

NEGOCIAÇÃO COLETIVA/2012

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES, APROVADA NA ASSEMBLEIA DE 11 DE SETEMBRO DE 2012

Compreende os empregados e aposentados das seguintes empresas:

- Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES**
- BNDES Participações S/A – BNDESPAR**
- Agência Especial de Financiamento Industrial – FINAME**

A) CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1- REAJUSTE SALARIAL

Em 01.09.2012, as Empresas do Sistema BNDES reajustarão as tabelas dos salários aplicadas aos seus empregados, bem como as dos valores das Comissões e Gratificações das Funções de Confiança, vigentes em 31.08.2012, pelo índice acumulado do INPC/IBGE no período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012, acrescidos de mais 5% (cinco por cento) a título de aumento real.

Parágrafo Único – O reajuste total previsto nesta cláusula é de 10,25%.

2- GRATIFICAÇÃO SALARIAL

Em setembro de 2012, as Empresas pagarão a cada empregado que lhe tenha prestado efetivamente serviços no âmbito do contrato de trabalho em vigor, no período compreendido entre 1º de setembro de 2011 e 31 de agosto de 2012, valor correspondente a 1,5 vez (uma vez e meia) a remuneração contratual já reajustada nos termos da cláusula 1ª deste instrumento, a título de gratificação salarial referente ao período em questão.

Parágrafo Primeiro – 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, ou outra causa de interrupção temporária da prestação de serviços sem prejuízo do salário;
- II. o período de afastamento em virtude de acidente do trabalho, licença maternidade ou outros motivos previstos em lei, desde que não haja suspensão de sua remuneração salarial;
- III. o período de afastamento por auxílio-doença.

Parágrafo Segundo – A fração de mês igual ou superior a 15 dias será computada como mês integral.

3- REPOSIÇÃO DO RESÍDUO PERCENTUAL DO PERÍODO DE 1994/2012

As empresas do Sistema BNDES corrigirão, em 01.09.2012, os salários de seus empregados, com a aplicação do percentual residual acumulado relativo à variação integral do INPC/IBGE, no período de 01.09.1994 a 31.08.2012, assim entendido pela divisão do valor acumulado do índice em agosto/2011 pelo de junho/1994, já compensado dos reajustes salariais de 20,94%, 4%, 2%, 3,9%, 5%, 6,0%, 6,9%, 13%, 8,5%, 6%, 4,5%, 6,0%, 9,27%, 6,50%, 7,5% e 9% aplicados, respectivamente, em 01/09/1995, 01/09/1996, 01/09/1997, 01/09/1999, 01/09/2000, 01/09/2001, 01/09/2002, 01/09/2003, 01/09/2004, 01/09/2005, 01/09/2006, 01/09/2007, 01/09/2008, 01/09/2009, 01/09/2010 e 01/09/2011, além do reajuste previsto na cláusula 1ª deste instrumento.

4- REAJUSTE SALARIAL ESPECIAL DE 12,5% EM SUBSTITUIÇÃO AO PAGAMENTO DE GRATIFICAÇÃO SALARIAL (EX-ABONO)

As Empresas do Sistema BNDES concederão, retroativo a 1º de setembro de 2012, reajuste salarial especial de 12,5% (doze vírgula cinquenta centésimos por cento), como forma de incorporar definitivamente à remuneração contratual de cada empregado, o valor correspondente a 1,5 (uma vez e meia) remuneração contratual a ser paga a título de gratificação salarial em 2012, ressaltando que esta gratificação vem sendo paga a este título há 14 (quatorze) anos, conforme Acordos Coletivos de Trabalho firmados a partir de 1998.

5- AMPLIAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

As Empresas do Sistema BNDES pagarão a todos os empregados, a título de Gratificação de Férias, o valor equivalente a uma remuneração contratual do empregado, ampliando o valor mínimo previsto na Constituição Federal (Art. 7º, item XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, *pelo menos*, um terço a mais que o salário normal).

6- CORREÇÃO DA CURVA SALARIAL DE NÍVEL MÉDIO PECS

As Empresas do Sistema BNDES comprometem-se a realizar os ajustes necessários na curva salarial do segmento de nível médio do PECS, de forma a reduzir a disparidade de salários entre os cargos de nível médio e nível superior.

B) CLÁUSULAS ASSISTENCIAIS

7- AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

As Empresas pagarão, a título de Auxílio Cesta Alimentação, o valor de R\$ 622,00 (seiscentos e vinte e dois reais).

Parágrafo Único – As Empresas comprometem-se ainda, no mês de dezembro de cada ano, a fornecer o 13º Auxílio Cesta Alimentação, nos moldes do previsto no *caput* desta cláusula.

8- AUXÍLIO REFEIÇÃO

As Empresas reajustarão o valor do benefício Auxílio Refeição, constante na cláusula 4ª do Acordo Coletivo de Trabalho relativo à data base de 1º de Setembro de 2011, na forma estabelecida na Instrução de Serviço DIR.AA nº. 09/2006, de 20 de maio de 2006, pela aplicação do mesmo índice utilizado para reajustar os salários dos empregados nesta data base, ou pelo índice setorial de “Alimentação fora de Casa”, apurado no período de 1º de setembro de 2011 até 31 de agosto de 2012, o que for mais benéfico aos empregados, com vigência em 1º de setembro de 2012.

Parágrafo Único – O Auxílio Refeição não será considerado remuneração pelos serviços prestados, para qualquer efeito legal ou contratual trabalhista.

