



Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.

ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A 3ª PROPOSTA DE ACT2014 APRESENTADA PELAS EMPRESAS EM 05/12/2014, A PAUTA DOS EMPREGADOS DE 08/09/2014, A CONVENÇÃO COLETIVA DA FENABAN, O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT) DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES 2012/2014 E O ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (AACT) DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES DE 2013.

A **Associação dos Funcionários do BNDES – AFBNDES**, em respeito e cumprimento das suas finalidades institucionais, vem apresentar aos seus associados e demais interessados o presente *Estudo Comparativo entre a 3ª Proposta de Acordo apresentada pelas Empresas em 05/12/2014, a Pauta dos Empregados aprovada e entregue as Empresas desde 08/09/2014, a Convenção Coletiva da FENABAN, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT 2012/2014) vigente, e o Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho (AACT) das Empresas do Sistema BNDES de 2013.*

1 – CONCLUSÃO DA AFBNDES SOBRE O PRESENTE ESTUDO.

Tendo em vista o estágio da negociação e o prazo existente para análise deste ESTUDO pelos interessados, adota-se a sistemática de apresentar a CONCLUSÃO já de início, deixando clara e cristalina a posição institucional da AFBNDES sobre a 3ª Proposta das Empresas para o ACT-2014.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Após a análise comparativa e pormenorizada das 3 Propostas apresentadas pelas Empresas em 2014, confrontando-as com a Pauta dos Empregados, o ACT-2012/2014, o Aditivo ao ACT-2012/2014 firmado em 2013 e a Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários e FENABAN celebrada em 2014, **a conclusão é que se encontram pendentes de efetiva negociação em Mesa as seguintes Cláusulas: 1ª, 2ª, 3ª, 5ª, 7ª, 8ª, 10ª, 11, 13, 14, 16, 17, 21, 25 (PROGRAMA GEP CARREIRA) e 40.**

Além disto, encontra-se **pendente de negociação a questão da supressão do pagamento da gratificação salarial (abono)**, a qual vem sendo paga de forma ininterrupta no período compreendido entre 1996 e 2013, inclusive com reconhecimento pelas Empresas de sua natureza salarial.

E ainda, encontram-se **pendentes de negociação todas as questões relacionadas ao Plano de Previdência Privada, patrocinado pelas Empresas e por todos os participantes, de forma paritária na atualidade, administrado pela FAPES, merecendo destaque as Cláusulas 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 e 64 da Pauta dos Empregados de 08/09/2014.** Não se pode aceitar a recusa imotivada das Empresas em negociar e tratar em âmbito interno tantas questões que afligem a todo o corpo funcional e que tornaram-se prementes diante dos comunicados realizados pela Diretoria-Executiva da FAPES desde Janeiro/2014.

A AFBNDES acredita que as soluções das questões da Previdência Privada Complementar devem ser objeto de efetiva negociação coletiva, sob pena de serem os participantes e demais entidades obrigadas a adotarem todas as demais providências cabíveis e necessárias para assegurar o patrimônio e o futuro dos empregados ativos e aposentados, bem como a preservação do fundo previdenciário para o futuro.

No item **2.2 – ANÁLISE** deste ESTUDO, os interessados podem encontrar **alguns fundamentos e argumentos que demonstram a necessidade de dar-se**



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

continuidade ao processo de negociação coletiva, não podendo ser considerada a 3ª Proposta das Empresas a “proposta final”, pelo menos, para o corpo funcional.

Pois, **Negociação Coletiva não é imposição da vontade do Empregador. Negociação Coletiva é construção das melhores condições para os Empregados e Empregadores.**

Por outro lado, tendo em vista estar completando nesta data 3 meses da entrega da Pauta dos Empregados às Empresas, a AFBNDES apresenta as seguintes propostas para o aprimoramento deste processo negocial coletivo:

1º - a **correção imediata da remuneração de todo o corpo funcional em 8,5%, com efeitos retroativos a 1º de setembro de 2014**, tendo em vista ser o **patamar mínimo** constante tanto da Convenção Coletiva de Trabalho da FENABAN 2014, quanto da 3ª Proposta das Empresas, apresentada em 05/12/2014;

2º - a **correção imediata do valor do benefício auxílio-alimentação (cesta alimentação), para o valor constante da Convenção Coletiva de Trabalho da FENABAN 2014, com efeitos retroativos a 1º de setembro de 2014**, por se apresentar como **patamar mínimo**; e,

3º - a **correção imediata do valor do benefício auxílio-refeição, pelo índice mínimo proposto de 8,5%**, com efeitos retroativos a 1º de setembro de 2014, tendo em vista ser o valor ofertado pelas Empresas na sua 3ª Proposta, representando o **patamar mínimo**.

Adotando tais sugestões, as Empresas possibilitarão o melhor desenvolvimento da negociação coletiva, reduzirão os impactos financeiros da demora do processo negocial e respeitarão o já pactuado na Convenção Coletiva de Trabalho FENABAN 2014.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Além disto, a AFBNDES vem esclarecer aos interessados em relação a quatro pontos fundamentais:

1º - tendo em vista que, conforme anunciado pelas Empresas em sua exposição de 02/12/2014 no Auditório do EDSERJ, a maior parte da PROPOSTA se refere a repactuação de cláusulas constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2014 (ACT-2012/2014), caso a Proposta das Empresas não seja aceita, e não seja apresentada uma 4ª Proposta, poderá ser reconhecida a existência de patamar mínimo composto pelas cláusulas coletivas constantes do ACT-2012/2014 e do Aditivo de 2013, as quais incidirão nos termos determinados pela **Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho**, que enuncia:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.
As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. (*Destaques não constam do original*)

2º - tendo em vista que a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da FENABAN, celebrada em 2014, é aplicável a todos os empregados do Sistema BNDES (*sendo, por isso, inclusive, objeto das ressalvas constantes da Cláusula 1ª da Proposta das Empresas por sua notória aplicação*), tem-se ali assegurado um **patamar mínimo para todo o corpo funcional**, especialmente no que se refere ao índice de correção da remuneração, bem como outros direitos e garantias;

3º - a **existência de um patamar mínimo quanto a incorporação de função**, tendo em vista que a incorporação da comissão ou gratificação de função vinculada a cargo de confiança após 10 anos é reconhecida pela jurisprudência



Associação dos Funcionários do BNDDES
Fundada em 14 de julho de 1954.

pacífica do **Tribunal Superior do Trabalho** desde 2005, nos termos da **Súmula 372, inciso I:**

Súmula nº 372 do TST

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES.

