

**PAUTA DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES DE PROPOSTAS DE CLÁUSULAS PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2014/2016, ORIUNDA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, REALIZADA NO DIA 08/09/2014, NO EDSERJ, RIO DE JANEIRO.**

**I – CLÁUSULAS ECONÔMICAS E BENEFÍCIOS.**

**CLÁUSULA 1 – REAJUSTE SALARIAL ANUAL.**

As tabelas vigentes dos Planos de Cargos e Salários das Empresas serão reajustadas em 12,5% (doze inteiros, cinco décimos por cento), retroativamente à data base de 1º de setembro de 2014.

**CLÁUSULA 2 – GRATIFICAÇÃO SALARIAL ANUAL.**

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

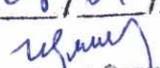
**PARÁGRAFO ÚNICO** – As Empresas concederão reajuste salarial de 8,34% (oito inteiros, trinta e quatro centésimos por cento), retroativo a 1º de setembro de 2014, a todos os seus empregados a título de incorporação da gratificação salarial.

**CLÁUSULA 3 – DA GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS.**

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

**CLÁUSULA 4 – HORA-EXTRA.**

A hora-extra será remunerada com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

RECEBIDO NA DIREÇÃO  
EM 08/09/2014  
  
Vanderley Carvalho  
Secretário



## **CLÁUSULA 5 – DA REMUNERAÇÃO DA JORNADA EM REGIME DE TURNO.**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA 6 – DO VALE-TRANSPORTE.**

As Empresas, em conformidade com a Lei nº 7.418/1985, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/1987, continuarão concedendo aos empregados vale-transporte em quantidade suficiente para o deslocamento no trajeto da residência para o trabalho e vice-versa, mediante solicitação de cada empregado, o qual deverá declarar e comprovar o local de sua residência e o meio de transporte utilizado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O vale-transporte continuará sendo custeado integralmente pelo empregador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os beneficiários do vale-transporte continuarão tendo o direito de uso da garagem por 4 (quatro) dias por mês.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Esta cláusula produzirá efeitos retroativamente a 1º de setembro de 2014.



2 / 29

### **CLÁUSULA 7 – AUXÍLIO-REFEIÇÃO.**

As Empresas reajustarão o valor do benefício Auxílio-Refeição, pelo mesmo índice utilizado para reajustar os salários dos empregados nesta data base, ou pelo índice setorial do DIEESE de “Alimentação fora de Casa”, apurado no período de 1º de setembro de 2013 até 31 de agosto de 2014, sendo utilizado o maior índice, com vigência retroativa a 1º de setembro de 2014.

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

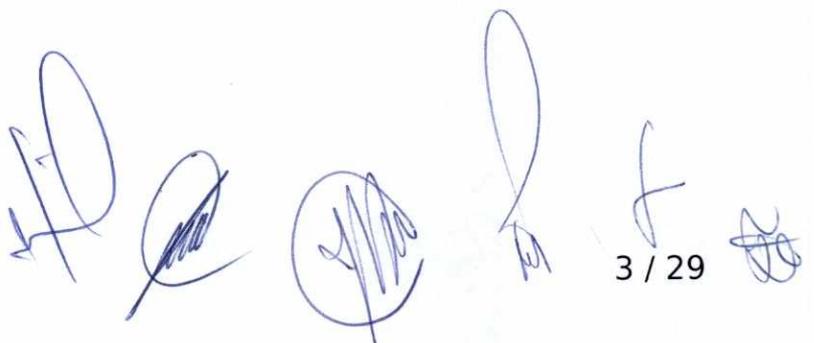
### **CLÁUSULA 8 – AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO.**

As Empresas reajustarão o valor do benefício Auxílio Cesta Alimentação, pelo mesmo índice utilizado para reajustar os salários dos empregados nesta data base, ou pelo índice setorial do DIEESE de “Alimentação fora de Casa”, apurado no período de 1º de setembro de 2013 até 31 de agosto de 2014, sendo utilizado o maior índice, com vigência retroativa a 1º de setembro de 2014.

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

### **CLÁUSULA 9 – PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL.**

As Empresas reajustarão o valor do benefício Assistência Educacional, em todas as suas modalidades, pelo mesmo índice utilizado para reajustar os salários dos empregados nesta data base, ou pelo índice setorial do DIEESE relativo a educação apurado no período de 1º de setembro de 2013 até 31 de agosto de 2014, sendo utilizado o maior índice, por dependente do empregado regularmente inscrito, com vigência retroativa a 1º de setembro de 2014.



3 / 29

## **CLÁUSULA 10 – PROGRAMA DE IDIOMAS.**

No âmbito de sua Política de Educação Corporativa, na vertente Programa de Idiomas, as Empresas manterão as ações e programas de educação, treinamento e desenvolvimento de seus empregados, observados os seguintes percentuais e condições constantes dos parágrafos abaixo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As Empresas custearão 100% (cem por cento) do treinamento dos idiomas inglês, espanhol e francês na comunidade para as representações, inclusive conversação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica assegurada a participação dos empregados do segmento de Nível Médio nos cursos internos regulares de idiomas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As Empresas custearão 100% (cem por cento) do valor do treinamento dos idiomas inglês, francês e espanhol na comunidade para empregados com deficiência, na modalidade individual, desde que esta modalidade seja a única viável para o aprendizado adequado.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As Empresas realizarão o custeio de 50% (cinquenta por cento) do valor do treinamento dos idiomas inglês, francês e espanhol na comunidade, também da modalidade conversação.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Quando o custeio do treinamento for realizado mediante reembolso ao empregado, serão aplicadas as regras de tributação específica desta modalidade, não cabendo ao empregador reembolsar eventuais despesas tributárias.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Os limites do valor a ser custeado pelas Empresas e demais condições do Programa de Idiomas serão estabelecidos por Legislação Interna das Empresas.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Está cláusula produzirá efeitos retroativos a 1º de setembro de 2014.



4 / 29

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

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

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

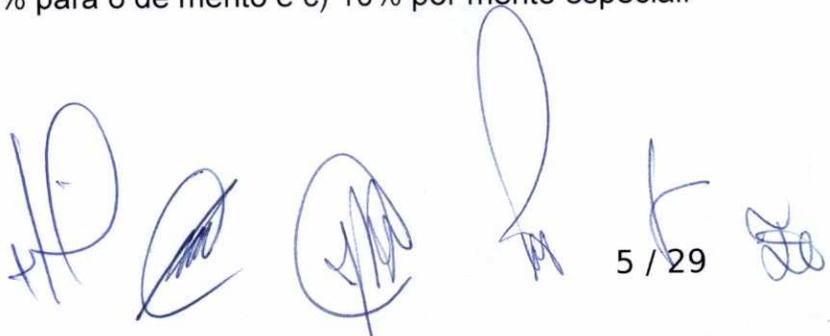
As Empresas pagarão gratificação ao empregado que concluir curso de graduação em nível superior ou de extensão, a partir da data do requerimento acompanhado do documento comprobatório da conclusão do curso de graduação em nível superior e de extensão nas modalidades especialização, mestrado ou doutorado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A gratificação incidirá sobre a remuneração do empregado, obedecendo os seguintes critérios:

- a) Conclusão de curso de graduação de nível superior por empregado de carreira de Grupamento “C” ou Nível Médio - NM: 10% (dez por cento);
- b) Conclusão de curso de pós-graduação *lato sensu* (especialização): 5% (cinco por cento);
- c) Conclusão de curso de pós-graduação *stricto sensu*, nível mestrado: 10% (dez por cento);
- d) Conclusão de curso de pós-graduação *stricto sensu*, nível doutorado: 15% (quinze por cento).

**CLÁUSULA 13 – REVISÃO DOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO VERTICAL.**

As Empresas comprometem-se a rever os critérios de promoção, de modo a que sejam observados os seguintes percentuais aplicáveis sobre o quantitativo de empregados: a) 25% para o critério de antiguidade, b) 25% para o de mérito e c) 10% por mérito especial.



5 / 29

## **II – CLÁUSULAS SOBRE DIREITOS E GARANTIAS TRABALHISTAS**

### **CLÁUSULA 14 – DO TRATAMENTO ISONÔMICO AOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES.**

As Empresas continuarão assegurando a todos os seus empregados tratamento isonômico quanto a direitos, garantias, benefícios, vantagens e oportunidades trabalhistas e previdenciários.

