



Acordo Coletivo de Trabalho 2022-2024

Comunicacao Interna em 16/08 às 10:54

Categoria : COMUNICADO

Remetente: Comissão de Negociação

Quem deve receber este aviso : TODOS OS EMPREGADOS DO BANCO E AFS

Acordo Coletivo de Trabalho 2022-2024

Em reunião realizada pelas Comissões de Negociação das Empresas e dos Empregados na quinta, 11, foram apresentados pelos representantes do BNDES os pontos da proposta da Administração para o Acordo Coletivo de Trabalho 2022-2024, bem como suas justificativas.

Dando continuidade às ações de diálogo com as áreas, que vêm sendo realizadas consistentemente ao longo de 2022 pela APEC, e reforçando o compromisso de transparência com o corpo funcional, a Comissão de Negociação das Empresas do Sistema BNDES realizou, na última sexta-feira, 12, novas Rodas de Conversa com os empregados, com vistas a dar publicidade e esclarecer dúvidas sobre a proposta do Sistema BNDES.

A proposta contempla a manutenção integral de todos os parâmetros negociados no ACT 2020-2022, acolhe o reajuste solicitado pelos representantes dos Empregados, limitado à inflação em 2022, e introduz compartilhamento de custos com os beneficiários do Plano de Saúde. Especificamente sobre o último ponto, esta Comissão reitera que os termos trazidos são resultado de extensos estudos técnicos e reforça o entendimento manifestado nas reuniões ocorridas na sexta, de que a proposta contribui para garantir a sustentabilidade do plano de saúde e a manutenção de sua autogestão.

Assim, tendo apresentado os necessários esclarecimentos prévios ao corpo funcional, a Comissão divulga a minuta de proposta para o ACT 2022-2024 e a apresentação feita aos empregados e seus representantes na semana passada, que podem ser acessadas clicando nos arquivos anexos.



Minuta - ACT 2022-2024 - Formalização de Proposta.pdf Rodas de Conversa ACT 2022-2024.pdf

Comissão de Negociação das Empresas do Sistema BNDES

Acompanhamento :

Criado por Comunicacao Interna em 16/08/2022 10:54:42
Enviado por Comunicacao Interna em 16/08/2022 10:57:01

Pelo presente instrumento particular, as PARTES, de um lado:

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, e 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; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, CNPJ 10.929.560/0001-89, doravante denominados **SINDICATOS**,

cada qual na forma de seus respectivos estatutos e demais documentos pertinentes, celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024, conforme as cláusulas seguintes:

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 na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária, com exceção das Cláusulas [a ser adequado, de acordo com a nova redação da CCT, que deve consolidar documentos normativos]; da Convenção Coletiva de Trabalho - CCT 2022/2024 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.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA 2ª - REAJUSTE SALARIAL

As tabelas vigentes dos Planos de Cargos e Salários das Empresas do Sistema BNDES serão reajustadas pelo índice consolidado na Convenção Coletiva de Trabalho – CCT celebrada entre a Federação Nacional

dos Bancos – FENABAN e as Confederações de Trabalhadores, em 1º de setembro de 2022, até o limite da inflação medida pelo INPC.

§ 1º 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.

§ 2º A partir de 1º de setembro de 2023, as tabelas vigentes, bem como os valores das comissões e gratificações de funções, dos Planos de Cargos e Salários das Empresas serão reajustadas pelo índice consolidado na Convenção Coletiva de Trabalho – CCT celebrada entre a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN e as Confederações de Trabalhadores.

CLÁUSULAS ASSISTENCIAIS

CLÁUSULA 3ª - AUXÍLIO-REFEIÇÃO

As Empresas manterão o benefício Auxílio-Refeição, na forma estabelecida em seus regulamentos internos e será reajustado pelo mesmo índice previsto na cláusula 2ª, a partir de 1º de setembro de 2022.

§ 1º 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.

§ 2º A partir de 1º de setembro de 2023, o valor previsto nesta Cláusula será reajustado pelo índice consolidado na Convenção Coletiva de Trabalho – CCT celebrada entre a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN e as Confederações de Trabalhadores.

CLÁUSULA 4ª - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL

As Empresas manterão o limite mensal de reembolso, no âmbito do Programa de Assistência Educacional, em todas as suas modalidades, reajustadas pelo mesmo índice previsto na cláusula 2ª, a partir de 1º de setembro de 2022, por dependente regularmente inscrito.

Parágrafo único - A partir de 1º de setembro de 2023, o valor previsto nesta Cláusula será reajustado pelo índice consolidado na Convenção Coletiva de Trabalho – CCT celebrada entre a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN e as Confederações de Trabalhadores.