9- EMPREGADO EXPATRIADO

Para o empregado expatriado, os benefícios constantes nas cláusulas 7ª e 8ª deste documento poderão ser pagos em espécie, integrados ao salário para todos os fins de direito, exceto para o cálculo de contribuição à Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES.

Parágrafo Primeiro – O pagamento em espécie cessará imediatamente, quando do retorno efetivo do empregado ao Brasil.

Parágrafo Segundo – Sob nenhuma hipótese haverá a incorporação dos valores dos benefícios previstos nesta Cláusula à remuneração do empregado.

10- PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL

As Empresas reajustarão o valor do limite mensal de reembolso, por dependente, constante na cláusula 6ª do Acordo Coletivo de Trabalho relativo à data base de 1º de Setembro de 2011, no âmbito do Programa de Assistência Educacional, em todas as suas modalidades, pela aplicação do mesmo índice utilizado para reajustar os salários dos empregados nesta data base, ou pelo índice setorial de “Gastos com Educação” ou outro equivalente, apurado no período de 1º de setembro de 2011 até 31 de agosto de 2012, o que for mais benéfico aos empregados, com vigência em 1º de setembro de 2012.

Parágrafo Primeiro – As Empresas do Sistema BNDES reverão, em janeiro de 2013, os valores pagos a tais títulos para valores condizentes com a taxa média de mercado apurada pela FIPE.

Parágrafo Segundo – O limite mensal de reembolso, no âmbito do Programa de Assistência Educacional, em todas as suas modalidades, será por funcionário do sistema BNDES. Este valor, reajustado nos termos deste acordo, será também limitado ao total dos gastos, por dependente, que se enquadre nos termos do programa.

Parágrafo Terceiro – O auxílio assistência educacional será pago a título de verba indenizatória.

11- CURSOS DE IDIOMAS

Mudança no procedimento de contratação e pagamento de cursos de língua estrangeira na comunidade para o seguinte modelo: cobertura automática de 100% (cem por cento) das mensalidades de cursos de língua estrangeira na comunidade, cujo valor atenda ao limite do teto já estabelecido.

Parágrafo Primeiro – Este programa deverá ser estendido para outros idiomas além do inglês e espanhol.

Parágrafo Segundo – Possibilidade do funcionário poder cursar até dois idiomas concomitantemente, sendo o teto aplicado individualmente a cada curso.

Parágrafo Terceiro – Este programa deverá ser estendido a todas as representações do BNDES.

C) CLÁUSULAS SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS E GARANTIAS DO EMPREGADO

12- JORNADA DE TURNO

O BNDES pagará, a título de penosidade, ao empregado que trabalhar em regime de turno, seja Coordenador ou não, um adicional de 15% (quinze por cento) sobre sua remuneração contratual total, incluindo todas as gratificações, adicionais noturnos, anuênios e quaisquer remunerações extras.

Parágrafo Primeiro – Nenhum empregado poderá trabalhar 2 (dois) turnos consecutivos. Quando trabalhar, em caráter excepcional e esporádico, a remuneração pelo trabalho no segundo turno passará a ser paga na base de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

13- PROGRESSÃO DE 3 (TRÊS) NÍVEIS NAS CARREIRAS PECS

As empresas do Sistema BNDES comprometem-se a reduzir o número de níveis das carreiras do Segmento Médio e Segmento Universitário do PECS, aplicando-se uma das seguintes alternativas:

- a)** Redução dos atuais 22 níveis (NM) para 19 e de 19 níveis (NU) para 16, mantendo o teto de cada segmento e os respectivos interníveis existentes.
- b)** Concessão de 3 (três) níveis a todos os empregados de carreira PECS.
- c)** Alterar a progressão automática de níveis, ampliando de 1 para 4 níveis automáticos, efetuando a primeira progressão automática 12 meses após o ingresso do empregado no BNDES, a segunda progressão automática 24 meses após o ingresso, a terceira progressão automática 36 meses após o ingresso, e a quarta progressão automática 48 meses após o ingresso do empregado.

Parágrafo Primeiro – Na aplicação desta regra seguindo a alternativa c, os empregados que já contabilizarem mais tempo de casa que os descritos nesta cláusula deverão receber 1, 2 ou 3 níveis conforme seus respectivos tempos dentro do BNDES.

Parágrafo Segundo – Na aplicação desta regra seguindo a alternativa b ou c, a concessão de níveis não interferirá nos interstícios existentes dos empregados para os fins de concorrerem à próxima progressão salarial vertical.

14- CONSIDERAR TEMPO TRABALHADO PREVIAMENTE NO BNDES

Os empregados admitidos no BNDES que já tenham trabalhado anteriormente para o Sistema BNDES, inclusive como estagiários, manterão o tempo previamente trabalhado para fins de contagem de ATS (adicional de tempo de serviço) e demais vantagens adquiridas.

15- AMPLIAÇÃO DE FAIXAS SALARIAIS DOS CARGOS DO SEGMENTO DE SERVIÇOS AUXILIARES

As empresas do Sistema BNDES comprometem-se a rever, no prazo de 30 dias contados da data de assinatura do presente Acordo Coletivo, o posicionamento adotado pela Diretoria do BNDES, na reunião de 14/12/2005, e consubstanciado na Carta DIR.AA n.º 02/2006, de 23/01/2006, objetivando alterar a estrutura do Plano Uniforme de Cargos e Salários – PUCS, assegurando aos ocupantes dos cargos do Segmento de Serviços Auxiliares (Grupamento “C”) o mesmo direito de promoção por antiguidade e merecimento previsto para as demais carreiras do PUCS, de forma a:

- a)** possibilitar progressão salarial vertical, através da ampliação da tabela salarial em pelo menos 5 (cinco) faixas salariais, cada uma delas com o intervalo de reajuste correspondente a 5% (cinco por cento) ;
- b)** ampliar, conseqüentemente, a posição salarial estabelecida como limite para a complementação da aposentadoria pela FAPES;
- 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.