### **CLÁUSULA 15 – DA PROTEÇÃO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA.**

As Empresas comprometem-se a apenas realizar dispensas de seus empregados por justa causa ou em decorrência de decisão definitiva proferida como resultado de processo administrativo disciplinar, sendo assegurado ao empregado os direitos da ampla defesa, do contraditório e demais garantias constitucionais e legais, além da plena observância das normas da Lei Nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

### **CLÁUSULA 16 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO.**

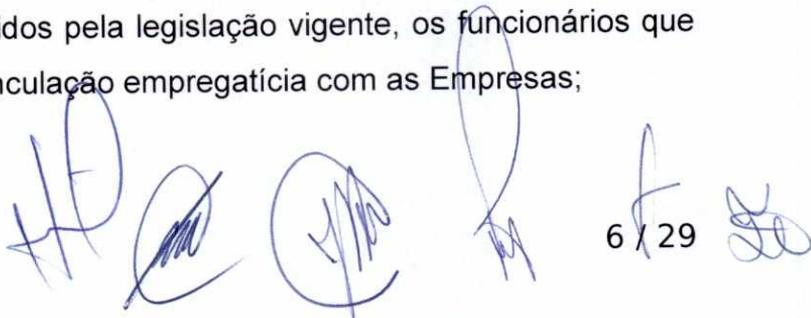
As Empresas reconhecem a existência de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para despedida, ao empregado(a):

I – gestante: desde a gravidez até 24 (vinte e quatro) meses após o término da licença maternidade, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento;

II – gestante/aborto: por 360 (trezentos e sessenta) dias, em caso de aborto espontâneo, comprovado por atestado médico, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento;

III – acidentado: por 24 (vinte e quatro) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio-acidente, consoante artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24.07.1991, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento;

IV – em pré-aposentadoria: durante os 36 (trinta e seis) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, os funcionários que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com as Empresas;



- V – em pré-aposentadoria: durante os 60 (sessenta) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 26 (vinte e seis) anos de vinculação empregatícia com as Empresas;
- VI – em pré-aposentadoria: para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 60 (sessenta) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, desde que tenha o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia com as Empresas;
- VII – pai ou mãe: O pai ou a mãe, por 2 (dois) anos após o nascimento do filho ou a data da adoção, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue às Empresas no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados do fato;
- VIII – integrante de Comissão de Negociação, Dirigente Sindical, Delegado Sindical, Presidente ou Diretor de Associação de Funcionários: por 24 (vinte e quatro) meses após a cessação do exercício de suas funções.

#### **CLÁUSULA 17 – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS.**

Sem prejuízo da respectiva remuneração e do previsto nas normas internas das Empresas, serão reconhecidas aos empregados as seguintes justificativas de ausência:

I – falecimentos:

a) de parentes do funcionário(a):

1. pais, filhos, enteados, tutelados, cônjuge ou companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, irmãos, avós, bisavós, netos e bisnetos, ou, ainda de quem tenha guarda – 5 (cinco) dias úteis;

2. tios, sobrinhos, cunhados, sogros, genros e noras – 3 (três) dias úteis;

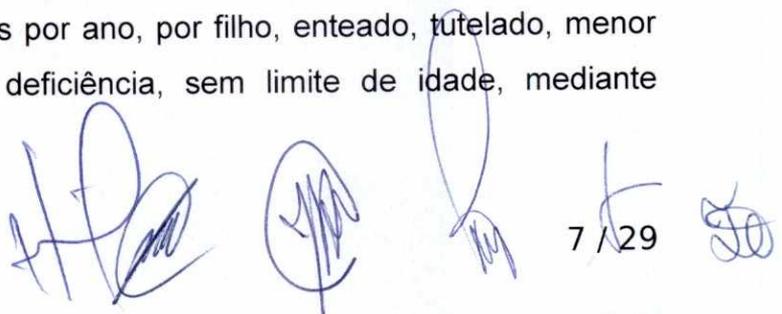
b) de parentes do cônjuge ou companheiro(a), inclusive do mesmo sexo:

1. filhos, enteados, pessoa de quem tenha a guarda e tutelados – 5 (cinco) dias úteis;

2. irmãos, cunhados, tios, sobrinhos, avós, bisavós, pais, netos, bisnetos, genros e noras – 3 (três) dias úteis;

II – adoção de crianças com até 96 (noventa e seis) meses de idade: 10 (dez) dias úteis consecutivos ao pai adotante,

III – acompanhar filho ou dependente portador de deficiência em consulta ou tratamento médico ou odontológico: 5 (cinco) dias úteis por ano, por filho, enteado, tutelado, menor sob guarda ou dependente portador de deficiência, sem limite de idade, mediante comprovação;



7 / 29

IV – depoimento em inquérito policial, processo administrativo ou judicial, pelo tempo que se fizer necessário;

V – participação em seminários, congressos ou outras atividades, desde que previamente autorizado pelo superior hierárquico imediato;

VI – para acompanhar internação hospitalar de filho(a), pai ou mãe, enteados, tutelados, cônjuge ou companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, irmãos, avós, bisavós, netos e bisnetos, ou, ainda de quem tenha guarda, pelo tempo que se fizer necessário.

#### **CLÁUSULA 18 – DIVULGAÇÃO DO NÚMERO DE VAGAS DISPONÍVEL PARA PROMOÇÃO VERTICAL.**

As Empresas comprometem-se a tornar público, através de veículo interno de divulgação e simultaneamente à divulgação da relação dos empregados concorrentes, o quantitativo de vagas existentes para promoção por mérito, por mérito especial e por antiguidade, com discriminação das vagas por cada segmento PUCS e PECS, entre ocupantes ou não de função de confiança, para cada Unidade Fundamental, em todos os processos de promoção realizados no âmbito dos Planos de Cargos e Salários.

#### **CLÁUSULA 19 – NÃO SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADOS POR ESTAGIÁRIOS.**

As Empresas comprometem-se a não realizar a substituição de empregados por estagiários.

#### **CLÁUSULA 20 – DA ALTERAÇÃO DE ROTINA DE TRABALHO E/OU AUTOMAÇÃO.**

As Empresas comprometem-se a continuar adotando a política de realocar o empregado afetado em outra atividade produtiva compatível com a sua formação e o seu cargo, fornecendo-lhe o treinamento adequado, na hipótese de introdução de técnicas de automação, outras inovações tecnológicas ou reorganização administrativa prescindir da mão-de-obra antes empregada em determinada atividade, ou tornarem o empregado ali lotado inabilitado para operar com a nova tecnologia.



8 / 29

## **CLÁUSULA 21 – DESCONTOS AUTORIZADOS.**

São considerados legítimos, desde que previamente autorizados pelos empregados, os descontos:

- a) resultantes de adiantamentos feitos pelas Empresas;
- b) resultantes de adiantamentos feitos pelo Fundo de Assistência Médico-Social – FAMS;
- c) resultantes de contribuições e outros pagamentos devidos à Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES;
- d) referentes a apólices de seguros; e,
- e) resultantes de contribuições e outros pagamentos devidos às Associações de Funcionários e à APA.

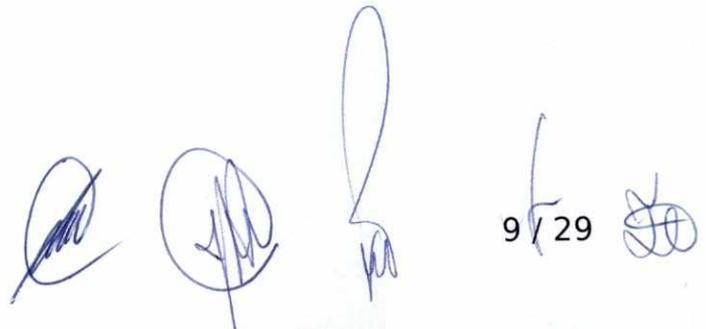
**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Antes de se realizar descontos, as Empresas comprometem-se a comunicar previamente a previsão de desconto ao empregado, em tempo hábil para que ele exerça o direito de contraditório e/ou impugnação, ressalvado a hipótese de adiantamento de salário prevista na alínea a do *caput* desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Em nenhuma hipótese, isolada ou cumulativamente, os descontos poderão ser maiores do que 30% (trinta por cento) da remuneração mensal do empregado, garantindo-se assim a percepção pelo empregado de no mínimo 70% (setenta por cento) de sua remuneração, ressalvado a hipótese de adiantamento de salário prevista na alínea a do *caput* desta cláusula.

