

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que entre si fazem, de um lado, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, CNPJ 33.657.248/0001-89 e suas subsidiárias, a BNDES Participações S/A – BNDESPAR, CNPJ 00.383.281/0001-09, e a Agência Especial de Financiamento Industrial – FINAME, CNPJ 33.660.564/0001-00, doravante denominadas Empresas, e de outro lado a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT, CNPJ 07.847.291/0001-05; o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro, CNPJ 33.094.269/0001-33; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, CNPJ 00.720.771/0001-53; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, CNPJ 61.651.675/0001- 95; e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito Estado de Pernambuco, CNPJ 10.929.560/0001-89, na conformidade das cláusulas seguintes:

I - ADESÃO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - FENABAN

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

As Empresas se comprometem a respeitar durante a vigência do presente Acordo as cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária, com exceção das Cláusulas (OBS: as cláusulas abaixo ainda poderão ser alteradas com base no texto final da CCT)

- 1ª – Reajuste salarial;
- 2ª – Salário de Ingresso;
- 3ª – Salário Após 90 Dias da Admissão;
- 4ª – Adiantamento de 13º Salário;
- 5ª – Salário do Substituído;
- 6ª – Adicional por Tempo de Serviço;
- 7ª – Opção por Indenização do Adicional por Tempo de Serviço;
- 8ª – Adicional de Horas Extras;
- 10 – Insalubridade/Periculosidade;
- 11 – Gratificação de Função;
- 12 – Gratificação de Caixa;
- 13 – Gratificação de Compensador de Cheques;
- 14 – Auxílio Refeição, parágrafos 1º a 5º; e 7º (mantido 6º, sobre ausência denatureza salarial);
- 17 – Auxílio Creche/Auxílio Babá;
- 18 – Auxílio Filhos com deficiência;
- 19 – Auxílio Funeral;
- 20 – Ajuda para deslocamento noturno;
- 21 – Vale-Transporte;
- 22 – Abono de Falta do Estudante;
- 23 – Ausências Legais;
- 24 – Folga Assiduidade;

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

- 25 – Ampliação da Licença-Maternidade;
- 26 – Ampliação da Licença-Paternidade;
- 27 – Estabilidades Provisórias de Emprego;
- 28 – Opção pelo FGTS, com efeito Retroativo;
- 29 – Complementação de Auxílio-Doença Previdenciário e Auxílio-Doença Acidentário;
- 30 – Seguro de Vida em Grupo;
- 31 – Jornada de 6 horas – Intervalo para Repouso e Alimentação;
- 32 – Devolução Parcelada do Adiantamento de Férias;
- 33 – Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente de Assalto;
- 34 – Transporte de Numerário;
- 35 – Segurança Bancária;
- 36 – Multa por irregularidade na Compensação;
- 37 – Uniforme;
- 38 – Digitadores – Intervalo para Descanso;
- 39 – Monitoramento de Resultados;
- 40 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA;
- 41 – Exames Médicos Específicos;
- 42 – Assistência Médica e Hospitalar – Empregado Despedido;
- 43 – Programa de Retorno ao Trabalho;
- 44 – Acidentes de Trabalho;
- 45 – Dos Afastamentos por Doença Superiores a 15 dias;
- 46 – Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT);
- 56 – Aviso Prévio Proporcional;
- 57 – Férias Proporcionais;
- 58 – Carta de Dispensa;
- 59 – Multa por Descumprimento da Convenção Coletiva;
- 60 – Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínuas Relações de Trabalho – Adesão Voluntária;
- 61 – Mecanismos de Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho – Adesão Voluntária;
- 62 – Requalificação/Realocação – Adesão Voluntária;
- 63 – Qualificação Profissional / Certificação aos Empregados Ativos;
- 64 – Requalificação Profissional;
- 65 – Adiantamento Emergencial de Salário nos Períodos Transitórios Especiais de Afastamento por Doença;
- 66 – Programa de Cultura do Trabalhador – Vale-Cultura;
- Cláusulas 68 a 79 – capítulo sobre Teletrabalho;
- 90 – Abrangência Territorial.

da Convenção Coletiva de Trabalho - CCT 2024/2026 celebrada entre a Federação Nacional dos Bancos - FENABAN e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT naquilo que não for conflitante com o presente Acordo coletivo, haja vista as questões contratuais específicas dos empregados do Sistema BNDES, em relação às quais ficam convencionados os dispositivos a seguir enumerados.