16- CRIAÇÃO DE NOVO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO PLANEJADO – PDP

As Empresas do Sistema BNDES comprometem-se em um prazo de 180 dias, a instituir um novo PROGRAMA DE DESLIGAMENTO PLANEJADO - PDP, para empregados que à época da adesão ao programa reúnam condições para sua aposentadoria.

Parágrafo Único – Permanência de 6 meses após o PDP

Os empregados do Sistema BNDES terão direito a permanecer com contrato de trabalho em vigor por seis meses após a adesão ao PDP, independentemente de parecer prévio dos superintendentes da área.

17- MIGRAÇÃO PUCS PARA PECS

As Empresas do Sistema BNDES comprometem-se a permitir a livre migração dos funcionários do quadro de pessoal antigo para o novo (PUCS para o PECS).

18- ISONOMIA PARA NÍVEL MÉDIO PECS

As Empresas do Sistema BNDES comprometem-se a assegurar isonomia no tratamento dos funcionários ocupantes dos cargos de Nível Médio integrantes do quadro PECS, posto que são cargos de formação, ingresso, atribuições, competência técnica e responsabilidades equivalentes, não sendo lícito, assim, que haja restrições de acesso a funções comissionadas e mobilidade simplesmente por força da nomenclatura dos cargos.

19- UNIFICAÇÃO PARA O SEGMENTO DE APOIO ADMINISTRATIVO DO PUCS

As Empresas do Sistema BNDES comprometem-se a promover as alterações necessárias no PUCS, objetivando a unificação dos diversos cargos e salários do Segmento de Apoio Administrativo (PUCS), em um só cargo, com a denominação de Técnico Administrativo.

20- ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA OS EMPREGADOS DO GRUPAMENTO DE APOIO (PUCS) APROVADOS NOS CONCURSOS DE 1991 e 1992

As Empresas do Sistema BNDES comprometem-se a aplicar a todos os empregados do Grupamento de Apoio Administrativo do PUCS, aprovados nos concursos de 1991 e 1992 e enquadrados na classe posição salarial B1-01, o mesmo tratamento concedido aos empregados do nível técnico do PUCS, também aprovados nos concursos daqueles anos, enquadrados na classe posição salarial A1-01, retroagindo seus efeitos financeiros à mesma data da solução destes últimos.

21- GEP (Plano de Carreira)

As Empresas do Sistema BNDES se comprometem a implantar para todos os seus empregados, o citado programa em até 180 dias da celebração do acordo.

22- ISONOMIA NA INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

As Empresas do sistema BNDES reconhecem o direito à incorporação da gratificação de função aos empregados do PECS, comprometendo-se a efetuar as alterações normativas internas, inclusive na Resolução nº 930/98, de 29/04/1998, da Diretoria do BNDES, aprobatória do Plano Estratégico de Cargos e Salários – PECS, no sentido de assegurar aos empregados integrantes do mesmo, o mesmo direito já assegurado aos integrantes do PUCS, através da Resolução nº 766/91.

23- COMPLEMENTO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado que estiver afastado e em decorrência de tal fato receber algum benefício da Previdência Oficial (auxílio-doença e auxílio de acidente de trabalho) perceberá a complementação de remuneração, inclusive a do décimo terceiro salário, no valor correspondente

à diferença entre a sua remuneração mensal, e o benefício recebido pela Previdência Social a título de Auxílio Doença ou Acidente de Trabalho.

Parágrafo Único – O BNDES assegurará aos funcionários afastados por motivo de doença e acidente de trabalho o direito de receber os valores integrais referentes a abono, salário, participação nos resultados e décimo terceiro salário, e também garantirá a esses funcionários contagem do tempo para o interstício de promoção, biênio e anuênio.

24- CARTA-FIANÇA

As empresas do sistema BNDES comprometem-se a implementar o benefício da Carta-Fiança para funcionários ativos.

Parágrafo Primeiro – Tal benefício consistirá na emissão de carta-fiança para uso em contratos de aluguel de imóveis residenciais na cidade do Rio de Janeiro e nas demais cidades brasileiras onde o BNDES tiver representação.

Parágrafo Segundo – Em caso de não pagamento do aluguel por parte do funcionário beneficiado e conseqüente acionamento por parte do locador, o funcionário terá o valor do aluguel descontado de seu salário e repassado para o locador.

25- QUALIFICAÇÃO DE NÍVEL MÉDIO

As Empresas do Sistema BNDES comprometem-se a implantar gratificação por qualificação aos profissionais de nível médio, a exemplo do que já é adotado em diversos órgãos públicos.

26- PROMOÇÕES PARA EMPREGADOS FORA DO RIO DE JANEIRO

Distribuição proporcional das promoções aos empregados lotados em Departamentos situados no Rio de Janeiro, mas que exerçam suas atividades nas representações do BNDES em outros municípios.

27- CURSOS E TREINAMENTOS PARA REPRESENTAÇÕES

Sendo realizada a contratação de cursos “in company” e/ou treinamentos no Rio de Janeiro, que seja verificada a necessidade desses cursos nos escritórios do Banco fora do Rio de Janeiro e, existindo a demanda, que sejam realizadas turmas presenciais específicas nos escritórios regionais, ou turmas presenciais no Rio de Janeiro, ou por vídeo-conferência, com cronogramas formatos em dias corridos para que assim os funcionários de fora do Rio de Janeiro possam participar.