## **CLÁUSULA 22 – DO PRAZO PARA MOVIMENTAÇÃO CONSENSUAL DOS EMPREGADOS ENTRE ÁREAS DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES**

As Empresas comprometem-se a permitir a movimentação consensual do empregado entre Áreas ou Unidades Fundamentais após a permanência daquele pelo prazo mínimo de 1 (um) ano em determinada Área ou Unidade Fundamental.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Será aperfeiçoado o sistema de movimentação de pessoal, de modo a assegurar aos empregados sistema eletrônico de movimentação em que sejam disponibilizadas as vagas disponíveis e as possibilidades de permuta de lotação entre dois ou mais empregados.



9 / 29

**CLÁUSULA 23 – DA REVOGAÇÃO DE NORMAS RELATIVAS A PROCEDIMENTOS OU SISTEMAS DE MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL FORÇADA, PUNITIVA, POR INTERESSE DA INSTITUIÇÃO, POR INADAPTAÇÃO DO EMPREGADO OU POR DIFICULDADES DE ADAPTAÇÃO AO TRABALHO.**

As Empresas revogarão imediatamente todas as normas internas relacionadas a quaisquer procedimentos ou sistemas de movimentação forçada, punitiva, por interesse da instituição, por inadequação do empregado ou por dificuldades de adaptação ao trabalho, tendo a revogação efeitos retroativos a 1º de setembro de 2014.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Consideram-se revogados, especialmente, os artigos 15, incisos III e IV, 32 a 43, 45, incisos I e II, 47, 50 e 54 constantes da Resolução Nº 2553/2013 – BNDES, que tratam da matéria, tendo a revogação efeitos retroativos a 1º de setembro de 2014.

**CLÁUSULA 24 – ASSÉDIO MORAL.**

As Empresas comprometem-se a adotar as medidas necessárias para evitar a ocorrência de situação de assédio moral, entendido como o atentado à dignidade do empregado, por meio de qualquer ato, gesto, palavra ou ação praticada de forma repetida e prolongada, em razão de vínculo laboral, potencialmente capaz de comprometer a saúde, a integridade física e/ou psíquica do empregado, comprometer a carreira da vítima e/ou ocasionar a deterioração do ambiente de trabalho, consideradas nulas todas as penalidades, inclusive a dispensa imputada à vítima em razão de resistência ao assédio moral.

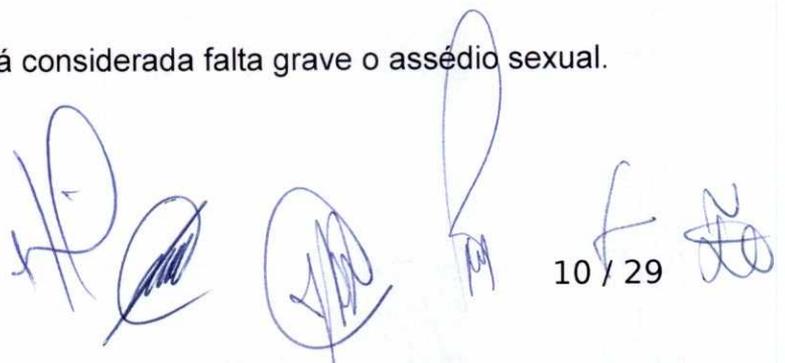
**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Nas Empresas será considerada falta grave o assédio moral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As Empresas aderirão ao Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho instituído pelas Entidades Sindicais junto a FENABAN.

**CLÁUSULA 25 – ASSÉDIO SEXUAL.**

As Empresas comprometem-se a adotar as medidas necessárias para evitar a ocorrência de situação de assédio sexual, entendido como qualquer manifestação que, mediante ameaça ou coação, objetive a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, consideradas nulas todas as penalidades, inclusive a dispensa imputada à vítima em razão de resistência ao assédio sexual.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Nas Empresas será considerada falta grave o assédio sexual.



10 / 29

## **CLÁUSULA 26 – EQUALIZAÇÃO DAS CURVAS SALARIAIS DOS PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS**

As Empresas comprometem-se a equalizar as curvas salariais componentes dos Planos de Cargos e Salários vigentes, passando o ingresso nas carreiras integrantes do PECS a se dar no nível 04 (quatro), de modo isonômico ao PUCS.

## **CLÁUSULA 27 – CORREÇÃO DA CURVA SALARIAL DO SEGMENTO DE NÍVEL MÉDIO DO PECS**

As Empresas comprometem-se a realizar os ajustes necessários para corrigir a curva salarial do PECS, passando a remuneração inicial do Segmento de Nível Médio a corresponder a 50% (cinquenta por cento) da remuneração inicial atual do Segmento de Nível Universitário.

## **CLÁUSULA 28 – DA UNIFICAÇÃO DA CARREIRA DE NÍVEL MÉDIO.**

As Empresas realizarão a unificação da carreira de nível médio a partir da data da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.

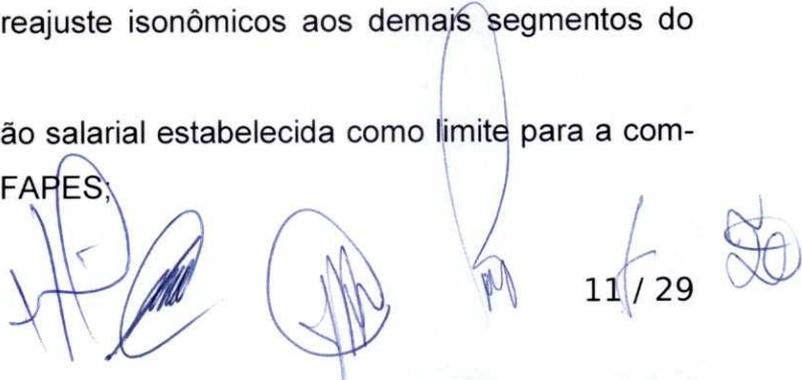
## **CLÁUSULA 29 – DA ISONOMIA AOS EMPREGADOS DE NÍVEL MÉDIO DO PLANO UNIFORME DE CARGOS E SALÁRIOS – PUCS.**

As Empresas comprometem-se a assegurar a todos os integrantes do nível médio do PUCS o acesso a classe/posição salarial B17-32, por progressão salarial vertical.

## **CLÁUSULA 30 – AMPLIAÇÃO DE FAIXAS SALARIAIS DOS CARGOS DO SEGMENTO DE SERVIÇOS AUXILIARES.**

As Empresas comprometem-se a rever, no prazo de 30 dias, o posicionamento adotado pela Diretoria do BNDES, na reunião de 14.12.2005, e consubstanciado na Carta DIR.AA nº 02/2006, de 23.01.2006, e alterar a estrutura do Plano Uniforme de Cargos e Salários – PUCS, de forma a proporcionar aos ocupantes dos cargos do Segmento de Serviços Auxiliares (Grupamento “C”), o mesmo direito de promoção por antiguidade ou merecimento previsto para as demais carreiras do PUCS, de forma a:

- a) implantar progressão salarial vertical, por meio da ampliação da tabela salarial em número de faixas e percentual de reajuste isonômicos aos demais segmentos do mesmo Plano de Cargos e Salários;
- b) ampliar, conseqüentemente, a posição salarial estabelecida como limite para a complementação da aposentadoria pela FAPES;



11 / 29

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

### **CLÁUSULA 31 – REGULARIZAÇÃO DA SITUAÇÃO DOS EMPREGADOS ANISTIADOS.**

As Empresas comprometem-se a regularizar a situação trabalhista e previdenciária de seus empregados anistiados pela Lei N° 8878/94 e/ou pela Comissão Especial Interministerial de Anistia – CEI, sobretudo no âmbito da FAPES, para todos os empregados abrangidos pela anistia.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As Empresas realizarão a regularização imediata da situação dos empregados que já se encontram readmitidos e/ou reintegrados, de forma a implementar as proposições contidas na conclusão do Relatório da Comissão Paritária do Sistema BNDES Para a Análise da Situação dos Anistiados, criada por força da cláusula 22 do Acordo Coletivo de 2004, firmado em 18/11/2004, e ainda:

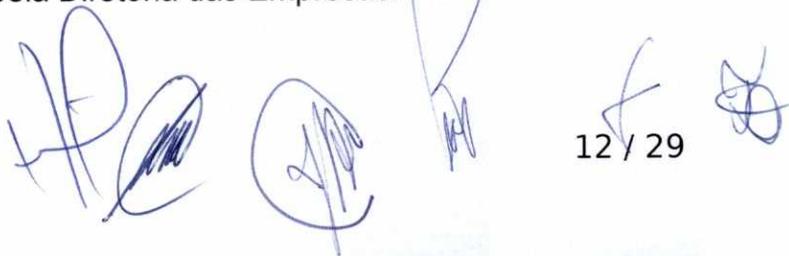
- a) As Empresas assinarão, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a carteira de trabalho e previdência social – CTPS dos empregados anistiados pela Lei N° 8878/94, que retornaram por decisão judicial transitada em julgado e/ou por determinação da CEI, com data de 20/12/1994.
- b) As Empresas cumprirão de imediato as decisões judiciais transitadas em julgado, evitando-se os recursos de ordem procrastinatórios, de forma a não aumentar o Passivo Trabalhista já existentes, dos mesmos.