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

CLÁUSULA 2ª – NATUREZA SALARIAL DA CLÁUSULA XX DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O benefício previsto na Cláusula XX da Convenção Coletiva de Trabalho não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria GM/MTE nº 03, de 1º.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002), da alínea “c”, § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

II - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL REFERENTE À DATA BASE 2024

As tabelas vigentes dos Planos de Cargos e Salários das Empresas serão reajustadas em 10 % (dez por cento), em 1º de setembro de 2024.

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

III - CLÁUSULAS ASSISTENCIAIS

CLÁUSULA 4ª - AUXÍLIO-REFEIÇÃO REFERENTE À DATA BASE 2024

As Empresas aplicarão ao benefício Auxílio-Refeição, retroativamente a 1º de setembro de 2024, a mesma proporção de reajuste estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho - CCT 2024/2026 celebrada entre a Federação Nacional dos Bancos - FENABAN e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT.

Parágrafo único - O Auxílio-Refeição não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria GM/MTE nº 03, de 1º.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002), da alínea “c”, § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

CLÁUSULA 5ª - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL REFERENTE À DATA BASE 2024

As Empresas reajustarão o limite mensal de reembolso por dependente regularmente inscrito, no âmbito do Programa de Assistência Educacional, em todas as suas modalidades, pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC no período de 01/09/2023 a 31/08/2024, acrescido de 5% (cinco por cento), retroativamente a 1º de setembro de 2024.

Parágrafo único: O Programa de Assistência Educacional incluirá assistência ao dependente matriculado em instituição de ensino básico, fundamental, médio ou superior, seja ela brasileira ou estrangeira.

CLÁUSULA 6ª - DO VALE-TRANSPORTE

As empresas do Sistema BNDES concederão aos empregados vale-transporte integralmente custeado pelo empregados para o deslocamento residência/trabalho, mediante solicitação do empregado, que deverá declarar e comprovar o local de sua residência, bem como o meio de transporte utilizado e demais detalhes da linha utilizada para o deslocamento ao trabalho, conforme normativo vigente.

CLÁUSULA 7ª – GRATIFICAÇÃO SALARIAL

As Empresas pagarão a cada empregado que lhes tenha prestado efetivamente serviços, no âmbito do contrato de trabalho em vigor, no período compreendido entre 1º de setembro de 2023 e 31 de agosto de 2024, valor correspondente a 100% (cem por cento) da remuneração contratual, a título de gratificação salarial referente ao período em questão.

§1º – Considera-se “tempo de efetivo serviço”, para efeito desta cláusula:

I. O período em que o empregado recebeu salário, de qualquer das Empresas, ainda que afastado do trabalho efetivo em razão de licença remunerada, cessão, 15 primeiros dias de afastamento por licença médica ou outra causa de interrupção temporária da prestação de serviços sem prejuízo do salário;

II. O período de afastamento em virtude de acidente de trabalho, licença maternidade ou outros motivos previstos em lei, desde que não haja suspensão de sua remuneração salarial.

§2º – A fração de mês igual ou superior a 15 dias será computada como mês integral.

§3º – A gratificação será calculada para cada empregado tendo como “valor base” a respectiva remuneração contratual vigente em 1º de setembro de 2024, apurando-se, para fins de cálculo, tantos doze avos quantos forem os meses de efetivo serviço.

CLÁUSULA 8ª - GRATIFICAÇÃO SALARIAL ESPECIAL

As Empresas pagarão, adicionalmente à gratificação salarial preceituada na Cláusula 7ª deste Acordo, a cada empregado que lhe tenha prestado efetivamente serviços, no âmbito do contrato de

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

trabalho em vigor, no período compreendido entre 1º de setembro de 2023 e 31 de agosto de 2024, valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração contratual, a título de gratificação salarial especial referente ao período em questão.

Parágrafo Único – Aplica-se à gratificação salarial especial de que trata esta Cláusula o disposto nos parágrafos da Cláusula 7ª.

CLÁUSULA 9ª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

As Empresas pagarão a gratificação de férias a todos os seus empregados da seguinte forma: 1/3 (um terço) correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição da República, acrescido de 2/3 (dois terços) pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 (três terços) da remuneração contratual do empregado, incluindo salários, comissões e gratificações de funções.