28- ATENDIMENTO RH E FAPES PARA REPRESENTAÇÕES

O BNDES, por meio da Área de Recursos Humanos, se comprometerá a construir um novo modelo de atendimento não só dos assuntos relacionados a recursos humanos, como também os relacionados à FAPES, de modo que os escritórios regionais tenham menor déficit de informação e mais qualidade no atendimento, uma vez que os canais de atendimento são inadequados e/ou insuficientes.

29- COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL PARA REPRESENTAÇÕES

O BNDES, por meio da Área de Recursos Humanos, se comprometerá a executar uma comunicação institucional adequada aos escritórios regionais, de forma a se tornar obrigatória a transmissão por videoconferência de todo e qualquer iniciativa a ser aberta ao público interno do BNDES, também para os escritórios regionais.

30- COMISSÃO PARA REDIMENSIONAR CARGOS EM REPRESENTAÇÕES

O BNDES por meio da ARH constituirá uma comissão interna (com participação de executivos das três regionais somados às duas representações do exterior), com vistas a redimensionar a distribuição de técnicos e cargos executivos, conforme as novas prioridades regionais e de territorialidade somada as necessidades da instituição com a sua política de apoio ao entorno de projetos, e com isso o fortalecimento do corpo funcional dos escritórios regionais.

31- AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE

Será concedido aos empregados das empresas do Sistema BNDES, o total de 20 (vinte) dias úteis de Licença Especial Remunerada, a partir do nascimento de seu filho, para que o pai possa prestar assistência ao filho e à mãe.

Parágrafo Único – Igual tratamento será concedido nos casos de adoção ou guarda judicial de criança de até 8 (oito) anos de idade.

32- REGULARIZAÇÃO DA SITUAÇÃO FUNCIONAL E PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADOS ANISTIADOS

As Empresas do Sistema BNDES comprometem-se a regularizar a situação funcional e previdenciária de seus empregados anistiados de acordo com o artigo 5º da CF, Lei 8.878/94, art. 471 da CLT, ON nº 04/2009, DL 6657/2007 e Parecer nº 01/2007 da AGU e/ou pela Comissão Especial Interministerial de Anistia – CEI, sobretudo no âmbito da FAPES, para aqueles funcionários que já se encontram readmitidos/reintegrados, de forma a implementar as proposições contidas na conclusão do Relatório da Comissão Paritária do Sistema BNDES para Análise da Situação dos Anistiados, criada por força da cláusula 22 do Acordo Coletivo de 2004, firmado em 18/11/2004, e ainda:

a) reenquadramento salarial dos anistiados pela Lei 8.878/94 que se encontram em efetivo exercício de suas funções nas Empresas do Sistema BNDES, bem como daqueles que retornarem aos quadros das Empresas, com base na tabela do Relatório da Comissão supracitada, compreendendo o devido acerto salarial atualizado, bem como a inclusão dos seus respectivos biênios e promoções por antiguidade, desde a data do desligamento;

b) que as Empresas do Sistema BNDES e a FAPES observem a Orientação Normativa nº. 4 de 2008, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com base da Lei nº. 8.878/94, reconhecendo o tempo em que os anistiados estiveram fora do BNDES, mais o tempo em que contribuíram antes do desligamento ocorrido, para efeito de aposentadoria;

c) que a administração do BNDES assegure o direito de todos os anistiados a optarem pelo Plano de Desligamento Planejado - PDP, instituído no Acordo Coletivo de Trabalho de 2007, firmado em 17/12/2007;

d) que o BNDES conceda aos anistiados cedidos o direito a senha para acessar a rede de computadores;

e) que a administração do BNDES assegure o direito a todos os anistiados em aderir ao Acordo sobre as Horas Extras Contratuais (Pré-Contratadas), firmado em agosto de 2002, com a consequente desistência da ação judicial que tramita na Justiça do Trabalho, proposta pelo Sindicato dos Bancários do RJ;

f) que a administração do BNDES reconheça administrativamente o direito à percepção de pensão e/ou indenização por parte do cônjuge/companheiro(a) e/ou dependentes dos anistiados já falecidos do Sistema BNDES;

g) que a administração do BNDES dê cumprimento a Cláusula 28 - Assédio Moral, do Acordo Coletivo de 2008/2010, combatendo e repudiando todo e qualquer tipo de assédio moral com os empregados anistiados;

h) que as Empresas assegurem o pagamento de gratificação comissionada aos anistiados lotados em outros órgãos, quando os mesmos assumirem função de confiança naqueles órgãos;

i) que seja assegurada também aos anistiados cedidos a outros órgãos, a participação nos cursos de capacitação oferecidos pela Administração do BNDES, tais como, informática, idiomas, etc.;

j) que seja proibida a realização de exame médico admissional por ocasião do retorno dos anistiados às Empresas, bem como de todo e qualquer exame médico para adesão à FAPES, especialmente, com o objetivo de identificação de doenças pré-existentes;

k) que a Administração das Empresas reconheça o direito dos anistiados a receberem seus salários a partir de 05/03/2009, data das Restaurações das Anistias dos ex-empregados do Sistema BNDES pela Comissão Especial Interministerial de Anistia;

l) que seja assegurado o retorno de todos os anistiados cedidos à outros Órgãos e/ou empresas da Administração direta ou indireta do Governo Federal para os quadros de pessoal das Empresas do Sistema BNDES, desde que o interessado encaminhe requerimento a empresa;

m) tendo em vista a situação excepcional e, portanto, também irregular a que foram submetidos os empregados demitidos por ocasião do Governo Collor em 1990, as Empresas comprometem-se a restabelecer o "status quo" dos anistiados/reintegrados junto à FAPES, assumindo o pagamento das contribuições patronais e dos participantes, no período compreendido entre as demissões e os retornos às Empresas, uma vez que os participantes venham a devolver todo e qualquer saque de suas contribuições realizadas à época dos desligamentos, restaurando assim a adesão original;

n) que a empresas do Sistema BNDES tomem as devidas providências para a regularização da situação junto ao INSS, FGTS e FAPES, de forma a eliminar todo e qualquer obstáculo por ocasião da aposentadoria dos anistiados retornados;

33- CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO

Revisão dos percentuais de promoção, sendo 20% para o critério de antiguidade, 20% para o de mérito e 10% por mérito especial.