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirá-lo a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (Destaques não constam do original)

4º - o **tratamento isonômico a todos os empregados que exercem atividades de nível médio**, seja do PECS, seja do PUCS, constitui patamar mínimo, além de ser medida que se impõe por força das normas constitucionais e trabalhistas.

Por tal motivo, entende a AFBNDES que não existe qualquer amparo para os “boatos” e “alegações” de que caso a 3ª Proposta das Empresas não seja aceita, os empregados poderão ficar sem aumento remuneratório neste ano de 2014, pois o índice de aumento previsto na Convenção Coletiva dos Bancários já está assegurado e já poderia, inclusive, estar sendo executado pelas Empresas, desde a celebração da CCT FENABAN 2014.

Do mesmo modo, não procedem as alegações de que caso não seja aprovada a 3ª Proposta das Empresas, os empregados ficariam desamparados de garantias e direitos que foram **conquistados no ACT-2012/2014 e no Aditivo do ACT-2012/2014, de 2013**, nem seriam tolhidos em suas garantias e direitos já reconhecidos, por força da **Súmula 277, do TST** e demais questões acima levantadas.

Por tudo isto, não existe motivo para correria, atropelo ou decisões construídas sem bases adequadas e segurança financeira e jurídica, pois se o patamar mínimo já está assegurado em diversos itens, se as Cláusulas anteriores poderão continuar a produzir efeitos em favor dos empregados, cumpre a todos os interessados buscarem pela presente negociação coletiva o aumento, a melhoria e a conquista de novos direitos e



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

garantias e não a supressão de direitos e conquistas históricas, como se pretende impor por meio da “proposta final” das Empresas.

Por tais motivos, na qualidade de membro institucional integrante da Comissão de Negociação dos Empregados do ACT-2014, em respeito aos seus 60 anos de história e ao seu papel perante os associados, empregados e aposentados, **a AFBNDES vem tornar pública a sua posição institucional pela NÃO APROVAÇÃO da 3ª Proposta das Empresas de 05/12/2014**, por todas as razões constantes deste ESTUDO, acrescidas daquelas já apresentadas nas discussões nas Assembleias dos Empregados, aguardando a AFBNDES que após a **NÃO APROVAÇÃO** seja continuado o processo de negociação coletiva, com o retorno à Mesa das Comissões dos Empregados e das Empresas, de modo que todas as questões apontadas sejam discutidas, negociadas e resolvidas.

2 – ESTUDO COMPARATIVO.

2.1 – RESUMO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO ACT-2014 ATÉ 05/12/2014.

A negociação coletiva do Acordo Coletivo de Trabalho do ano de 2014 (ACT-2014) teve início formal no dia 08 de setembro de 2014, data em que a Pauta de Reivindicações dos Empregados e as Moções foram aprovadas pela Assembleia Geral dos Empregados e devidamente entregues à Administração das Empresas.

Posteriormente, foi fixado pelas Partes a manutenção da data-base de 1º de setembro de 2014, para fins de produção dos efeitos do Acordo Coletivo de Trabalho a



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

ser firmado, mantendo-se a validade das cláusulas do ACT-2012 e do Aditivo ao ACT-2013 até a vigência do novo Acordo Coletivo de Trabalho.

Até a presente data foram realizadas 9 rodadas de negociação entre as Comissões dos Empregados e a Comissão das Empresas, tendo sido a última rodada realizada na manhã de sexta-feira, 05 de dezembro de 2014, quando foi apresentada a 3ª Proposta das Empresas para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), encaminhada aos Empregados na mesma data por Comunicado interno.

A 3ª Proposta das Empresas contempla 44 Cláusulas, com um acréscimo em relação a 2ª Proposta, relacionado à previsão de não desconto do dia de greve, realizada em 12 de novembro de 2014.

Durante a negociação do ACT-2014, as Empresas solicitaram a abertura do processo de negociação coletiva relativa ao Acordo de Participação nos Lucros e Resultados (APLR) referente ao exercício de 2014.

Submetida a questão a Assembleia, restou decidido dar início imediato a este segundo processo de negociação, sendo eleita uma Comissão dos Empregados específica para fins do APLR-2014.

O processo de negociação do APLR-2014 foi completado em 3 rodadas de negociação, sendo a 2ª Proposta de APLR das Empresas aprovada pelo corpo funcional em Assembleia específica.

Desta forma, após uma descontinuidade da negociação do ACT-2014, ocasionada a pedido das Empresas, para fins de negociação do APLR-2014, retornou-se a Mesa de Negociação do ACT-2014.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Durante o processo de negociação, os Empregados decidiram por realizar uma GREVE de 24h em 12/11/2014, tendo deliberado ainda em Assembléia no dia 03/12/2014 pela realização de nova GREVE de 48h (que seria realizada nos dias 08/12/2014 e 09/12/2014).

A segunda GREVE acabou suspensa por 46 votos de diferença, na votação realizada na Reunião de 05/12/2014 com a presença de 1.406 empregados.