### **III – CLÁUSULAS SOBRE SAÚDE**

#### **CLÁUSULA 32 – PLANO DE ASSISTÊNCIA E SAÚDE – PAS.**

As Empresas continuarão a manter o Plano de Saúde e a respectiva política existente em benefício dos empregados, dependentes, assistidos e aposentados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As Empresas comprometem-se a encaminhar para prévio conhecimento das Associações (AFBNDES, AFBNDESPAR, AFFINAME e APA/FAPES) e Entidades Sindicais, eventuais propostas de alterações do Regulamento de Assistência e Saúde – RAS, previamente à apreciação pela Diretoria das Empresas.



12 / 29

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Antes de se realizar descontos relacionados ao plano de saúde, as Empresas comprometem-se a comunicar previamente ao titular do plano o desconto, em tempo hábil para que ele exerça o direito de contraditório e/ou impugnação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em nenhuma hipótese, isolada ou cumulativamente, os descontos relacionados ao plano de saúde poderão ser maiores do que 30% (trinta por cento) da remuneração mensal do empregado, garantindo-se assim a percepção pelo empregado de no mínimo 70% (setenta por cento) de sua remuneração.

**CLÁUSULA 33 – INCLUSÃO DA REABILITAÇÃO ORAL NO PAS.**

As Empresas comprometem-se a implantar em até 60 dias a modalidade, em regime de livre escolha, de tratamento odontológico Reabilitação Oral, que não se encaixa nos procedimentos constantes da tabela de reembolso de livre escolha, em função de seu tratamento ter custo superior ao tratamento odontológico ordinário.

**CLÁUSULA 34 – ADESÃO SUPERVENIENTE AO FAMS COM CUSTEIO DO TITULAR OU PENSIONISTA.**

As Empresas comprometem-se a, no prazo de 90 (noventa) dias, aprovar cláusula prevendo a possibilidade de extensão do plano de assistência médica (FAMS) aos pensionistas e aos dependentes descendentes que não mais reúnem os critérios designados para sua utilização (p.ex: idade), mediante pagamento obrigatório de mensalidade pelo titular do plano ou pensionista para cobertura dessa extensão ao plano FAMS, em valor a ser estabelecido pelas Empresas.

**CLÁUSULA 35 – AMPLIAÇÃO DO REEMBOLSO.**

Ampliação do reembolso do plano de saúde da FAMS para inclusão de materiais e medicamentos relacionados a doenças crônicas (agulhas, catéteres, injeções para aplicação de insulina etc.) mediante apresentação de receita médica e nota fiscal para os titulares e dependentes.

**CLÁUSULA 36 – REAJUSTE DO VALOR DA UNIDADE DE SERVIÇOS MÉDICOS DA FAPES – US/FAPES.**

As Empresas comprometem-se a reajustar anualmente o valor da US (unidade de serviços médicos da FAPES), pela variação dos custos médico-hospitalares (VCMH).



13 / 29

### **CLÁUSULA 37 – AMPLIAÇÃO DO BENEFÍCIO DE GENITORES NO PAS.**

As Empresas alterarão a redação da letra d, do artigo 4º do Regulamento de Assistência e Saúde – RAS para o seguinte texto: “não tenha rendimentos mensais, tributáveis ou não, superiores a 3 (três) salários mínimos; sendo que, nos casos de constância de casamento ou de união estável, os rendimentos deverão ser considerados em conjunto, no limite de 6 (seis) salários mínimos.”

### **CLÁUSULA 38 – LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA ENFERMA DA FAMÍLIA.**

A todos os empregados será concedida a Licença Remunerada para Acompanhar Pessoa Enferma da Família, até a convalescença ou óbito, quando qualquer de seus dependentes for acometido de doença grave ou estiver em estágio terminal.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O empregado deverá encaminhar a documentação comprobatória à Área de Recursos Humanos das Empresas, para fins de arquivo.

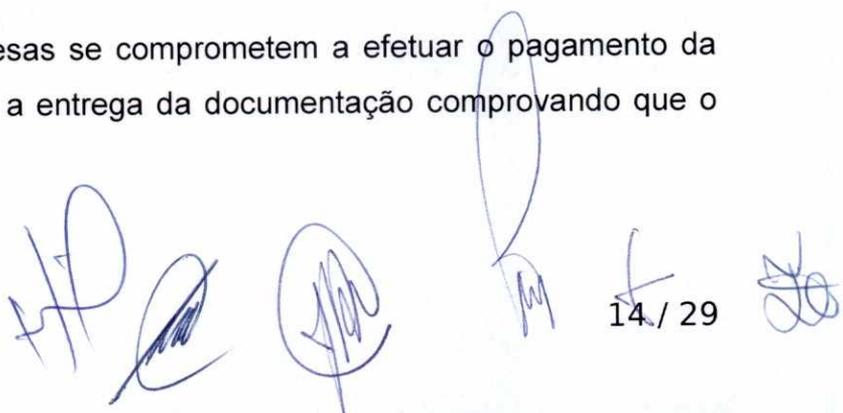
### **CLÁUSULA 39 – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ DE EMPREGADO DECORRENTE DE ROUBO, SEQUESTRO OU INFORTÚNIO DE QUE RESULTE INVALIDEZ PERMANENTE OU MORTE, OCORRIDO DURANTE A JORNADA DE TRABALHO.**

As Empresas pagarão indenização não inferior a 25 (vinte e cinco) vezes o maior nível salarial base do PUCS no caso de invalidez permanente ou morte, a favor do empregado(a) ou de seus dependentes legais, em consequência de roubo, sequestro outro ato ilícito intentado, consumado ou não, contra as Empresas, contra empregado conduzindo valores a serviço das Empresas ou contra empregado durante a jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Ao Empregado ferido nas circunstâncias referidas no caput, as Empresas assegurarão a complementação do auxílio-doença durante o período em que ainda não estiver caracterizada a invalidez permanente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As Empresas assumirão a responsabilidade, observando o limite mencionado no caput, por prejuízos materiais e pessoais sofridos por funcionários, ou seus dependentes em consequência de assalto ou de sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio das Empresas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As Empresas se comprometem a efetuar o pagamento da indenização no prazo de 10 dias após a entrega da documentação comprovando que o beneficiário a ela faz jus.



**PARÁGRAFO QUARTO** – A indenização de que trata esta cláusula poderá ser substituída por seguro, do mesmo valor, sem ônus para o funcionário.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As Empresas assegurarão assistência médica e psicológica, esta por prazo não superior a 1 (um) ano, a funcionário ou seu dependente vítima de assalto ou sequestro que atinga ou vise atingir o patrimônio da Empresa, cuja necessidade seja verificada em laudo emitido por médico indicado pelas Empresas.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Caso a assistência médica e psicológica se torne necessária por mais de 1 (um) ano, será mantido o benefício previsto no parágrafo quinto desta cláusula, desde que haja parecer favorável de junta médica de confiança das Empresas a cada 6 (seis) meses.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – As Empresas assegurarão assistência jurídica ao funcionário e seus familiares vítimas de assalto e sequestro que atinjam ou visem o patrimônio das Empresas, nos termos da regulamentação interna.

**PARÁGRAFO OITAVO** – As Empresas, na ocorrência das situações previstas no *caput* e sem prejuízo da indenização ali prevista, adotarão as seguintes medidas:

I – Comunicação à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA e registro de Ocorrência Policial dos casos de assalto intentado, consumado ou não contra as Empresas, e de sequestro consumado;

II – Avaliação de pedidos de realocação para outra dependência, nos casos de sequestro consumado.