34- 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, nos 6 (seis) meses subsequentes ao término da licença maternidade, o abono de eventuais saldos negativos em até 1 (uma) hora diária.

Parágrafo Primeiro – Para fazer uso da faculdade prevista nesta Cláusula, a empregada deverá encaminhar requerimento escrito ao Departamento de Administração de Recursos Humanos – ARH/DERHU.

Parágrafo Segundo – O mesmo tratamento será estendido para os casos de adoção.

35- LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO

As Empresas comprometem-se a passar a proporção de funcionários que podem pedir licença sem remuneração de 0,5% para 0,75% do quantitativo total dos empregados do Sistema BNDES.

D) CLÁUSULAS SOBRE SAÚDE

36- 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.

Parágrafo Primeiro – 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.

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

37- 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.

38- SEGURO DE VIDA - PLASEG

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, 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.

39- PLANO DE ASSISTÊNCIA E SAÚDE

As Empresas encaminharão com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, para conhecimento, às representações de empregados, eventuais alterações do Regulamento de Assistência e Saúde – RAS, previamente à apreciação pela Diretoria.

40- GINÁSTICA LABORAL

As empresas do Sistema BNDES se comprometem a implantar programa de ginástica laboral e Terapia Shiatsu Expresso, a ser ministrada por profissionais qualificados, no local e horário de trabalho, inclusive nas representações regionais.

41- AMPLIAÇÃO DA REDE DO PAS – Programa de Assistência Saúde

Promover no prazo de 180 dias, no âmbito do FAMS, o efetivo aumento da rede de atendimento bem como a adequação da tabela de honorários pagos a esta rede, no Rio de Janeiro e nas representações, visando uma retenção de profissionais qualificados.

42- COBERTURA DE DESPESAS MÉDICAS FORA DO RIO DE JANEIRO

Cobertura de 100% das despesas médicas, até o limite da tabela de “escolha dirigida”, incorridas por participantes do FAMS fora do Estado do Rio de Janeiro na modalidade “livre escolha”, caso o referido procedimento possua algum credenciado no Estado do Rio de Janeiro.

43- DESCONTO INTEGRAL (DI)

Atendimento emergencial a familiares de beneficiários do FAMS que não ostentem a condição de dependentes inscritos, restrito ao âmbito do Sistema de Escola Dirigida, para posterior ressarcimento integral pelos respectivos titulares (antes conhecido como DI).

44- DEPENDENTES NO PLANO DE SAÚDE

Os titulares do PAS terão o direito de incluir no Plano de Saúde todos os seus filhos, mesmo que estes já estejam inscritos na FAPES.

45- INCLUSÃO DE GENITORES NO PAS

Alterar a redação da letra d do artigo 4º do 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.”

46- ALTERAÇÃO NO RAS (Regulamento do Plano de Assistência e Saúde) – IRMÃO INVÁLIDO

CAPÍTULO II

DOS BENEFICIÁRIOS

VII. o irmão ou a irmã inválido(a), desde que:

- a) as doenças ou deficiências de que é portador, independente de idade sejam impeditivas para prover a própria subsistência, como por exemplo, ser responsável pela sua vida cível, bem como mantenham-no (a) impossibilitado (a) do exercício de quaisquer atividades geradoras de rendimentos; e
- b) resida com o beneficiário titular ou em imóvel de propriedade deste ou alugado com responsabilidade do beneficiário titular pelo pagamento do aluguel; ou com os genitores também inscritos como dependentes do beneficiário titular; ou em instituição ou domicílio em regime de internação, sob a responsabilidade do beneficiário titular; e

47- PERMANÊNCIA DE DEPENDENTES NO PAS

Prestação de Assistência Médico-Social aos dependentes dos beneficiários do FAMS que vierem a falecer;

- a) A prestação desta assistência aos cônjuges, salvo se inválido, será prestada pelo prazo de 5 (cinco) anos.
- b) A prestação desta assistência aos demais dependentes deverá respeitar os limites das regras de dependentes definidas no RAS.

48- BENEFÍCIO DO CUIDADOR SOCIAL

As empresas do sistema BNDES 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; e
- b) Técnicos em Enfermagem ou comprovação de cursos de capacitação para a função.

Parágrafo Terceiro – São vedadas as inclusões como Cuidadores Sociais os membros diretos da família e/ou empregados domésticos.

49- CONVÊNIO COM A RECEITA FEDERAL PARA PERÍCIA MÉDICA

Inclusão de serviço de perícia médica no âmbito do FAMS, através de convênio com a Receita Federal, para o processo de isenção do Imposto de Renda.

E) CLÁUSULAS SOBRE A FAPES

50- EXAMES PARA ASSISTIDOS NA CONTRATAÇÃO DE EMPRÉSTIMOS

Que o BNDES crie mecanismo junto a FAPES que permita a realização, pelo próprio serviço médico da FAPES, de exames necessários aos assistidos com doenças preexistentes interessados na contratação de empréstimos concedidos pela Fundação.