CLÁUSULA 5ª - DO VALE-TRANSPORTE

As empresas do Sistema BNDES, em conformidade com a Lei nº 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87, concederão aos empregados vale-transporte em quantidade suficiente para o deslocamento residência/trabalho e vice-versa, 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.

Parágrafo único - O valor da participação das empresas nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do salário-base.

CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS

CLÁUSULA 6ª – 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.

§ 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, 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.

§ 3º Os Diretores do BNDES, na designação de seus assessores, observarão que, no mínimo, respectivamente, 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 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 7ª – 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 8ª – 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.

CLÁUSULA 9ª – 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.

CLÁUSULAS SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS E GARANTIAS DO EMPREGADO**CLÁUSULA 10 – CONDIÇÕES PARA DEMISSÃO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR**

As empresas do Sistema BNDES se comprometem a despedir os empregados somente nas seguintes hipóteses:

- a) justa causa, conforme disposições legais aplicáveis;
- b) infração disciplinar, precedido do processo administrativo previsto nos regulamentos internos; ou
- c) insuficiência de desempenho do empregado.

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

§ 2º A decisão que determinar a despedida do empregado(a) por motivo de insuficiência de desempenho deverá ocorrer com base em histórico de avaliações formais em sistema de avaliação de desempenho, conforme disciplinado nos regulamentos internos, atuais ou futuros, das empresas do Sistema BNDES, os quais serão sempre orientados pelo princípio da razoabilidade e pelo respeito à capacitação dos(as) empregados(as).

§ 3º 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.

§ 4º Os “regulamentos internos” mencionados no parágrafo 2º, acima, não poderão utilizar metodologias de aferição de desempenho tais como o “sistema de pontos” implementado pela Administração, ou outro método que adote mecanismo de “curva forçada” (também conhecidos como “ranqueamento forçado” ou “distribuição forçada”). Assim, os gestores não podem ser obrigados, para fins de constatação de insuficiência de desempenho ou para desligamento de empregados, a aplicar avaliações segundo uma distribuição pré-fixada.

CLÁUSULA 11 – 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.

CLÁUSULA 12 – DESCONTOS AUTORIZADOS

São considerados legítimos os descontos resultantes de reembolsos de adiantamentos feitos pelas Empresas ou pelo Fundo de Assistência Médico-Social - FAMS, desde que previamente autorizados pelos empregados, bem como as contribuições previdenciárias e de assistência à saúde 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.

§ 3º O custeio das despesas relativas à manutenção do PAS - Plano de Assistência e Saúde será compartilhado entre as empresas e empregados, aposentados e pensionistas, na forma dos parágrafos 4º e 5º, da presente cláusula. Os normativos internos das empresas que compõem o sistema BNDES deverão ser alterados, para refletir, estritamente, as mudanças ora implementadas.

§ 4º **Cobrança mensal:** a mensalidade dos empregados, aposentados e pensionistas levará em consideração o respectivo grupo familiar (titular e dependentes), conforme enquadramento etário, e será equivalente aos seguintes percentuais (vide anexo explicativo):

Nível concurso	Participação da Empresa	Participação Empregados, Aposentados e Pensionistas
Universitário	88%	12%
Médio	94%	6%
Fundamental	Diferença integral entre o valor total do custo e o valor fixo a ser descontado	Valor fixo de R\$ 25,00 (a ser reajustado, em 01-09-2023, pelo mesmo índice de reajuste dos salários)

§ 5º **Coparticipação:** Além da cobrança de mensalidade, haverá pagamento de coparticipação, equivalente a 30% do custo dos procedimentos médicos cobertos pelo PAS, com a realização de consultas, sessões psicoterápicas e eventos de diagnose e terapia pelo grupo familiar dos empregados, aposentados e pensionistas, exceto quando realizados em regime de internação hospitalar ou quando caracterizada urgência.

§ 6º Os valores devidos pelos empregados, aposentados e pensionistas serão descontados, mensalmente, em folha de pagamentos/benefícios, a partir do momento em que as novas condições do PAS tenham sido aprovadas pela ANS, não antes de 01-07-2023.

CLÁUSULA 13 – 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.

CLÁUSULA 14 – 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.

CLÁUSULA 15 – 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 para os empregados, cursos de formação de técnicos, arquitetos e engenheiros especialistas em segurança do trabalho, conforme as normas internas de treinamento.

CLÁUSULA 16 – 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 17 – 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.