#### **CLÁUSULA 40 – LICENÇA MATERNIDADE.**

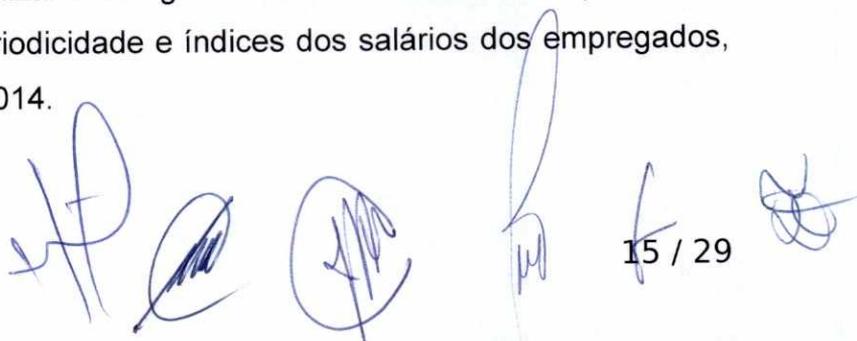
No âmbito de sua política de qualidade de vida dos empregados, as Empresas concederão às suas empregadas licença maternidade de 12 (doze) meses.

#### **CLÁUSULA 41 – LICENÇA PATERNIDADE.**

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

#### **CLÁUSULA 42 – SEGURO DE VIDA COLETIVO.**

As Empresas comprometem-se a atualizar e corrigir as faixas salariais e as importâncias seguradas no PLASEG na mesma periodicidade e índices dos salários dos empregados, retroativamente a 1º de setembro de 2014.



15 / 29

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Caso seja constatada defasagem entre os valores decorrentes da aplicação do índice acima e os praticados pelo Mercado, os valores segurados deverão ser revistos pelas Empresas, sempre em benefício do empregado

**CLÁUSULA 43 – SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS DE EMPREGADOS EM VIAGEM A SERVIÇO E TREINAMENTO.**

As Empresas comprometem-se a manter Seguro Coletivo de Acidentes Pessoais em Período de Viagem por Morte ou Invalidez, tendo como segurados todos os empregados ativos quando em viagem a serviço ou treinamento, com capital segurado, por empregado, não inferior a 25 (vinte e cinco) vezes o maior nível salarial base do PUCS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A existência de Seguro Coletivo de Acidentes Pessoais em Período de Viagem por Morte ou Invalidez é independente da cobertura do Plano de Saúde disponibilizado pelas Empresas aos seus empregados, não prejudicando os benefícios, atendimentos ou quaisquer direitos dos empregados relativos à Saúde, no caso de ocorrência de qualquer modalidade de sinistro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O recebimento de indenização securitária em decorrência de acidente pessoal em viagem não prejudicará, de nenhum modo, as coberturas do Plano de Saúde fornecido pelas Empresas aos seus empregados.

**CLÁUSULA 44 – DO AUXÍLIO FUNERAL.**

As Empresas concederão auxílio-funeral em caso de falecimento de empregado ativo ou afastado por motivo de doença, sendo o seu valor correspondente a 2 (duas) vezes a remuneração-base do empregado, à época do evento.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As Empresas pagarão aos empregados auxílio-funeral no valor correspondente a R\$ 3.000,00 (três mil reais) quando do falecimento de cônjuge, filho, tutelado, enteado, menor sob guarda, portador de deficiência sem limite de idade ou pessoa que viva sob a dependência econômica do empregado, devidamente comprovado, em 30 (trinta) dias a contar do requerimento.



16 / 29

#### **IV – CLÁUSULAS SOBRE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL.**

##### **CLÁUSULA 45 – BENEFÍCIO DO CUIDADOR SOCIAL.**

As Empresas comprometem-se a implementar, através de programa assistencial, o benefício do Cuidador Social para participantes ativos e assistidos e seus dependentes cadastrados no PAS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Tal benefício consistirá no reembolso mensal dos honorários de um profissional Cuidador Social, após indicação/solicitação feita pelo médico assistente, limitado ao valor máximo do reembolso mensal a ser adotado para o Programa de Assistência Educacional (cláusula prevista deste instrumento), sendo que a autorização deve ser concedida por um período de 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser renovada, conforme indicação do médico assistente e laudo pericial da FAPES.

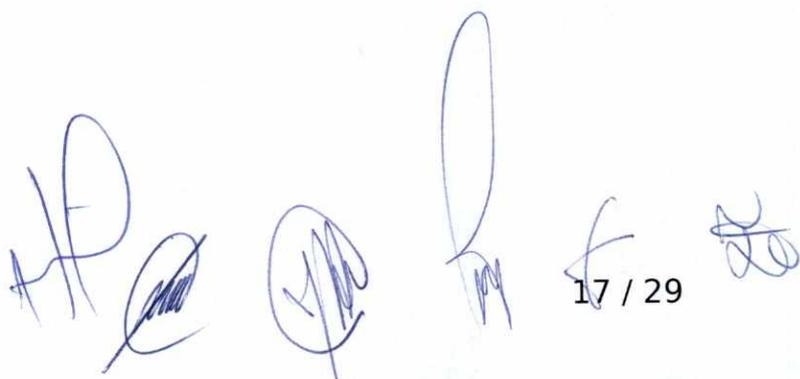
**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Como o Cuidador Social é um profissional reconhecido e cadastrado na Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho e Emprego com o Código 5162-10, o reembolso de honorários deverá abranger os profissionais que atenderem aos seguintes requisitos:

- a) Experiência de, no mínimo, 1 (um) ano na função de Cuidador Social, comprovada na CTPS;
- b) Técnicos em Enfermagem ou comprovação de cursos de capacitação para a função; e,
- c) Enfermeiros.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – São vedadas as inclusões como Cuidadores Sociais dos membros diretos da família e/ou empregados domésticos.

##### **CLÁUSULA 46 – MANUTENÇÃO DE VANTAGEM NO CASO DE AFASTAMENTOS OU LICENÇAS POR MOTIVO DE SAÚDE OU ACIDENTE.**

As Empresas garantem, nos casos de períodos de afastamento ou licença de até 180 (cento e oitenta) dias, em decorrência de doença ou acidente, devidamente caracterizado por laudo médico oficial ou expedido pelo Médico Assistente, que o empregado receberá o 13º (décimo terceiro) salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.



17 / 29

**CLÁUSULA 47 – GARANTIA DE COMPLEMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO EM VIRTUDE DE AUXÍLIO-DOENÇA.**

As Empresas asseguram, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral do empregado afastado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento e durante os 3 (três) primeiros anos, para os demais casos de Auxílio-Doença.

**CLÁUSULA 48 – LICENÇA CONCEDIDA PELO EMPREGADOR AO EMPREGADO POR INAPTIDÃO TEMPORÁRIA AO SERVIÇO.**

As Empresas estenderão a todos os seus empregados o benefício da licença com remuneração integral concedida pelo empregador ao empregado por inaptidão temporária ao serviço com remuneração integral, em caso de auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário, por período de 3 (três) meses, prorrogável por igual período, até o período máximo de 12 (doze) meses, caso verificada por médico do trabalho a incapacidade do empregado para exercer normalmente suas funções laborais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A incapacidade total do empregado de exercer normalmente suas funções será aferida pelo médico do trabalho do INSS, médico do trabalho das Empresas ou médico do trabalho de livre escolha do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O empregado que usufruir de tal licença deverá se submeter à avaliação de médico do trabalho, por ocasião da prorrogação da licença, ou sempre que demandado pelas Empresas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O não comparecimento ou a não submissão aos exames, avaliações ou perícias indicadas pelo médico do trabalho ou do INSS implicará cancelamento da licença.

**PARÁGRAFO QUARTO** – No caso do médico do trabalho reconhecer, durante o período de licença, que o empregado está em condições de exercer normalmente suas funções, a licença remunerada será cancelada.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O empregado deverá manter sempre atualizado seu endereço nos cadastros das Empresas.

**PARÁGRAFO SEXTO** – O Sindicato dos Bancários com base no local de prestação dos serviços do empregado poderá prestar, caso haja solicitação do empregado, assistência jurídica gratuita, para pleitear junto aos órgãos previdenciários ou judiciais a prorrogação do auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário, ou adoção de outras medidas para proteção dos direitos e garantias do empregado, independente de sua sindicalização.



**PARÁGRAFO SÉTIMO** – As demais condições para a concessão e processamento do benefício, além de causas de cancelamento e outras questões, serão definidas por normativo interno, sem qualquer limitação ao conteúdo desta cláusula.