51- ESTATUTO E/OU REGULAMENTO PREVIDENCIÁRIO DA FAPES

As Empresas encaminharão com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, para conhecimento, às representações de empregados e de aposentados, eventuais propostas de alterações no estatuto e/ou regulamento previdenciário da FAPES, incluindo mas não se restringindo a deliberações do Conselho Deliberativo e/ou da Diretoria-Executiva da Fundação que alterem condições de adesão e/ou custeio por contribuição regular, extraordinária ou joia.

52- OUVIDORIA DA FAPES

Criação de uma Ouvidoria da FAPES, que se reporte aos Conselhos da FAPES e do BNDES, cuja direção deverá ficar a cargo de um participante ativo cedido e um assistido, e eleitos pelos participantes da FAPES (ativos e assistidos) vinculados às Empresas do Sistema BNDES, com mandato de 3 anos, vedada a recondução ao cargo.

53- COMISSÃO DE PARTICIPANTES DA FAPES

Criação de comissão de participantes ativos e assistidos para acompanhar a gestão e situação econômico-financeira da FAPES, sobretudo quanto à futura capacidade de pagamento das aposentadorias e pensões.

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

II. Esta comissão dever-se-á reunir mensalmente para acompanhar a evolução da fundação no período.

III. A comissão deverá emitir relatório digital mensal utilizando termos leigos para a alta administração do banco, participantes ativos e assistidos retratando a situação da FAPES.

IV. Esta comissão também tem o papel de propor melhorias e convocar assembleias para os participantes e administradores quando julgar necessário.

V. Se preciso, visando auxiliar o processo decisório dos participantes (ativos e assistidos) a comissão deverá oferecer palestras acerca de temas relacionados a um plano de previdência.

VI. O BNDES, quando requerido, deverá financiar a participação em cursos e seminários em temas relacionados a gestão de uma entidade de previdência fechada para os participantes (ativos e assistidos) desta comissão.

54- ANULAÇÃO DE “JOIA” DIFERENCIADA

Anulação da Resolução 26/11 da FAPES que instituiu a cobrança de joia diferenciada.

55- CRITÉRIOS PARA A ELEIÇÃO DE CONSELHEIROS E DIRETORES EXECUTIVOS PARA A FAPES

As empresas do Sistema BNDES, em conjunto com os participantes ativos e assistidos, se comprometem a adotar, na indicação de diretores-executivos para a Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES as seguintes normas:

a) os conselheiros e diretores-executivos serão eleitos paritariamente pelas empresas patrocinadoras e pelos participantes ativos e assistidos;

b) os cargos de presidentes dos Conselhos Deliberativo e Fiscal serão designados pelas partes – patrocinadores e participantes ativos e assistidos – de forma rotativa, sendo ocupados, por igual período, por um dos conselheiros representantes de cada parte;

c) os candidatos para os cargos mencionados deverão atender aos critérios e requisitos explícitos em lei e dispositivos infralegais;

d) os conselheiros e diretores executivos apresentarão declaração de bens, ao serem empossados e ao deixarem os cargos.

e) ao serem empossados assumirão o compromisso de, enquanto permanecerem no cargo, e até 1 (um) ano após deixarem o cargo, não assumir qualquer posição gerencial ou de consultoria junto a instituições financeiras, exceto se tratando de retorno aos seus patrocinadores;

f) os conselheiros e diretores executivos, ao serem empossados, assumirão o compromisso de não realizarem operações pessoais no mercado de valores mobiliários enquanto estiverem exercendo seus respectivos cargos.

56- 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 e ela própria 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

trabalhistas ou civis que possam vir a afetar o patrimônio das Entidades envolvidas, bem como o patrimônio dos empregados assistidos.

F) CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS

57- CESSÕES AO BNDES

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

58- REESTRUTURAÇÃO DO BNDES E DE SUAS SUBSIDIÁRIAS

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

59- REESTABELECER O SISTEMA DE MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

As Empresas comprometem-se a reestabelecer, em um prazo de 30 dias, Sistema de Movimentação de Pessoal, de forma a assegurar aos interessados a oportunidade de ampla opção de escolha da unidade para lotação, respeitando-se os limites estabelecidos por Unidade Fundamental e observando-se, ainda, a compatibilidade entre suas atribuições e as formações profissionais dos empregados.

60- DO TRATAMENTO ISONÔMICO AOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES

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.

61- 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;
- d) A guardar as provas durante cinco anos.

62- ALTERAÇÃO DE ROTINA DE TRABALHO E/OU AUTOMAÇÃO

Na hipótese de introdução de técnicas de automação, outras inovações tecnológicas ou reorganização administrativa tornarem prescindível o serviço de mão de obra antes empregada em determinada atividade, ou tornarem o empregado ali lotado inabilitado para operar com a nova

tecnologia, as Empresas continuarão adotando a política de realocar o empregado afetado em outra atividade produtiva, para preenchimento de posto de trabalho carente de mão de obra, compatível com o seu cargo, fornecendo-lhe o treinamento adequado.

63- DISPENSA DE EMPREGADOS

Propostas de dispensas de empregados com base em motivações de ordem econômico-financeiras, tecnológicas, estruturais ou análogas serão previamente examinadas por Comissão Paritária composta por empregados representantes das Empresas e dos Empregados, estes designados pelas entidades sindicais signatárias deste Instrumento, com o objetivo de apresentar ao Presidente do BNDES, através de Relatório conclusivo elaborado pelos membros da referida Comissão, as análises, sugestões, subsídios e/ou alternativas às decisões que deverão ser por ele tomadas.