Conforme exposto perante o corpo funcional na Reunião de sexta-feira (05/12/2014), foi solicitado pela Comissão dos Empregados às Entidades Sindicais a convocação de Assembleia Geral dos Empregados para poder deliberar sobre a 3ª Proposta das Empresas de 05/12/2014, a qual, neste momento, depende apenas da divulgação do Edital de Convocação pelos Sindicatos dos Bancários do Rio de Janeiro (RJ), São Paulo (SP), Brasília (DF) e Recife (PE), para fins de votação em cada uma das bases territoriais em que se encontram empregados e aposentados do Sistema BNDES.

É o breve resumo da negociação até o presente momento.



Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.

2.2– ANÁLISE DA 3ª PROPOSTA DAS EMPRESAS PARA O ACT-2014, À LUZ DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE 2012/2014, DO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE 2013 E DA PAUTA DOS EMPREGADOS DE 08/09/2014.

A 3ª Proposta das Empresas de 05/12/2014 é composta por 44 Cláusulas, divididas em 8 capítulos, assim distribuídos:

- I – Adesão à Convenção Coletiva de Trabalho – FENABAN: Cláusula 1ª;
- II – Cláusulas Econômicas: Cláusula 2ª;
- III – Cláusulas Assistenciais: Cláusulas 3ª até 6ª;
- IV – Cláusulas institucionais: Cláusulas 7ª até 14;
- V – Cláusulas sobre direitos trabalhistas e garantias do empregado: Cláusulas 15 até 25;
- VI – Cláusulas sindicais: Cláusulas 26 até 34;
- VII – Cláusulas sobre saúde e previdência: Cláusulas 35 até 39;
- VIII – Cláusulas gerais: Cláusulas 40 até 44.

Como pode se observar do item **3 – TEXTO COMPARADO**, a 3ª Proposta da Empresa decorre de um somatório de Cláusulas já previstas no Acordo Coletivo de Trabalho de 2012 (ACT-2012/2014) e do Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho de 2013 (AACT-2013), com algumas modificações de texto e conteúdo, bem como a supressão de algumas Cláusulas, com destaque para a supressão da Cláusula referente à gratificação salarial anual (denominada ao longo dos Acordos desde 1996 sob vários nomes como: gratificação extraordinária, gratificação salarial extraordinária, abono anual etc.).

Tratando-se de repetição de Cláusulas pactuadas no ACT de 2012 e no Aditivo ao ACT de 2013, é de se refletir quanto a sua necessidade à luz da Súmula nº 277 do TST, já mencionada.



**Associação dos Funcionários do BNDDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Passando a análise por Cláusulas, seguem abaixo alguns comentários destinados a auxiliar na compreensão da 3ª Proposta das Empresas, bem como permitir aos interessados a formação de sua opinião antes da deliberação sobre esta proposta na próxima Assembleia de Empregados a ser realizada.

A **Cláusula 1ª** trata da ADESÃO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – FENABAN, destacando-se, de plano, a Proposta das Empresas de excepcionalizar 63 de um total de 68 Cláusulas da CCT FENABAN-2014, sem debate ou fundamento na Mesa de Negociação ou nos Comunicados e Minutas encaminhados ao corpo funcional.

Após as ressalvas apresentadas na 3ª Proposta quanto à CCT FENABAN-2014, tem-se que seria aplicável aos empregados do Sistema BNDDES, apenas o previsto nas:

- Cláusula 9ª: **adicional noturno de 35%**;

CLÁUSULA 9ª ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as vinte e duas horas e seis horas, será remunerada com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

- Cláusula 15: **auxílio cesta alimentação de R\$ 431,16**; e,

CLÁUSULA 15ª AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal de **R\$ 431,16 (quatrocentos e trinta e um reais e dezesseis centavos)** sob a forma de 4 (quatro) tickets, no valor de **R\$ 107,79 (cento e sete reais e setenta e nove centavos)** cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu *caput* e §§ 2º e 6º.

Parágrafo Primeiro

Os tickets alimentação referidos no *caput* poderão ser substituídos pela emissão de cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal no valor de **R\$ 431,16 (quatrocentos e trinta e um reais e dezesseis centavos)** nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tickets alimentação.

Parágrafo Segundo

O Auxílio Cesta-Alimentação é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade.

Parágrafo Terceiro

O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença, fará jus à cesta alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

Parágrafo Quarto

Este auxílio não será devido pelo banco que já concede outro similar, com valor no mínimo equivalente, respeitados critérios mais vantajosos.



**Associação dos Funcionários do BNDDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

- Cláusula 16: **décima terceira cesta alimentação de R\$ 431,16.**

CLÁUSULA 16ª

DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão, até o dia 28 do mês de novembro de 2014, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, a Décima Terceira Cesta Alimentação, no valor de **R\$ 431,16**

(quatrocentos e trinta e um reais e dezesseis centavos), através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 4 (quatro) tickets, no valor de **R\$ 107,79** (cento e sete reais e setenta e nove centavos), ressalvadas condições mais vantajosas.

Parágrafo Primeiro

O benefício previsto no *caput* desta cláusula é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade na data da concessão.

Parágrafo Segundo

O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus à 13ª Cesta Alimentação, desde que, na data da sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Terceiro

A Cesta Alimentação concedida nos termos desta cláusula é desvinculada do salário e não tem natureza remuneratória.

A **Cláusula 2ª**, no âmbito das Cláusulas Econômicas, refere-se apenas ao reajuste salarial, de comissões e gratificações, a ser aplicado aos empregados, sendo definido em 2 modelos:

- 8,5% para todos os empregados, salvo empregados do Segmento de Serviços Auxiliares do PUCS; e,
- 9,0% aos empregados do Segmento de Serviços Auxiliares do PUCS;

A proposta de aumento salarial proposta pelas Empresas encontra-se, de início, pior do que os parâmetros econômicos previstos na CCT FENABAN 2014, e para os Bancários da Caixa Econômica Federal (CEF) e do Banco do Brasil (BB), também “Bancos Públicos”.