CLÁUSULA 10ª – DAS VIAGENS A TRABALHO OU CORPORATIVAS

As empresas reajustarão o valor das diárias das viagens a trabalho desde setembro/2010 pelo INCP – Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Parágrafo único: As regras para a alteração, por interesse particular, em viagens corporativas serão aplicadas indistintamente para todos os viajantes, compreendendo os termos “Empregado”, “Empregado transitório”, “Membro da Diretoria Executiva”, “Membro dos Colegiados Estatutários” e “Convidado” previstos nos normativos internos das Empresas.

CLÁUSULA 11ª - REAJUSTE SALARIAL REFERENTE À DATA BASE 2025

A partir de 1º de setembro de 2025, as tabelas vigentes, bem como os valores das comissões e gratificações de funções, dos Planos de Cargos e Salários das Empresas serão reajustadas pela mesma proporção estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho - CCT 2024/2026 celebrada entre a Federação Nacional dos Bancos - FENABAN e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT.

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

CLÁUSULA 12ª – REAJUSTE DO AUXÍLIO-REFEIÇÃO REFERENTE À DATA BASE 2025

A partir de 1º de setembro de 2025, o valor previsto na Cláusula 4ª será reajustado pela mesma proporção estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho - CCT 2024/2026 celebrada entre a Federação Nacional dos Bancos - FENABAN e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT.

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

CLÁUSULA 13ª - REAJUSTE DO PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL REFERENTE À DATA BASE 2025

A partir de 1º de setembro de 2025, o valor previsto na Cláusula 5ª será reajustado pela mesma proporção estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho - CCT 2024/2026 celebrada entre a Federação Nacional dos Bancos - FENABAN e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT.

IV- CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS

CLÁUSULA 14ª - CARGOS COMISSIONADOS

Os cargos comissionados das Empresas, até o nível máximo de superintendente ou equivalente, serão preenchidos por seus empregados integrantes do quadro permanente de pessoal, admitindo-se, apenas e exclusivamente, as exceções previstas nos parágrafos abaixo, e, sempre que cabível, por meio de processo de recrutamento interno mediante ampla divulgação nos canais disponíveis:

§ 1º O Presidente do BNDES designará o Chefe do Gabinete da Presidência e o Subchefe do Gabinete da Presidência ou função que a substitua, sendo pelo menos um deles integrante do quadro permanente de pessoal das Empresas. O Chefe ou o Subchefe do Gabinete da Presidência ou função que a substitua não integrante do quadro permanente de pessoal das Empresas, acompanhará, obrigatoriamente, a gestão do Presidente que o nomeou.

§ 2º O Presidente do BNDES, na designação de seus assessores, observará que, no mínimo, 80% (oitenta por cento) deverão ser integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas. Os assessores não integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas acompanharão, obrigatoriamente, a gestão do Presidente que os nomeou.

§ 3º Os Diretores do BNDES, na designação de seus assessores, observarão que, no mínimo, respectivamente, 80% (oitenta por cento) deverão ser integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas. Os assessores não integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas acompanharão, obrigatoriamente, a gestão do Diretor que os nomeou.

§ 4º Os assessores do Presidente e dos Diretores do BNDES serão designados para prestar serviço, exclusivamente, nas dependências do BNDES no município do Rio de Janeiro, na sede do BNDES no Distrito Federal ou em suas representações.

§ 5º As designações que recaírem sobre pessoal não integrante do quadro permanente de pessoal do BNDES ou de suas subsidiárias estarão limitadas a até 2% (dois por cento) do quantitativo total de pessoal do BNDES e de suas subsidiárias.

CLÁUSULA 15ª - CESSÕES AO BNDES

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

CLÁUSULA 16ª - DO TRATAMENTO ISONÔMICO AOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

As Empresas continuarão assegurando a seus empregados, no âmbito de seus respectivos Planos de Cargos e Salários, tratamento isonômico quanto a benefícios, vantagens e oportunidades, incluindo aqui o reconhecimento à incorporação de função aos empregados que tiverem exercido, no mínimo, 10 anos em função de confiança e destituído por iniciativa das Empresas.