64- 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 tomada como resultado de sindicância ou inquérito administrativo, sendo assegurados ao empregado os direitos da ampla defesa e do contraditório, ou, ainda, por inadaptabilidade profissional após a tramitação dos procedimentos regulamentares institucionais.

Parágrafo Único – Excetuam-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.

65- PROCESSO SELETIVO PARA CARGOS EXECUTIVOS

As Empresas implementarão o Processo Seletivo Interno para Cargos Executivos, a ser disciplinado em norma interna, na forma estabelecida em seus regulamentos internos, com critérios e normas transparentes, a partir de 1º de setembro de 2012.

66- REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

As Empresas comprometem-se a dar cumprimento à Lei nº 12.353, de 28 de dezembro de 2010 e à Portaria MPOG nº 26, de 11 de março de 2011, bem como as disposições previstas nos parágrafos abaixo:

Parágrafo Primeiro – A comissão eleitoral prevista no artigo 9º da Portaria nº 26, de 11 de março de 2011 será composta por até 10 (dez) membros, sendo metade indicados pelas entidades sindicais, devendo o seu Presidente ser indicado pelas empresas.

Parágrafo Segundo – As eleições dos representantes dos empregados nos Conselhos de Administração das empresas signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho ocorrerão nas mesmas datas.

Parágrafo Terceiro – As empresas proverão cursos de aperfeiçoamento para representantes dos empregados eleitos para conselhos de Administração das empresas do sistema BNDES, arcando com todas as respectivas despesas.

67- 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, consideradas nulas todas as penalidades, inclusive as dispensas imputadas à vítima em razão da resistência ao assédio previsto.

68- 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 forma repetida e prolongada, em razão de vínculo laboral, potencialmente capaz de comprometer a carreira da vítima, causar dano a sua integridade física e/ou psíquica e/ou ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

69- 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.

Parágrafo Primeiro – O Presidente do BNDES designará um Chefe de Gabinete e um Chefe da Secretaria Executiva do Gabinete ou função que a substitua, sendo pelo menos um deles integrante do quadro permanente de pessoal das Empresas. O Chefe de Gabinete ou o Chefe da Secretaria Executiva do Gabinete ou função que a substitua não integrante do quadro permanente de pessoal das Empresas, acompanhará, obrigatoriamente, a gestão do Presidente que o nomeou.

Parágrafo Segundo – O Presidente do BNDES, na designação de seus assessores, observará que, no mínimo, 50% (cinquenta 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.

Parágrafo Terceiro – O Vice-Presidente e os demais Diretores do BNDES, na designação de seus assessores e secretários, observarão que, no mínimo, respectivamente, 50% (cinquenta por cento) deverão ser integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas. Os assessores e secretários não integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas acompanharão, obrigatoriamente, a gestão do Vice-Presidente ou do Diretor que os nomeou.

Parágrafo Quarto – O Presidente do BNDES poderá designar um secretário de Presidente e secretários auxiliares de Presidente, sendo que do total, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas. O secretário de Presidente e os secretários auxiliares de Presidente não integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas acompanharão, obrigatoriamente, a gestão do Presidente que os nomeou.

Parágrafo Quinto – Os secretários e os assessores do Presidente, Vice-Presidente e 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.

Parágrafo Sexto – As designações que recaírem sobre pessoal não integrante do quadro permanente de pessoal do BNDES ou de suas subsidiárias estarão limitadas a até 1% (um por cento) do número de funções comissionadas existentes.

70- SESMT COMUM

As partes acordam que seja constituído um 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.

Parágrafo Primeiro – A constituição do SESMT COMUM de que trata o “caput” fica condicionada a autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Segundo – O SESMT COMUM será avaliado, a cada dois anos, por Comissão formada pelos integrantes da CIPA das Empresas envolvidas.

Parágrafo Terceiro – Os técnicos de segurança do trabalho e os engenheiros do trabalho serão empregados das Empresas do Sistema BNDES, desde que haja no quadro de pessoal profissional devidamente habilitado para exercer a função.

Parágrafo Quarto – As Empresas se comprometem a oferecer, mediante ampla divulgação interna, sem ônus para os empregados, cursos de formação de técnicos e engenheiros de segurança do trabalho, conforme as normas internas de treinamento.

71- POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

As Empresas comprometem-se a dar continuidade ao aprimoramento da sua política de Recursos Humanos, por meio do Programa Gestão Estratégica de Pessoas – GEP e de outras iniciativas relacionadas ao tema, a fim de promover, observados os objetivos das Empresas, o desenvolvimento profissional dos empregados do Sistema BNDES e a busca dos entendimentos e das ações administrativas necessárias, objetivando que todos os seus empregados passem a gozar de iguais direitos e benefícios, independentemente de plano de cargos e salários.

Parágrafo Primeiro – A ARH compromete-se a apresentar trimestralmente o painel de acompanhamento do GEP e dos estudos de que trata o parágrafo primeiro a um grupo constituído por até 8 (oito) empregados, indicados pela Comissão de Empregados.

Parágrafo Segundo – A ARH compromete-se, ainda, a envidar todos os esforços para cumprir o cronograma do Programa GEP.

72- IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE ATIVOS, ASSISTIDOS E PENSIONISTAS

As Empresas comprometem-se a promover igualdade de tratamento entre ativos, assistidos e pensionistas.