**CLÁUSULA 49 – CAPACITAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES INTEGRANTES DOS COLEGIADOS DA FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA E PREVIDÊNCIA SOCIAL DO BNDES – FAPES.**

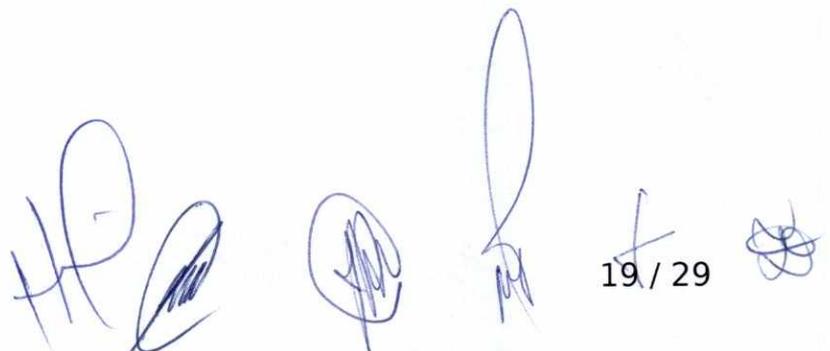
As Empresas, na qualidade de patrocinadoras da Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES, comprometem-se a estabelecer, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho – ACT, política de atuação das Empresas naquela Fundação Previdenciária, que contemplará, além de diretrizes e procedimentos, o patrocínio da capacitação e certificação nas áreas de atuária e de gestão de fundos de pensão para todos os participantes ativos e assistidos que venham a ser designados ou eleitos membros dos Colegiados daquela Fundação.

**CLÁUSULA 50 – DO PRÉVIO CONHECIMENTO DE PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO ESTATUTÁRIA OU REGULAMENTAR DA FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA E PREVIDÊNCIA SOCIAL DO BNDES – FAPES.**

As Empresas comprometem-se a garantir aos empregados, aos assistidos, aos aposentados, às Associações (AFBNDES, AFBNDESPAR, AFFINAME e APA/FAPES), e às Entidades Sindicais, prévio conhecimento e participação em qualquer proposta de alteração no Estatuto e/ou Regulamento Previdenciário da Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES.

**CLÁUSULA 51 – DO TRATAMENTO ISONÔMICO PREVIDENCIÁRIO AOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES.**

As Empresas comprometem-se a garantir tratamento isonômico previdenciário a todos os seus empregados, sem criar qualquer distinção, especialmente em decorrência da data de sua contratação e da sua adesão ao Plano de Previdência Fechado Complementar administrado pela Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES.



19 / 29

**CLÁUSULA 52 – NÃO ALTERAÇÃO DE REGRAS DO EMPREGADO VIGENTES NA DATA DA ADESÃO AO PLANO DE PREVIDÊNCIA FECHADA.**

As Empresas comprometem-se a não aprovar propostas de alterações no Plano de Previdência (FAPES), caso a referida proposta represente alteração das regras existentes no momento da adesão do empregado ao Plano, especialmente no que se refere ao tempo mínimo de permanência no Plano, necessário para a aposentadoria.

**CLÁUSULA 53 – DOS ESTUDOS RELATIVOS AO IMPACTO ATUARIAL.**

Visando assegurar a sustentabilidade do patrimônio e do plano de benefícios previdenciários administrado pela Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES, as Empresas comprometem-se a apresentar às Associações (AFBNDES, AFBNDESPAR, AFFINAME e APA/FAPES) e às Entidades Sindicais, até o dia 30 de janeiro do ano subsequente, estudos sobre o exercício financeiro anterior que apresentem a situação patrimonial e financeira do patrimônio e do plano, e que demonstrem os impactos atuariais com as respectivas justificativas.

**CLÁUSULA 54 – REVOGAÇÃO DA RESOLUÇÃO CD Nº 26/2011 – FAPES.**

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

**CLÁUSULA 55 – DO DÉFICIT ATUARIAL DA FAPES.**

As Empresas comprometem-se a apresentar anualmente às Associações (AFBNDES, AFBNDESPAR, AFFINAME e APA/FAPES) e às Entidades Sindicais estudo técnico, auditado por Auditoria Independente, que identifique o valor do déficit estrutural do patrimônio e do plano da FAPES, já contemplando a redução da meta da taxa de desconto do passivo atuarial legalmente determinada.

**CLÁUSULA 56 – DOS REPRESENTANTES DOS PATROCINADORES NOS CONSELHOS E NA ADMINISTRAÇÃO DA FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA E PREVIDÊNCIA SOCIAL DO BNDES – FAPES.**

As Empresas comprometem-se a indicar para o exercício de funções de Conselheiros ou Administração da FAPES, nas vagas que lhes são reservadas, tão somente profissionais que tenham currículo e experiência profissional adequados aos cargos, bem como as certificações cabíveis.

20 / 29

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As Empresas deverão disponibilizar aos participantes e interessados as informações sobre o currículo, a experiência profissional e as certificações cabíveis de cada um dos que indicar para ocupar cargos na FAPES.

**CLÁUSULA 57 – DA MODIFICAÇÃO DO ESTATUTO DA FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA E PREVIDÊNCIA SOCIAL DO BNDES – FAPES QUANTO A ELEIÇÃO DO PRESIDENTE DO CONSELHO DELIBERATIVO DA FAPES.**

As Empresas comprometem-se a propor alteração no Estatuto da FAPES, de modo que seja prevista a eleição por voto direto dos participantes do Presidente do Conselho Deliberativo da FAPES, para mandato de 2 (dois) anos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Na habilitação eleitoral os candidatos deverão apresentar currículo e experiência profissional que lhes habilite ao efetivo exercício da função a qual concorrem, podendo ser objeto de impugnação, na forma do Regulamento Eleitoral ou do Estatuto da FAPES.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As Empresas comprometem-se a rever a constituição da Diretoria-Executiva, do Conselho Deliberativo e do Conselho Fiscal da FAPES de modo à garantir maior participação dos empregados Ativos e Aposentados na Gestão da FAPES e limitar o tempo de atuação dos dirigentes e conselheiros a no máximo 4 anos, mesmo que atuando em cargos diferentes na Gestão do Fundo.

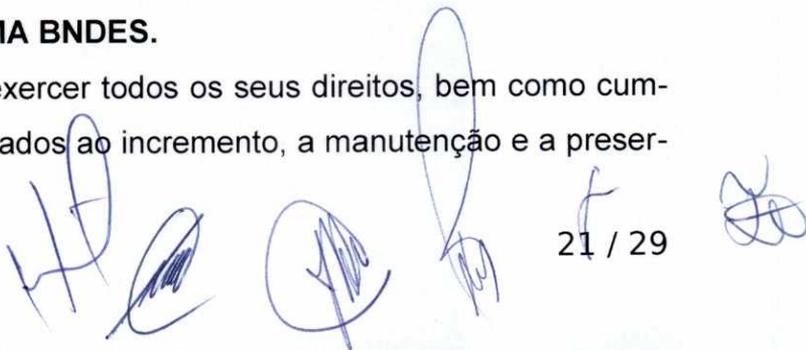
**CLÁUSULA 58 – DA MODIFICAÇÃO DO ESTATUTO DA FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA E PREVIDÊNCIA SOCIAL DO BNDES – FAPES QUANTO A ELEIÇÃO DO DIRETOR SUPERINTENDENTE DA FAPES.**

As Empresas comprometem-se a propor alteração no Estatuto da FAPES, de modo que seja prevista a eleição por voto direto dos participantes do Diretor Superintendente da FAPES.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Na habilitação eleitoral os candidatos deverão apresentar currículo e experiência profissional que lhes habilite ao efetivo exercício da função a qual concorrem, podendo ser objeto de impugnação, na forma do Regulamento Eleitoral ou do Estatuto da FAPES.

**CLÁUSULA 59 – MANUTENÇÃO DO EQUILÍBRIO ATUARIAL DO FUNDO DE PENSÃO PELAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES.**

As Empresas comprometem-se a atuar e exercer todos os seus direitos, bem como cumprir todos os seus deveres e ônus, relacionados ao incremento, a manutenção e a preser-



21 / 29

vação dos ativos, dos bens e do patrimônio da Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES, visando o seu equilíbrio financeiro e atuarial e a plena garantia previdenciária aos empregados, assistidos, aposentados e dependentes do Sistema BNDES.

**CLÁUSULA 60 – DA ISONOMIA CONTRIBUTIVA DOS EMPREGADOS DO SISTEMA BNDES PARA O PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA DA FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA E PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO BNDES – FAPES.**

As Empresas comprometem-se a providenciar, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho – ACT, perante a Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES, a solução de todas as questões financeiras, atuariais e jurídicas necessárias à solvência do plano de benefícios e à garantia do princípio da isonomia contributiva, de modo que todos os empregados ativos das Empresas tenham garantida a isonomia de parâmetros de contribuição no âmbito de sua Previdência Complementar Fechada.