CLÁUSULA 17ª - CONCURSO PÚBLICO

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

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

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

VI - CLÁUSULAS SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS E GARANTIAS DO EMPREGADO

CLÁUSULA 18ª - ALTERAÇÃO DE ROTINA DE TRABALHO E/OU AUTOMAÇÃO

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

CLÁUSULA 19ª - PROTEÇÃO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA

As empresas do Sistema BNDES se comprometem a não despedir seus empregados, salvo nas hipóteses abaixo:

- a) justa causa, conforme disposições legais aplicáveis e precedida de processo administrativo;
- b) infração disciplinar, precedida do processo administrativo previsto nos regulamentos internos; ou
- c) inadaptabilidade profissional.

§ 1º Não será considerado insubordinação o ato praticado pelo empregado em observância das atribuições, responsabilidades e competências inerentes ao cargo ou função por ele(a) exercido(a).

§ 2º Exceuem-se da abrangência desta Cláusula as dispensas de empregados em decorrência de avaliações realizadas durante o período de acompanhamento de que trata o item 3.1.1.7 do Regulamento Geral de Pessoal do Plano Estratégico de Cargos e Salários – PECS.

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

CLÁUSULA 20ª - DESCONTOS AUTORIZADOS

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

§ 1º Também são considerados legítimos, quando devidamente autorizados pelos empregados, com prazo e valor pré-determinados, os descontos que objetivem doações ao Comitê de Cidadania dos empregados do Sistema BNDES.

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

CLÁUSULA 21ª - ASSÉDIO SEXUAL

Nas Empresas do Sistema BNDES, será considerado falta grave o assédio sexual, entendido como tal qualquer manifestação que, mediante ameaça ou coação, objetive a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal ou que resulte em constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, consideradas nulas todas as penalidades, inclusive as dispensas imputadas à vítima em razão da resistência ao assédio previsto.

CLÁUSULA 22ª - ASSÉDIO MORAL

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

CLÁUSULA 23ª - SESMT COMUM

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

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

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

§ 3º - As Empresas se comprometem a oferecer, mediante ampla divulgação interna, sem ônus

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

para os empregados, cursos de formação de técnicos, arquitetos e engenheiros especialistas em segurança do trabalho, conforme as normas internas de treinamento.

CLÁUSULA 24ª - SISTEMA DE MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

As Empresas manterão o Sistema de Movimentação de Pessoal, de forma a, sempre compatibilizando com a conveniência do empregador, promover oportunidade de opção de escolha da unidade para lotação, respeitando-se os limites estabelecidos por Unidade Fundamental e observando-se, ainda, a compatibilidade entre suas atribuições e as formações profissionais dos empregados.

CLÁUSULA 25ª – AFASTAMENTO ESPECIAL EM CASO DE BEBÊS PREMATUROS

Em caso de bebês prematuros, nascidos antes de 36 (trinta e seis) semanas e 6 (seis) dias de gestação, que necessitem de hospitalização, será concedido a(o) empregada(o):

I - afastamento maternidade especial, imediatamente após o término da licença- maternidade assegurada pela legislação vigente. O afastamento especial terá duração equivalente ao mesmo número de dias de internação entre o nascimento e a alta do bebê, limitado ao máximo de 120 (cento e vinte) dias.

II - afastamento paternidade especial, imediatamente após o término da licença- paternidade assegurada pela legislação vigente. O afastamento especial terá duração equivalente ao mesmo número de dias de internação entre o nascimento e a alta do bebê, limitado ao máximo de 30 (trinta) dias.

§1º - O disposto nesta Cláusula será aplicado aos casos de adoção.

§2º - O limite máximo disposto no item II será de 120 (cento e vinte) dias caso o empregado comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, nos termos do art. 38 da Lei 13.257/2016.

CLÁUSULA 26ª - ABONO DE HORAS PARA ALEITAMENTO

No âmbito de sua política de qualidade de vida e de incentivo ao aleitamento materno, as Empresas facultam às suas empregadas o abono de eventuais saldos negativos diários em até 1 (uma) hora, até que o filho complete 2 (dois) anos de idade.

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

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

§3º - O disposto no *caput* desta Cláusula será aplicado aos empregados que comprovem participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, nos termos do art. 38 da Lei 13.257/2016.

CLÁUSULA 27ª – GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO

Como incentivo à qualificação profissional, as Empresas concederão gratificação aos empregados que, após a sua admissão nas empresas, comprovarem a realização e conclusão de cursos de Graduação,

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

Especialização, Mestrado e Doutorado, nos seguintes termos:

I - 15% ao portador de título de Doutor;

II - 10% ao portador de título de Mestre;

III - 5% ao portador de título de Especialização; e
ônus

IV - 2,5% ao portador de certificados de Graduação.