G) CLÁUSULAS SINDICAIS

73- DIREITO DE REUNIÃO

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

74- GARANTIA DE ACESSO A DIRIGENTE SINDICAL

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

75- DIRIGENTES CLASSISTAS – LIBERAÇÃO

As Empresas continuarão a conceder afastamento remunerado aos empregados eleitos para as Diretorias das Associações de Funcionários das Empresas do Sistema BNDES e das Entidades

Sindicais signatárias do presente Acordo, no curso do efetivo exercício dos respectivos mandatos, na quantidade máxima de 10 (dez) empregados, e a seguinte distribuição, observado o disposto nos parágrafos segundo desta cláusula: 1 (um) para as Entidades Sindicais signatárias, considerando todas as Empresas, e 9 (nove) para as diretorias das Associações de Funcionários das Empresas, dos quais 4 (quatro) indicados pelo presidente da AFBNDES, 3 (três) indicados pelo presidente da AFBNDESPAR e 2 (dois) indicados pelo presidente da AFFINAME.

Parágrafo Primeiro – Para efeito de aplicação desta Cláusula, as Associações de Funcionários e as Entidades Sindicais farão a indicação e comunicação, previamente e por escrito, à Administração das Empresas, os nomes dos dirigentes a serem liberados.

Parágrafo Segundo – A distribuição das 9 (nove) vagas concedidas às Associações poderá ser negociada livremente entre estas, bastando que haja concordância por escrito em documento a ser encaminhado à Administração das Empresas.

Parágrafo Terceiro – As Empresas comprometem-se a conceder até 12 (doze) dias de abono por ano, para o conjunto dos dirigentes das Associações e das Entidades Sindicais, para que os mesmos possam participar de seminários, congressos, palestras e demais eventos de interesse das referidas entidades; para o que o Departamento responsável pelo controle de frequência deverá ser comunicado formalmente de cada ausência abonável com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis.

Parágrafo Quarto – Na hipótese de unificação das Associações de Funcionários das Empresas do Sistema BNDES, será mantido o afastamento de 9 (nove) diretores eleitos para a Associação unificada.

76- DEDICAÇÃO INTEGRAL ÀS ASSOCIAÇÕES DE FUNCIONÁRIOS

Em adição às disposições da Cláusula 72 deste documento, as empresas do Sistema BNDES garantirão a manutenção da gratificação de função de pelo menos 2 (dois) empregados, para aqueles empregados que já a percebiam, que vierem a se candidatar e caso eleitos, exercer função na diretoria executiva em quaisquer das associações de funcionários em atividade.

Parágrafo Primeiro – A manutenção da gratificação de função tem início no momento do registro da chapa concorrente e se estende até 2 (dois) anos após a conclusão do mandato exercido.

Parágrafo Segundo – A manutenção da gratificação de função é garantida apenas aos empregados que se dediquem em horário integral para as associações para exercício do cargo de diretor.

Parágrafo Terceiro – O empregado não eleito perde a garantia da manutenção de gratificação de função assim que homologado o resultado final das eleições a que tenha concorrido.

Parágrafo Quarto – O empregado que for eleito diretor e renunciar ao exercício do cargo, em qualquer momento do mandato, perderá a garantia da manutenção da gratificação de função de confiança a partir da data da renúncia.

77- CONCORRENTE A ELEIÇÃO SINDICAL – LIBERAÇÃO

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, considerando o quantitativo das Empresas.

Parágrafo Segundo – A liberação far-se-á mediante comunicação do interessado à Administração da respectiva Empresa.

Parágrafo Terceiro – 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.

78- DELEGADO SINDICAL 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 eleitos e os respectivos suplentes gozarão das mesmas garantias dos dirigentes sindicais e das Associações de Funcionários e terão direito, extensivo aos dirigentes não cedidos às Associações, a abono de 1 (um) dia por mês para reuniões ou quaisquer outras atividades externas inerentes ao exercício de suas funções.

79- UTILIZAÇÃO DOS AUDITÓRIOS

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

80- DIREITO À INFORMAÇÃO

As Empresas continuarão a assegurar às Associações de Funcionários das Empresas, quando solicitadas por escrito à Administração, informações relevantes, para a situação dos seus empregados, relativas ao desempenho econômico-financeiro das Empresas, bem como projetos encaminhados à Diretoria 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.

81- INFORMAÇÃO SOBRE SAÚDE

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

82- 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.

83- REPASSE DAS MENSALIDADES 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 Participantes da FAPES – APA/BNDES, Associação dos Funcionários da BNDES Participações S/A – AFBNDESPAR, Associação dos Funcionários da FINAME – AFFINAME e Associação dos Funcionários do BNDES – AFBNDES, dos empregados associados, desde que por eles devidamente autorizados, e repassá-las no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de sua efetivação, aos cofres das entidades.

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – 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.

H) CLÁUSULAS GERAIS

84- NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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

Parágrafo Primeiro – As comissões representativas dos empregados e 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 será parte integrante da pauta.

Parágrafo Terceiro – 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.

Parágrafo Quarto – O assunto acordado na negociação permanente, se considerado pertinente pelas partes, será validado mediante termo aditivo ao presente acordo de trabalho.

85- MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS DISPOSIÇÕES DO PRESENTE ACORDO

Se descumprida qualquer cláusula deste ACT, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de 10% do salário cargo NM-01 do PECS, a favor de cada empregado do Banco, que será devida para cada item não cumprido do acordo.

86- 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.

87- 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.

88- VIGÊNCIA

As normas e condições estabelecidas no presente Instrumento Coletivo terão vigência de 01.09.2012 até 31.08.2014, exceto as cláusulas econômicas, que deverão ser revistas por ocasião da próxima data-base (01/09/2013).