e/ou regulamento previdenciário da FAPES.

Justificativa:

Considerando que as contribuições, ordinárias e extraordinárias são paritárias entre as empresas do Sistema BNDES e seus empregados.

À administração da FAPES compete administrar o bom andamento do que foi estabelecido pelos participantes do plano e do seu patrocinador de acordo com o Regulamento do Plano Básico de Benefícios.

Apesar da composição do Conselho Deliberativo da FAPES ser paritária, o presidente deste colegiado, por força da legislação, deve ser escolhido entre os indicados pelo patrocinador. Isto por si só já permite ao BNDES implementar alterações quase que unilateralmente. Desta forma, de modo a manter a participação dos empregados nas discussões que envolvam o plano de previdência, entende-se que soluções participativas são as mais bem sucedidas evitando judicialização que além de durar anos traz grandes custos.

Exemplo disso foi a negociação na chamada Mesa FAPES, envolvendo todas as massas na última alteração do Plano Básico de Benefícios (PBB).

Pela primeira vez tivemos redução de benefícios no âmbito do equacionamento, gerando paradigmas para a previdência fechada e demonstrando o comprometimento de todos por uma solução responsável e balanceada.

Esta alteração tem sido objeto de elogios tanto por parte do regulador como do setor. Isso é um exemplo de que quando se busca uma solução através do diálogo aberto e franco o resultado tende a ser o melhor possível.

CLÁUSULA 35ª – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE (cláusula 31ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

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, sempre que solicitado 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.

Justificativa:

Solicitamos o retorno da redação anterior. Não faz sentido falar em “dirigente sindical eleito” para os fins desta cláusula, conforme já exposto nas justificativas iniciais desta contraproposta, considerando que os próprios empregados e suas associações, pela legitimidade e proximidade com o corpo funcional, estão e estarão muito mais capacitados para tratar do acompanhamento deste Acordo. Mais uma vez, estamos diante da tentativa de desconsiderar as associações, historicamente consideradas as legítimas representantes dos empregados, inclusive pelos sindicatos e confederações sindicais.

CLÁUSULA 36ª – DIVULGAÇÃO DO ACORDO

DE ACORDO (cláusula 32ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 37ª – ABRANGÊNCIA DAS NORMAS

DE ACORDO (cláusula 33ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)

CLÁUSULA 38ª – VIGÊNCIA

DE ACORDO (cláusula 34ª da proposta apresentada pela comissão das empresas)