§1º - Para fazer jus à gratificação é necessário que o curso tenha relação com a identidade institucional (Propósito, Visão, Missão, Valores e Princípios) das empresas do Sistema BNDES e que tenha sido realizado em instituição reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).

§2º - O empregado deverá solicitar a gratificação correspondente ao título obtido por meio de processo administrativo à Área de Recursos Humanos (ARH), contendo formulário específico e cópia autenticada da documentação comprobatória do título adquirido. A concessão do incentivo dar-se-á a partir do mês de entrega da documentação, condicionada à validação pela ARH.

§3º - Só será permitida a cumulação de gratificações decorrentes de títulos distintos.

CLÁUSULA 28ª - LICENÇA POR INAPTIDÃO TEMPORÁRIA AO SERVIÇO

As empresas se comprometem a manter a concessão de licença remunerada de até 3 (três) meses, prorrogável por iguais períodos, até o período máximo de 12 (doze) meses, em caso de indeferimento de pedido inicial ou de pedido de prorrogação de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social e caso verificada, pelo médico do trabalho que presta serviços às Empresas (doravante denominado médico do trabalho), a incapacidade total do empregado para exercernormalmente suas funções.

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

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

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

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

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

§ 6º O Sindicato dos Bancários com base no local de prestação de serviços do empregado deverá prestar, caso haja solicitação do empregado, assistência jurídica gratuita,

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

independentemente de sua filiação ao sindicato, para pleitear junto aos órgãos previdenciários ou judiciais a prorrogação do auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário.

CLÁUSULA 29ª – DO PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA

As empresas realizarão estudos periódicos e permanentes a respeito de planos de demissão incentivada.

§1º - Deverá ser constituído grupo de trabalho paritário permanente, com mandato de dois anos, garantida a participação das Associações de Funcionários e entidades sindicais representativas dos empregados das Empresas, no prazo de quatro meses após a assinatura do presente acordo.

§2º - O grupo de trabalho acima referido deverá apresentar relatório ao final de cada exercício contendo a análise de viabilidade de implementação de plano de demissão incentivada para o ano seguinte.

CLÁUSULA 30 – DA VALORIZAÇÃO DA CARREIRA DE NÍVEL MÉDIO

As Empresas se comprometem a, no prazo de um ano, implementar medidas concretas de valorização dos integrantes do segmento Nível Médio do Sistema BNDES de modo a atingir um ou mais dos seguinte objetivos:

I – Igualdade vertical: reduzir a desigualdade remuneratória entre os segmentos para que o empregado de nível médio não receba menos que 50% da remuneração do empregado de nível universitário de mesmo nível na carreira;

II – Incorporação de gratificação: reduzir a dependência de gratificações de função, incorporando o valor da gratificação de Secretário de Área ao salário-base do cargo, o que também irá facilitar a movimentação dos empregados de nível médio;

III – Aumento vertical de três níveis: reduzir o lapso de progressão vertical, elevando a curva remuneratória do NM em número de níveis equivalente ao NU (aumento vertical de 3 níveis);

IV - Incentivar a qualificação dos integrantes e estruturar incentivo remuneratório para atividades de destaque, por exemplo voltando a viabilizar funções de Coordenador de Serviço de nível médio ou criando os cargos de Encarregado de Serviço II e III, por exemplo.

Parágrafo único: as medidas acima orientarão a elaboração do relatório final do grupo de trabalho sobre valorização do nível médio já constituído no âmbito do BNDES.

CLÁUSULAS 31ª – DA VALORIZAÇÃO DO SEGMENTO DE SERVIÇOS AUXILIARES (“GRUPAMENTO C”)

As Empresas se comprometem a instituir grupo de trabalho paritário, garantida a representação das Associações de Funcionários e entidades sindicais representativas dos empregados, bem como de representantes do segmento de serviços auxiliares, no prazo de seis meses contados a partir da assinatura do presente acordo, com vistas à valorização do segmento.

§1º - O grupo de trabalho terá atenção aos seguintes temas, sem prejuízo de outros que venham a ser

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

debatidos:

- a) Combate ao assédio moral;
- b) Esclarecimentos sobre desvio de função;
- c) Remanejamento para atuação no protocolo ou almoxarifado;
- d) Compensação financeira pelo atingimento do número máximo de biênios;
- e) Incentivo para aposentadoria;
- d) Trabalho híbrido.