Para espanto do corpo funcional, foi suprimida unilateralmente pelas Empresas a Segunda Cláusula que historicamente se encontrava desde 1996 dentro do Capítulo das Cláusulas Econômicas, referente à **gratificação salarial anual (abono salarial anual)**.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

A gratificação salarial encontra-se prevista no ACT 2012/2014 vigente na presente data, e historicamente vem sendo paga pelas Empresas do Sistema BNDES desde, repita-se, no mínimo, o ano de 1996.

Pela média histórica, calculando-se os valores pagos desde 1996 até 2013, tem-se que a gratificação salarial anual foi superior a 1 remuneração anual. Logo, a supressão da gratificação salarial acarretaria a redução salarial imediata de 1 remuneração para todo o corpo funcional a partir do ano de 2014.

Importante observar que não existe mais controvérsia quanto à natureza jurídica da gratificação salarial, tendo em vista que desde 1998 as Empresas haviam reconhecido por escrito, por meio da NOTA AA/GEJUR nº 071/98 de 02/12/98, que a gratificação configura salário, inclusive para fins de:

- **cobrança de contribuição previdenciária complementar sobre a gratificação salarial (abono);** e
- **pagamento da gratificação salarial (abono) para os participantes do Plano de Previdência Privada administrado pela FAPES.**

Vale transcrever trecho da referida NOTA:

“2. Com efeito, em setembro deste ano, ocasião em que se deu a negociação coletiva entre o BNDES, suas empresas e respectivos empregados, com a interveniência das Associações de Funcionários e do Sindicato da categoria, foi amplamente discutida a natureza jurídica do abono, cujo pagamento foi proposto pela Administração, considerando que não haveria reajuste salarial. Na oportunidade, consolidou-se o entendimento de que sua natureza é salarial, em face do que dispõe o parágrafo 1º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, (...)

3. Justamente em razão de sua natureza salarial, submeteu-se o referido abono a todos os descontos aplicáveis aos salários dos empregados, tais como Previdência Social, Imposto de Renda, FAPES, Associação de Funcionários, tendo sido ainda recolhido o FGTS sobre o valor pago e descontado o percentual de pensão alimentícia em razão de sentenças judiciais que atribuíam aos dependentes tal vantagem.”



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Deste modo, tal supressão da gratificação representa redução salarial do corpo funcional, a qual não pode ser admitida, inclusive à luz da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que não vem admitindo a redução salarial nem por Acordo Coletivo, ressaltando-se apenas situações de modificações de jornada de trabalho ou em situações de crise empresarial temporária para fins de manutenção do emprego, o que não se coaduna com a situação fática das Partes na presente negociação coletiva.

A **Cláusula 3ª** refere-se ao Auxílio-refeição. Foi proposto o reajustado do benefício em 8,5% sobre o valor definido na Cláusula 3ª do Aditivo ao ACT, firmado em 2013, onde foi convencionado que o Auxílio-refeição mensal seria de R\$ 965,50, sendo, portanto, este auxílio reajustado para R\$ 1.047,56.

Todavia, o índice de reajuste de aumento do auxílio-refeição proposto pelas Empresas foi inferior ao índice de 12,6% constante da CCT FENABAN-2014.

Sendo aplicado o índice da CCT FENABAN-2014 ao valor da Cláusula 3ª do AACT-2013 (R\$ 965,50), teríamos que o auxílio-refeição deveria ser de 1.087,15 por mês, resultando numa diferença mensal de aproximadamente R\$ 40,00 e anual de quase R\$ 480,00.

Todavia, o fato mais grave não se refere à diferença do valor pecuniário, mas à situação de que as Empresas estão propondo o reajuste de um benefício alimentar em índice inferior ao já aprovado para toda a Categoria dos Bancários na CCT FENABAN-2014, resultando numa situação individual pior do que a prevista para o restante da Categoria, o que não se pode admitir.

A impossibilidade de admissão desta redução do índice de reajuste também se encontra em outro detalhe jurídico tributário, o qual não pode ser ignorado pelos empregados.



**Associação dos Funcionários do BNDDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Todo o benefício alimentar concedido pelas Empresas inscritas no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, pode resultar em “benefício tributário direto” para o próprio empregador.

Conforme previsto no artigo 1º da Lei nº 6.321/1976:

Art 1º As **pessoas jurídicas poderão deduzir, do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador**, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.

§ 1º A dedução a que se refere o *caput* deste artigo não poderá exceder em cada exercício financeiro, isoladamente, a 5% (cinco por cento) e cumulativamente com a dedução de que trata a Lei nº 6.297, de 15 de dezembro de 1975, a 10% (dez por cento) do lucro tributável.

§ 2º As despesas não deduzidas no exercício financeiro correspondente poderão ser transferidas para dedução nos dois exercícios financeiros subsequentes.

Ou seja, em tese, alegando as Empresas que se encontram regularmente inscritas no PAT, em tese, todo o valor pago aos empregados poderia ser deduzido em dobro do lucro tributável do IR das Empresas, desde que preenchidos os requisitos legais.

Por isto, tem-se mais um motivo para que não seja aceita a proposta de aplicação de índice de aumento inferior ao da Categoria Bancária. Por que dar um índice de reajuste inferior ao da Categoria Bancária se o benefício dos empregados se transforma em benefício tributário em dobro para os Empregadores?