**CLÁUSULA 61 – DA CONSULTORIA ATUARIAL INDEPENDENTE.**

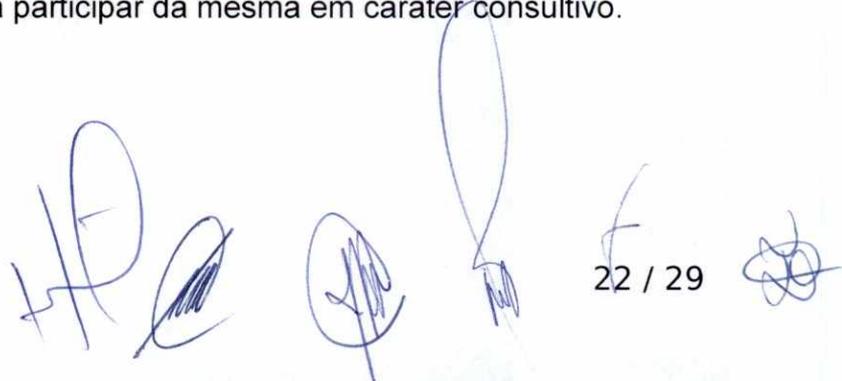
As Empresas comprometem-se a contratar, em até 60 (sessenta) dias, consultoria atuarial independente, para analisar os estudos já realizados, relativos ao impacto atuarial das alterações regulamentares adotadas ou propostas e realizar estudos complementares sobre soluções alternativas, emitindo parecer técnico a respeito.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O parecer técnico deverá ser divulgado para as Associações de Empregados Ativos e Aposentados, bem como às Entidades Sindicais e todos os participantes.

**CLÁUSULA 62 – COMISSÃO DE PARTICIPANTES DA FAPES.**

As Empresas criarão comissão de participantes ativos e assistidos para acompanhar a gestão e situação econômico-financeira da FAPES, sobretudo quanto à solvência do plano e à futura capacidade de pagamento das aposentadorias e pensões.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A FAPES deverá prestar todas as informações necessárias para a comissão e, quando convidada, deverá participar da mesma em caráter consultivo.



22 / 29

**CLÁUSULA 63 – PARIDADE ENTRE OS EMPREGADOS ATIVOS E OS EMPREGADOS ASSISTIDOS DO SISTEMA BNDES.**

Em cumprimento ao art. 38 do Regulamento do Plano Básico de Benefícios da FAPES/BNDES, os patrocinadores da Fundação assegurarão aos empregados assistidos e/ou participantes da FAPES/BNDES a extensão do princípio da paridade de todos os benefícios concedidos ou a conceder aos empregados ativos dos patrocinadores, seja de caráter administrativo, financeiro ou assistencial, com o objetivo de evitar a formação de passivos.

**CLÁUSULA 64 – CONCESSÃO DE APOSENTADORIA ESPECIAL AO EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIAS.**

As Empresas comprometem-se a assegurar os meios financeiros e administrativos para concessão de previdência complementar de acordo com o previsto na LC N° 142/2013 sobre a concessão de aposentadoria especial pelo RGPS – Regulamento Geral da Previdência Social ao segurado com deficiência, observadas as proporcionalidades da redução de tempo de contribuição.

**V – CLÁUSULAS SINDICAIS.**

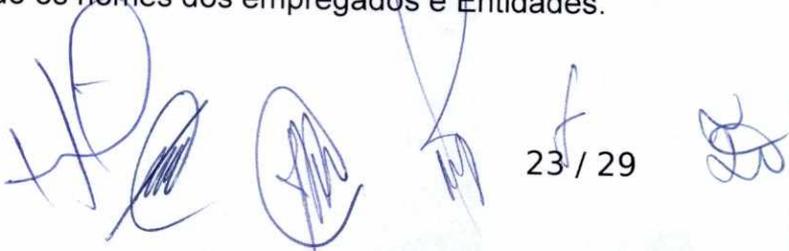
**CLÁUSULA 65 – DIREITO DE REUNIÃO DOS EMPREGADOS.**

As partes reconhecem o direito de reunião previsto no artigo 5º, inciso XVI, da Constituição Federal de 1988, garantindo a sua convocação em conjunto ou isoladamente pelas Associações (AFBNDES, AFBNDESPAR, AFFINAME e APA/FAPES) ou Entidade Sindical, podendo a reunião ser realizada nas dependências das Empresas, em local adequado a ser acordado previamente entre as partes.

**CLÁUSULA 66 – LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS.**

As Empresas liberarão até 9 (nove) empregados, para exercício de mandato em entidade de representação, sendo o afastamento considerado efetivo exercício do contrato de trabalho, com todos os direitos e vantagens.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Para assegurar a uniformidade de indicações e o número total definido no *caput* da cláusula, a liberação será solicitada pelas Associações de Funcionários ou Entidades Sindicais, indicando os nomes dos empregados e Entidades.



**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A liberação do empregado terá início a partir da data do protocolo da solicitação na Área de Recursos Humanos pelas Associações de Funcionários ou Entidades Sindicais, mantendo-se a liberação até o término do mandato.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Durante o período de liberação dos empregados com ônus para as Empresas, será da exclusiva responsabilidade do empregado a designação de suas férias, com observância dos princípios legais que regem o assunto.

**PARÁGRAFO QUARTO** – 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.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Será concedido aos demais membros da Diretoria das Associações 1 (um) dia por semana para o exercício das atividades pertinentes ao cargo.

#### **CLÁUSULA 67 – LIBERAÇÃO DO EMPREGADO CONCORRENTE A ELEIÇÃO SINDICAL.**

As Empresas continuarão a conceder, seguidos ou alternados, 15 (quinze) dias de licença remunerada a seus empregados concorrentes a cargos de direção de Entidade Sindical, a partir da data de inscrição da respectiva chapa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A licença a que se refere o *caput* desta cláusula será concedida a 1 (um) empregado por chapa inscrita, sendo, no máximo, concedida a 3 (três) empregados no total, considerado o quantitativo das Empresas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A liberação far-se-á mediante comunicação do interessado à Administração da respectiva Empresa do Sistema BNDES.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – No caso do número de candidatos ser superior ao indicado no parágrafo primeiro desta cláusula, observar-se-á a ordem cronológica em que foram requeridos os benefícios aqui previstos.

#### **CLÁUSULA 68 – DIRIGENTES SINDICAIS E DIRIGENTES CLASSISTAS.**

As Empresas continuarão a reconhecer a figura do delegado sindical, para representação dos empregados junto às Entidades Sindicais, que serão eleitos pelo voto direto e secreto, no total de 12 (doze) e seus respectivos suplentes, para todas as Empresas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Os delegados sindicais eleitos e os respectivos suplentes gozarão das mesmas garantias e direitos dos dirigentes Sindicais e das Associações de Funcionários e terão direito, extensivo aos dirigentes não cedidos às Associações, a abono de 1 (um) dia por mês para reuniões ou quaisquer outras atividades



24 / 29

## **CLÁUSULA 69 – DIREITO À INFORMAÇÃO.**

As Empresas continuarão a assegurar às Associações de Funcionários das Empresas (AFBNDES, AFBNDESPAR e AFFINAME), quando solicitadas por escrito à Administração, informações relevantes, para a situação dos seus empregados, relativas ao desempenho econômico-financeiro das Empresas, bem como projetos encaminhados à Diretoria e decisões destas e estudos que a 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.

## **CLÁUSULA 70 – UTILIZAÇÃO DOS AUDITÓRIOS E SALAS.**

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

## **VI – CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS.**

### **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.

**CLÁUSULA 72 – CESSÕES DE EMPREGADOS PÚBLICOS OU SERVIDORES PÚBLICOS AO SISTEMA BNDES.**

As Empresas comprometem-se a somente requerer a cessão de servidores públicos ou empregados públicos da Administração Pública Federal Direta ou Indireta, para exercício de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração para o exercício de função de natureza executiva, de assessoramento ou secretariado, diretamente vinculada a membros da Diretoria, pelo prazo de duração dos respectivos mandatos, observadas as disposições constitucionais e legais pertinentes.

**CLÁUSULA 73 – PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES.**

As Empresas comprometem-se a criar, no prazo de 90 (noventa) dias da celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho – ACT, um Sistema Participativo de Planejamento Estratégico com a participação efetiva dos empregados.