VII - CLÁUSULAS SINDICAIS

CLÁUSULA 32ª - DIREITO DE REUNIÃO

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

CLÁUSULA 33ª - GARANTIA DE ACESSO A DIRIGENTE SINDICAL

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

Cláusula 34ª - UTILIZAÇÃO DOS AUDITÓRIOS

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

CLÁUSULA 35ª – LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES DE ENTIDADES ASSOCIATIVAS

As EMPRESAS liberarão um total de até 05 (cinco) empregados para exercício de mandato em entidade de representação, sendo o afastamento considerado como exercício efetivo, com todos os direitos e vantagens.

§ 1º Para assegurar a uniformidade de indicações e o número total definido no “caput” desta Cláusula, a liberação será solicitada pela CONTRAF, indicando os nomes dos empregados e entidades.

§ 2º A liberação vigorará a partir da data do deferimento pela Superintendência da Área de Recursos Humanos da solicitação das entidades sindicais, até o fim da vigência do presente acordo ou término do mandato, caso ocorra antes, devendo o empregado aguardar a decisão em serviço.

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

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

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

CLÁUSULA 36ª - CONCORRENTE A ELEIÇÃO SINDICAL – LIBERAÇÃO

As Empresas concederão, 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.

§ 1º 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, considerando o quantitativo das Empresas.

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

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

CLÁUSULA 37ª - SINDICALIZAÇÃO

Facilitar-se-á às Entidades Sindicais signatárias deste Acordo a realização de campanha de sindicalização, a cada 12 (doze) meses, por 5 (cinco) dias úteis e consecutivos, em dia, local e horário previamente acordados com a Administração.

CLÁUSULA 38ª - REPASSE DAS MENSALIDADES SINDICAIS E ASSOCIATIVAS

As Empresas se obrigam a efetuar o desconto das mensalidades associativas para o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado de Pernambuco, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Brasília, Associação dos Funcionários do BNDES – AFBNDES, Associação dos Funcionários da BNDES Participações – AFBNDESPAR, Associação dos Funcionários da FINAME – AFFINAME e Associação dos Participantes da FAPES – APA/FAPES, desde que por eles devidamente autorizados, e repassá-las no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de sua efetivação, aos cofres das entidades.

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

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

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

VIII - CLÁUSULAS SOBRE SEGUROS E SAÚDE

CLÁUSULA 39ª - INFORMAÇÃO SOBRE SAÚDE

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

CLÁUSULA 40ª - SEGURO 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, tendo como segurados os empregados quando em viagem a serviço e treinamento, com capital segurado, por empregado, não inferior a 25 (vinte e cinco) vezes o maior nível salarial base do PUCS.

CLÁUSULA 41ª - SEGURO DE VIDA

As Empresas comprometem-se a atualizar e corrigir as faixas salariais e as importâncias seguradas do seguro de vida na mesma periodicidade e índices dos salários dos empregados, respeitadas as disponibilidades orçamentárias.

Parágrafo Único - Caso seja constatada defasagem entre os valores decorrentes da aplicação do índice acima e os praticados pelo mercado, os valores segurados poderão ser revistos pelas Empresas.

IX - CLÁUSULAS GERAIS

CLÁUSULA 42ª - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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

§ 1º As comissões representativas dos empregados, compostas por dirigentes sindicais, delegados representantes de base, regularmente eleitos, e das empresas se reunirão, sempre que solicitado por uma das partes.

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

§ 3º O assunto acordado na negociação permanente, se considerado pertinente pelas partes, será validado mediante termo aditivo ao presente Acordo de trabalho.

§ 4º O processo de acompanhamento do presente Acordo se dará na forma prevista nesta

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

cláusula.

CLÁUSULA 43ª - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

As Empresas se obrigam a divulgar o presente Acordo Coletivo, a todos os seus empregados, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis da data de sua assinatura.

CLÁUSULA 44ª - ABRANGÊNCIA DAS NORMAS

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

CLÁUSULA 45ª - VIGÊNCIA

As partes concordam que o presente Acordo coletivo de trabalho passará a reger as relações entre os empregados e as empresas do Sistema BNDES, vigorando a partir de 1º de setembro de 2024 até 31 de agosto de 2026.