A **Cláusula 4ª** refere-se ao EMPREGADO EXPATRIADO, situação que abrange empregados específicos do corpo funcional. A questão da expatriação de empregados é altamente complexa e regulamentada pela Lei nº 7.064/1982, e pelas legislações específicas aplicáveis caso a caso, dependendo do local da prestação de serviço.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Diante da especificidade da situação de expatriação, a AFBNDES não possui qualquer comentário a fazer sobre esta Cláusula, destacando que tal situação sequer faz parte da Pauta de Reivindicações dos Empregados de 08/09/2014.

A **Cláusula 5ª** refere-se ao programa de assistência educacional. O valor do benefício determinado no AACT-2013 foi de R\$ 829,55, sendo o valor proposto para 2014 de R\$ 900,06, correspondendo a um aumento de 8,5%.

O reajuste proposto pelas Empresas é inferior ao reivindicado na Cláusula 9ª da Pauta dos Empregados de 08/09/2014, todavia não houve qualquer discussão sobre a matéria na Mesa de Negociação do ACT-2014.

A **Cláusula 6ª** versa sobre o vale-transporte. Com redação quase idêntica a da Cláusula 8a do AACT-2013, mantem-se a previsão do custeio integral do vale-transporte pelas Empresas.

Quanto a esta Cláusula, parece não existir óbice.

A **Cláusula 7ª** trata do regime dos cargos comissionados, tratando de matéria delicada e de amplo interesse do corpo funcional.

Na Pauta dos Empregados, a matéria encontra-se prevista na Cláusula 71, sendo a proposta dos Empregados:

CLÁUSULA 71 — CARGOS COMISSIONADOS DE LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO.

Em cumprimento ao artigo 37, inciso II da Constituição Federal, as Empresas comprometem-se a que os cargos comissionados das Empresas, até o nível máximo de Superintendente ou equivalente, serão preenchidos obrigatoriamente por empregados públicos federais concursados, destas Empresas, integrantes do quadro permanente de pessoal, ficando ressalvados apenas os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.



**Associação dos Funcionários do BNDDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

O ponto de negociação refere-se a necessidade de ser o “*cargo em comissão **declarado em lei** de livre nomeação e exoneração para o exercício de função de natureza executiva*”, de acordo com os requisitos constantes da Constituição Federal, especialmente o previsto no artigo 37 e incisos II e V:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

...

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

...

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos **casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei**, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

As demais hipóteses ou exceções deveriam ser objeto de negociação em Mesa, com a apresentação dos motivos e fundamentos para esclarecer a necessidade do regime específico proposto pelas Empresas ao longo da proposta de Cláusula 7ª.

Todavia, a matéria não foi discutida na Mesa de Negociação.

A **Cláusula 8ª** trata do regime de cessões de servidores ou empregados ao BNDDES. Na Pauta dos Empregados de 08/09/2014 a questão encontra-se prevista na Cláusula 72.

Todavia, a matéria infelizmente não foi objeto de discussão.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

A **Cláusula 9ª** trata da hipótese de reestruturação do BNDES e de suas Subsidiárias. Na Pauta dos Empregados a matéria está prevista na Cláusula 74.

A **Cláusula 10ª** trata de tema fundamental a todo corpo funcional, qual seja o tratamento isonômico aos empregados das Empresas do Sistema BNDES. Na Pauta dos Empregados a matéria está prevista na Cláusula 14, existindo divergência entre a Reivindicação dos Empregados e a Proposta do Empregador tão somente quanto ao objeto da isonomia.

Na Proposta das Empresas a isonomia refere-se a “benefício, vantagens e oportunidades.”

Na Reivindicação dos Empregados a isonomia abrange os “**direitos, garantias, benefícios, vantagens e oportunidades trabalhistas e previdenciários.**”

Tal matéria não foi objeto de discussão em Mesa de Negociação. Todavia, a diferença da amplitude da isonomia parece importante, merecendo reflexão do corpo funcional.

A **Cláusula 11** refere-se ao concurso público para ingresso nos quadros de pessoal.

A realização de concurso público é imposição constitucional (CF, artigo 37, inciso II: “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”).



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

A Reivindicação dos Empregados (Pauta de 08/09/2014) constante da Cláusula 75, refere-se a garantir maior transparência e controle aos futuros concursos públicos que sejam realizados pelo Sistema BNDES.

A **Cláusula 12** trata do programa de idiomas, o qual teve a modificação do seu regime assegurada pela Cláusula 6ª do Aditivo ao ACT-2013. Na Pauta dos Empregados a questão está prevista na Cláusula 10.

A **Cláusula 13** trata da unificação do segmento de nível médio do PECS, refletindo reivindicação constante da Cláusula 28 da Pauta dos Empregados de 08/09/2014.

Todavia, a unificação NÃO resolverá o problema relacionado à curva salarial do segmento de Nível Médio do PECS, constante da Cláusula 27 da Pauta dos Empregados.

Além disto, resta não está resolvida a situação do nível médio do PUCS, que foi postulada na Cláusula 29 da Pauta dos Empregados.

A **Cláusula 14** trata da unificação das datas-base de progressão na carreira (promoção). Esta Cláusula representa verdadeira inovação no histórico das últimas negociações coletivas realizadas entre os empregados e as Empresas do Sistema BNDES.

Todavia, não restou esclarecido na Mesa de Negociação qual seria a situação dos empregados com menos de um ano de casa, abrangidos pela promoção automática e podendo sofrer atraso na concorrência (que passaria de julho/2016 para janeiro/2017).

Portanto, a referida Cláusula proposta necessita de maiores esclarecimentos antes de ser apreciada em caráter definitivo pelo Corpo Funcional.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Destaque-se, quanto ao tema, que não existe previsão na 3ª Proposta das Empresas da forma de comunicação interna relacionada aos processos de promoção dos empregados, matéria que era tratada historicamente por meio de cláusula específica prevendo a obrigatoriedade de expedição de Boletim de Serviço com as informações de todo o corpo funcional, para fins de controle e fiscalização.