**CLÁUSULA 74 – REESTRUTURAÇÃO DO BNDES E DE SUAS SUBSIDIÁRIAS.**

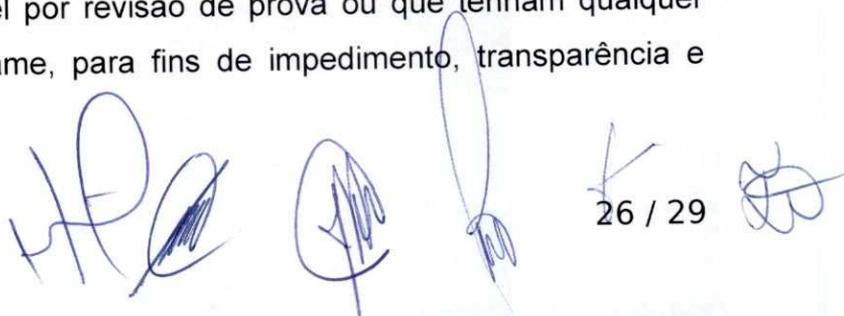
As Empresas comprometem-se, caso venham instituir algum processo de reestruturação interna, a realizar prévio e amplo debate nas Instituições e examinar as sugestões e reivindicações feitas pelo(s) empregado(s), através de suas instâncias representativas, inclusive através das Associações de Funcionários (AFBNDES, AFBNDESPAR e AFFINAME), do Sindicato e dos Conselhos de Classe das profissões integrantes do seu corpo funcional.

**CLÁUSULA 75 – CONCURSO PÚBLICO.**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As Empresas comprometem-se, quando da realização de cada concurso público:

- a) a divulgar previamente ao certame os critérios de avaliação, classificação e desempate;
- b) a divulgar o nome completo, cargo e lotação dos empregados que participem de qualquer forma do concurso, especialmente como membros de banca examinadora, como membros de órgão recursal responsável por revisão de prova ou que tenham qualquer influência direta na realização do certame, para fins de impedimento, transparência e moralidade do certame;



- c) informar o número de vagas existentes quando da data do lançamento do edital, sem prejuízo da formação de cadastro de reserva.
- d) a divulgar previamente o nome e dados da Instituição designada para a realização do concurso público;
- e) a disponibilizar as provas, os respectivos gabaritos e padrões de resposta no portal do BNDES ([www.bndes.gov.br](http://www.bndes.gov.br)), na *internet*;
- f) a conceder revisão de prova e recurso; e
- g) a guardar as provas durante o prazo de 10 (dez) anos.

#### **CLÁUSULA 76 – BOLETIM DE SERVIÇO.**

As Empresas comprometem-se a publicar, tempestivamente, em Boletim Interno, os atos e deliberações de interesse dos empregados, sobretudo aqueles referentes à carreira e aspectos de natureza financeira.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Os Boletins Internos ficarão permanentemente disponíveis em meio físico ou eletrônico para consulta dos empregados e interessados.

#### **VII – CLÁUSULAS GERAIS.**

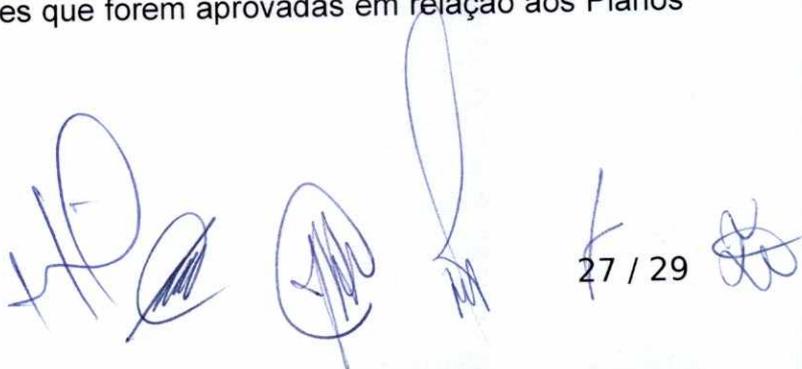
##### **CLÁUSULA 77 – ABRANGÊNCIA DAS NORMAS.**

As normas coletivas constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho – ACT aplicar-se-ão a todos os empregados públicos federais integrantes das Empresas do Sistema BNDES, de todos os seus Planos de Cargos e Salários.

##### **CLÁUSULA 78 – CONSOLIDAÇÃO DAS NORMAS DOS PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS.**

As Empresas comprometem-se a realizar no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da data da celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho – ACT, a consolidação em um único documento de todas as normas dos Planos de Cargos e Salários, de modo a possibilitar a todos os empregados e interessados fácil acesso e conhecimento das normas vigentes.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As Empresas comprometem-se a manter a consolidação atualizada com todas as normas posteriores que forem aprovadas em relação aos Planos de Cargos e Salários.



27 / 29

## **CLÁUSULA 79 – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE.**

As Partes acordam estabelecer processo de negociação de caráter permanente, regido pelos princípios da segurança jurídica, da proteção da confiança legítima e da boa-fé.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As Associações dos Funcionários (AFBNDES, AFBNDESPAR e AFFINAME), Entidades Sindicais representativas dos empregados, as comissões representativas dos empregados, a comissão representativa das Empresas se reunirão, ordinariamente, a cada 3 (três) meses e, extraordinariamente, sempre que solicitado justificadamente por uma das Partes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Nas reuniões ordinárias, o acompanhamento do cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho – ACT será parte integrante da pauta.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As Empresas comprometem-se a estabelecer mecanismos de diálogo com as Associações de Funcionários (AFBNDES, AFBNDESPAR e AFFINAME) e Entidades Sindicais representativas dos empregados a respeito de temas de interesse comum na área de Previdência Complementar e no que se referir a Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES, em especial em virtude da mudança do quadro macroeconômico.

**PARÁGRAFO QUARTO** – 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 relacionadas a Negociação Coletiva.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O assunto apresentado ou proposto durante reunião de negociação permanente será submetido à deliberação da Assembléia Geral dos Empregados para que, caso aprovado, seja objeto de termo aditivo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho – ACT, nos limites da matéria constante do Edital de Convocação da Assembléia Geral dos Empregados.

**PARÁGRAFO SEXTO** – O processo de acompanhamento do presente Acordo Coletivo de Trabalho – ACT dar-se-á na forma prevista nesta cláusula.

## **CLÁUSULA 80 – DIA NÃO TRABALHADO OU GREVE.**

Os dias não trabalhados por motivo de paralisação ou greve, não serão descontados, nos termos da lei.



28 / 29

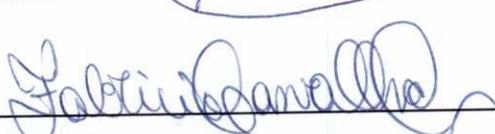
**CLÁUSULA 81 – VIGÊNCIA.**

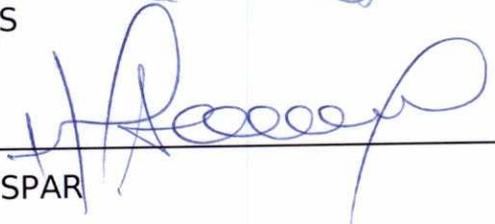
As cláusulas, condições, direitos, deveres e ônus constantes e decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho – ACT terão início de vigência em 1º de setembro de 2014 e término em 31 de agosto de 2016.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As cláusulas econômicas e de benefícios deverão ser objeto de revisão em Aditivo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho na data base de 2015, com efeitos retroativos a 1º de setembro de 2015.

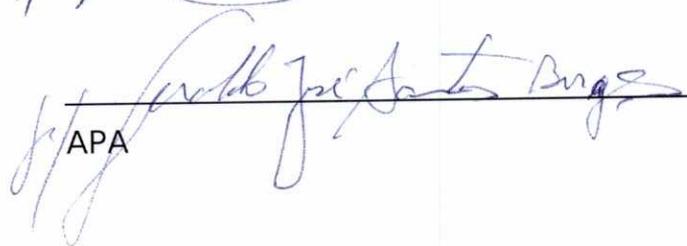
  
\_\_\_\_\_  
ContrafCUT e Sindicatos de Bancários do Rio de Janeiro, Brasília, São Paulo e Pernambuco

  
\_\_\_\_\_  
Contec

  
\_\_\_\_\_  
AFBNDES

  
\_\_\_\_\_  
AFBNDESPAR

  
\_\_\_\_\_  
P/ AFFINAME

  
\_\_\_\_\_  
APA

Rio de Janeiro, 08 de setembro de 2014