Tal situação está prevista na Cláusula 76 da Pauta dos Empregados (BOLETIM DE SERVIÇO) e merece tratamento no âmbito do Acordo Coletivo de Trabalho.

A **Cláusula 15** trata das consequências da alteração da rotina de trabalho ou automação e o tratamento aos empregados nestas situações. Existe equivalência entre a Cláusula da 3ª Proposta das Empresas e a Cláusula 20 da Pauta dos Empregados, não existindo óbice a este item.

A **Cláusula 16** trata da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Esta Cláusula é fundamental para o corpo funcional, representando verdadeira garantia e proteção de emprego. A matéria está tratada na Cláusula 15 da Pauta dos Empregados.

A controvérsia reside na amplitude da proteção constante da Proposta das Empresas e na Reivindicação dos Empregados.

Na 3ª Proposta das Empresas, a garantia de proteção do emprego só é excepcionalizada em 3 hipóteses, quais sejam: (1) justa causa trabalhista; (2) decisão resultante de **sindicância** ou **inquérito administrativo**; e (3) **inadaptabilidade profissional**.

Na Reivindicação da Pauta dos Empregados, a garantia de proteção do emprego é excepcionalizada apenas em 2 hipóteses: (1) justa causa trabalhista; e (2) decisão



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

definitiva proferida em **processo administrativo disciplinar**, observado o regime da Lei 9.784/1999.

Na Pauta dos Empregados foi proposta a supressão da hipótese de demissão por inadaptabilidade profissional, por tratar-se de conceito jurídico indeterminado e vago, que poderia ser utilizado das mais diversas formas pelas Empresas, pois a inadaptabilidade profissional poderia ser de caráter subjetivo (p. ex.: relacionamento interpessoal, avaliações discricionárias de superiores hierárquicos dissociadas de critérios relacionados as atividades de trabalho etc.) ou de caráter objetivo (p. ex.: nova tecnologia, automação, criação de metas dissociadas das até então existentes nas Empresas com absoluta modificação dos parâmetros institucionais etc.).

Além disto, diante dos normativos internos vigentes, a inadaptabilidade profissional encontra-se diretamente relacionada, na atualidade, ao denominado sistema de movimentação forçada ou punitiva de pessoal. E tal sistema foi objeto de expressa Moção dos Empregados entregue as Empresas, nos seguintes termos:

3ª) MOÇÃO DE REPÚDIO AOS SISTEMAS E PROCEDIMENTOS DE MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL DE NATUREZA PUNITIVA, FORÇADA, POR INTERESSE DA INSTITUIÇÃO, POR INADAPTAÇÃO DO EMPREGADO OU POR DIFICULDADES DE ADAPTAÇÃO AO TRABALHO E DE REPÚDIO A IMPLANTAÇÃO PELAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES DE PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE ASSÉDIO MORAL INDIVIDUAL E COLETIVO IMPLEMENTADOS POR AQUELES INSTRUMENTOS.

Diante dos destaques e manifestações realizados pelos representantes da Confederação Sindical e dos Sindicatos presentes no 3º Congresso dos Empregados das Empresas do Sistema BNDES (CEESB), a Plenária vem apresentar MOÇÃO DE REPÚDIO a ser apreciada pela Assembleia Geral Extraordinária (AGE) dos Empregados do Sistema BNDES contra o sistema de movimentação de pessoal forçada, punitiva, por interesse institucional, por inadaptação do empregado ou por dificuldades de adaptação ao trabalho, bem como a quaisquer procedimentos administrativos análogos.



Associação dos Funcionários do BNDES Fundada em 14 de julho de 1954.

Diante da manifestação das Entidades Sindicais, a Plenária propõe a aprovação da AGE, do entendimento de que estes procedimentos ou sistemas constituem indícios de assédio moral individual e coletivo aos empregados.

A Plenária do 3º CEESB propõe à AGE, por fim, que determine o encaminhamento de comunicação formal do fato as Entidades Sindicais que se fizeram presentes no Congresso, para fins da adoção de todas as providências cabíveis, bem como ao Ministério Público do Trabalho — MPT, em virtude da natureza coletiva da questão.

Deste modo, a Cláusula 16 da 3ª Proposta das Empresas necessita de maior discussão e esclarecimentos, de modo que seja efetivamente apreciada a reivindicação dos Empregados, inclusive diante da Moção acima reproduzida e entregue as Empresas em 08/09/2014.

Aproveitando a temática, por boa-fé negocial, deve-se destacar como avanço desta negociação coletiva a supressão na 3ª Proposta das Empresas da Cláusula que versava sobre DISPENSA DE EMPREGADOS, que constava da 1ª Proposta das Empresas apresentada neste ACT-2014, de modo a fortalecer a proteção e garantia do emprego do corpo funcional. A referida Cláusula infelizmente fora prevista e aprovada no ACT-2012 (Cláusula 13), mas restou suprimida na 3ª Proposta das Empresas, merecendo destaque positivo em favor dos direitos dos empregados, pois não se poderia admitir uma cláusula estipulando hipótese de demissão coletiva de empregados, justamente em Acordo Coletivo de Trabalho que se destina a proteção do emprego e melhoria de suas condições.

A **Cláusula 17** trata dos descontos autorizados da remuneração de cada empregado. A proposta repete a redação da Cláusula 15 do ACT-2012.

Todavia, a matéria é melhor tratada na Cláusula 21 da Pauta dos Empregados de 08/09/2014. Deste modo, a matéria necessita de negociação em Mesa, para que sejam afastadas todas as situações que possam causar insegurança tanto para os empregados, quanto para as Empresas.



Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.

A **Cláusula 18** trata do assédio sexual. Não parece existir problema quanto a proposta apresentada que é reprodução da Cláusula 16 do ACT-2012.

A **Cláusula 19** refere-se ao assédio moral, sendo reprodução da Cláusula 17 do ACT-2012.

A única distinção quanto a Cláusula 24 da Pauta dos Empregados, reside na previsão de que “as Empresas aderirão ao Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho instituído pelas Entidades Sindicais junto a FENABAN.”, constante do parágrafo segundo proposto pelos Empregados. Esta distinção não parece impeditiva quanto à aceitação desta Cláusula 19.

A **Cláusula 20** trata da SESMT COMUM, matéria de interesse prevalente das Empresas, inclusive para fins de cumprimento de obrigações e deveres legalmente impostos pela legislação trabalhista. Logo, não parece existir resistência a este item.

A **Cláusula 21** trata do sistema de movimentação de pessoal. Na Pauta dos Empregados a matéria vem tratada nas Cláusulas 22 e 23, as quais buscam melhor regulamentar a movimentação consensual ou ordinária (ultrapassando a proposta meramente programática que já se encontrava na Cláusula 20 do ACT-2012) e revogar as cláusulas relativas a movimentações forçada ou punitiva.

A matéria merece e precisa ser negociada, tratando-se de questão que se entende por fundamental para o aprimoramento da Política de Recursos Humanos das Empresas.

A **Cláusula 22** refere-se ao abono de horas para aleitamento, já antes prevista na Cláusula 21 do ACT-2014.

A questão quanto a esta proposta é relacionada apenas ao fato de parecer que a matéria deveria ser tratada no âmbito do Acordo de Jornada de Trabalho (AJT), mas não



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

existe empecilho de ordem prática ou jurídica para que seja regulamentada a questão no âmbito do ACT.

A **Cláusula 23** avança ao prever licença paternidade de 15 dias úteis, majorando o atual regime de 10 dias úteis aplicado aos empregados das Empresas. Na Pauta dos Empregados a questão vem tratada na Cláusula 41 e foi proposta a majoração da licença paternidade para 30 dias úteis consecutivos.

O prazo pleiteado pelos Empregados é superior ao ofertado, mas esta Cláusula 23 não parece ser óbice a eventual conclusão destas negociações do Acordo Coletivo de Trabalho.

A **Cláusula 24** se refere a licença por inaptidão temporária ao serviço por motivo de saúde, tendo sido o instituto introduzido nas negociações coletivas através da Cláusula 7ª do Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado em 2013.

A referida cláusula é benéfica ao corpo funcional, sendo a distinção entre a Proposta das Empresas e a Pauta dos Empregados (Cláusula 48) referente as formalidades e requisitos para a sua concessão, manutenção e término. Mas não parece representar óbice a conclusão deste Acordo Coletivo, a luz deste processo de negociação.

A **Cláusula 25** ressuscita a questão do PROGRAMA GEP CARREIRA, no âmbito da 2ª e 3ª Propostas das Empresas.

Como é de amplo conhecimento, o GEP encontra-se sob discussão há anos no âmbito das Empresas do Sistema BNDES. Existindo interesse em mais informações sobre a questão, poderão ser obtidas no *site* da AFBNDES, no seguinte endereço: <http://www.afbndes.org.br/gep/index.htm>, onde existem notícias desde 2011, de fácil consulta.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

O **GEP** nem consta da **Pauta dos Empregados de 08/09/2014**, sendo que a **questão do GEP** restou tratada na **Moção entregue às Empresas em 08/09/2014**, nos seguintes termos:

8ª) **MOÇÃO DE PROTESTO QUANTO A SITUAÇÃO DO GEP-CARREIRA E REPÚDIO AO DESCUMPRIMENTO PELAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES DAS OBRIGAÇÕES E DEVERES RELATIVOS AO GEP-CARREIRA NOS ÚLTIMOS 3 (TRÊS) ACORDOS COLETIVOS.**

A Plenária do 3º Congresso dos Empregados das Empresas do Sistema BNDES (CEESB) apresenta **MOÇÃO DE PROTESTO E REPÚDIO** para conhecimento e deliberação da Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados do Sistema BNDES, quanto ao reiterado descumprimento pelas Empresas do Sistema BNDES das obrigações contratuais assumidas nas Cláusulas 21 do Acordo Coletivo de Trabalho — ACT celebrado em 2010 (2010-2012), Cláusula 11 do Acordo Coletivo de Trabalho — ACT celebrado em 2012-2014 e Cláusula 22 do Acordo Coletivo de Trabalho — ACT celebrado em 2013-2014.

A Plenária do 3º CEESB propõe à AGE que determine o encaminhamento de comunicação formal do fato as Entidades Sindicais que se fizeram presentes no Congresso, para fins da adoção de todas as providências cabíveis, especialmente para cobrar das Empresas, pelos meios legalmente previstos, a implantação imediata do GEP — CARREIRA com data retroativa a 1º de julho de 2013, especialmente em relação aos seus aspectos financeiros, conforme determinado no Acordo Coletivo de Trabalho — ACT celebrado em 2012.

E ainda, a Plenária do 3º CEESB propõe ao Ministério Público do Trabalho — MPT, para adoção das providências cabíveis, tendo em vista se tratar de descumprimento de obrigações trabalhistas de natureza coletiva.

A questão do GEP reapareceu na mesa de negociação por Proposta das Empresas, de forma surpreendente, após a solicitação pela Comissão dos Empregados da modificação da redação da Cláusula 43 da 1ª Proposta das Empresas que fazia previsão de supressão de todas as Cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho anteriores que não fosse abrangido por aquela 1ª Proposta.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Diante do questionamento da Comissão dos Empregados quanto a 1ª Proposta e sua rejeição de plano em mesa de negociação, as Empresas modificaram a redação da Cláusula 43 e incluíram a atual redação da Cláusula 25 referente ao PROGRAMA GEP CARREIRA.

Os representantes das Entidades Sindicais, das Associações e os empregados eleitos questionaram o teor desta Cláusula 25 da 2ª e 3ª Propostas das Empresas, especialmente por representar matéria prejudicial a todas as Cláusulas sobre o GEP CARREIRA constantes dos Acordos Coletivos de Trabalho anteriormente firmados, especialmente o ACT-2012 e o Aditivo ao ACT de 2013.

A Cláusula 25, nestes termos, tornaria sem qualquer efeito a Cláusula 22 do ACT-2012/2014, bem como a Cláusula 11 do Aditivo do ACT-2012/2014, firmado em 2013.

Todavia, a questão demanda profundo estudo e séria negociação, não se encontrando amadurecida para ser votada neste momento, muito menos acolhida sem se refletir sobre as suas consequências sobre os direitos e garantias dos empregados, seja sob o aspecto financeiro, seja sob o aspecto jurídico.

A **Cláusula 26** da 3ª Proposta das Empresas trata do direito de reunião, não representando óbice a apreciação neste momento.

A **Cláusula 27** refere-se a garantia de acesso a dirigente sindical, não representando óbice a votação da Proposta neste momento.

A **Cláusula 28** trata de liberação de dirigentes sindicais, não sendo óbice ao ACT-2014, não obstante a Cláusula 66 da Pauta dos Empregados tenha uma redação mais abrangente a realidade das Empresas do Sistema BNDES.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

A **Cláusula 29** se refere a liberação de concorrente a eleição sindical, não representando obstáculo a apreciação da Proposta do ACT-2014.

A **Cláusula 30** trata do delegado sindical e dirigentes classistas, não representando empecilho a apreciação da proposta do ACT-2014.

A **Cláusula 31** versa sobre a utilização dos auditórios, não impedindo a deliberação sobre a Proposta de ACT-2014, não obstante a redação da Cláusula 70 da Pauta dos Empregados seja mais abrangente, ao prever tanto auditório, quanto sala.

A **Cláusula 32** trata do direito à informação, não representando óbice a apreciação da Proposta do ACT-2014.

A **Cláusula 33** refere-se a sindicalização. Não existe Cláusula na Pauta dos Empregados sobre o tema, por se tratar de questão vinculada a relação entre as Entidades Sindicais e as Empresas, conforme exposto pelos próprios representantes Sindicais que participaram do 3º Congresso dos Empregados das Empresas do Sistema BNDES.

A **Cláusula 34** versa sobre repasse de mensalidades associativas. Não existe Cláusula na Pauta dos Empregados sobre o tema, por se tratar de questão vinculada a relação entre as Associações e Entidades Sindicais e as Empresas, conforme exposto pelos próprios representantes das Associações e das Entidades Sindicais que participaram do 3º Congresso dos Empregados das Empresas do Sistema BNDES.

A **Cláusula 35** se refere a informação sobre saúde. Não existe Cláusula na Pauta dos Empregados sobre o tema, por se tratar de questão vinculada a relação entre as Entidades Sindicais e as Empresas, conforme exposto pelos próprios representantes Sindicais que participaram do 3º Congresso dos Empregados das Empresas do Sistema BNDES.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

A **Cláusula 36** trata do seguro de acidentes pessoais de empregados em viagem a serviço e treinamento. A redação da Cláusula 43 da Pauta dos Empregados é mais ampla e assegura mais direitos aos empregados. Não obstante, este item não parece ser empecilho a deliberação sobre o ACT-2014.

A **Cláusula 37** refere-se ao seguro de vida – PLASEG, não existindo divergência entre a proposta e a Cláusula 42 da Pauta dos Empregados, logo, a matéria pode ser conhecida no âmbito do ACT-2014.

A **Cláusula 38** se refere ao plano de assistência e saúde, reproduzindo a Cláusula 36 do ACT-2012/2014.

A Cláusula 32 da Pauta dos Empregados de 08/09/2014 é mais abrangente, inclusive por prever o plano de saúde como benefício aos empregados, resolvendo algumas questões relacionadas ao dia a dia do corpo funcional.

Parece, portanto, que este item merece maior reflexão e negociação no âmbito deste ACT-2014.

A **Cláusula 39** da 3ª Proposta das Empresas trata do Estatuto e/ou Regulamento previdenciário da FAPES, sendo reprodução da Cláusula 37 do ACT-2012/2014.

A **Cláusula 40** versa sobre a negociação permanente, sendo idêntica a Cláusula 38 do ACT-2012/2014. A Cláusula 79 da Pauta dos Empregados dispõe sobre a matéria, apresentando um melhor tratamento para o tema.

Por isto, parece que a matéria ainda demanda negociação.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

A **Cláusula 41** regula a divulgação do Acordo Coletivo de Trabalho, sendo reprodução da Cláusula 39 do ACT-2012/2014 e da Cláusula 9ª do Aditivo de 2013 ao ACT-2012/2014.

A **Cláusula 42** trata da abrangência das normas do Acordo Coletivo de Trabalho, sendo cópia da Cláusula 40 do ACT-2012/2014.

A **Cláusula 43** se refere ao dia não trabalhado ou dia de greve. A redação é reprodução da Cláusula 42 do ACT-2012/2014 e da Cláusula 13 do Aditivo de 2013 ao ACT-2012/2014, e em nada difere da Cláusula 80 da Pauta dos Empregados.

A **Cláusula 44** trata da vigência do Acordo Coletivo de Trabalho, dependendo a redação final desta Cláusula da efetiva conclusão das negociações coletivas.