Parágrafo único - O disposto nesta Cláusula será aplicado aos casos de adoção.

CLÁUSULA 18 – 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 1 (um) ano 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.

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

CLÁUSULA 19 – LICENÇA POR INAPTIDÃO TEMPORÁRIA AO SERVIÇO

As empresas manterão 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 exercer normalmente 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, independentemente de sua

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

CLÁUSULAS SINDICAIS

CLÁUSULA 20 – LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES SINDICAIS

As EMPRESAS liberarão um total de até 4 (quatro) empregados para exercício de mandato de Dirigente Sindical em qualquer das entidades sindicais signatárias e/ou de Representante Sindical de Base, sendo o afastamento considerado como exercício efetivo, com todos os direitos e vantagens.

§ 1º As partes reconhecem a figura do Representante Sindical de Base para representação dos empregados junto às Entidades Sindicais, que será eleito pelo voto direto e secreto, nos termos do regulamento anexo, no total de até 4 (quatro) empregados, previsto no caput desta cláusula, para todas as Empresas, ao qual será aplicável, para todos efeitos, a vedação contida no § 2º, do artigo 17, da Lei 13.303/2016.

§ 2º Os Representantes Sindicais de Base eleitos, caso não estejam contemplados dentro do limite da liberação prevista no caput, terão direito a abono de 1 (um) dia por mês, para reuniões ou quaisquer outras atividades externas, inerentes ao exercício das funções de natureza sindical.

§ 3º A liberação será solicitada pela CONTRAF, indicando os nomes dos empregados, que deverão ser escolhidos dentre os eleitos para cargos de dirigentes sindicais das entidades sindicais signatárias (inclusive a CONTRAF) e/ou dos eleitos para cargo de Representante Sindical de Base, o que será atestado pela CONTRAF.

§ 4º A liberação vigorará a partir da data do deferimento da solicitação pela Superintendência da Área de Pessoas e Cultura Organizacional, e terá duração até o dia 31-08-2024, ou término do mandato (como dirigente sindical ou representante sindical de base), caso ocorra antes, devendo os empregados aguardar a decisão em serviço.

§ 5º Uma vez expirado o prazo de liberação previsto no § 4º; a CONTRAF deverá efetuar nova indicação.

§ 6º Durante o período de liberação com ônus para a empregadora será de exclusiva responsabilidade dos empregados a designação de suas férias, com observância dos princípios legais que regem o assunto.

§ 7º 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 21 – 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, podendo ser realizada nas dependências das Empresas, em local adequado a ser acordado entre as partes e sempre fora do horário de trabalho.

CLÁUSULA 22 – 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 23 – 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 24 – 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 25 – REPASSE DAS MENSALIDADES SINDICAIS

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, 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 sindicalizar 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.

CLÁUSULAS SOBRE SEGUROS E SAÚDE**CLÁUSULA 26 – 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 27 – SEGURO ACIDENTES PESSOAIS DE EMPREGADOS EM VIAGEM A SERVIÇO E TREINAMENTO

As Empresas manterão 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 28 – 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.

CLÁUSULAS GERAIS**CLÁUSULA 29 – 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, 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 cláusula.

CLÁUSULA 30 – DIVULGAÇÃO DO ACORDO

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

CLÁUSULA 31 – 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 32 – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência a partir de 1º de setembro de 2022 e se encerrará em 31-08-2024.

E, por estarem assim justos e acertados, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 2 (duas) vias de igual teor e conteúdo, se comprometem, por fim, com seu registro no sistema Mediador.

Rio de Janeiro, [●] de agosto de 2022.

Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES BNDES Participações S.A. – BNDESPAR Agência Especial de Financiamento Industrial – FINAME Nome: CPF:	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT Nome: CPF:
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro Nome: CPF:	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília Nome: CPF:
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Nome: CPF:	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco Nome: CPF:

REGULAMENTAÇÃO DA CLÁUSULA 20, DO ACT 2022/2024

As EMPRESAS do Sistema BNDES, considerando o disposto na Cláusula 20 do presente Acordo Coletivo de Trabalho, reconhece a figura do Representante Sindical de Base (RSB), em conjunto e vinculado à CONTRAF e demais entidades sindicais aqui signatárias, cujas atribuições observarão as seguintes disposições:

DO RECONHECIMENTO

Art. 1º A Representação Sindical de Base será exercida por um grupo de até 3 (três) membros, funcionários das Empresas, escolhidos em processo de eleição direta e secreta, independentemente do local da prestação de serviços.

DOS REQUISITOS PARA O RECONHECIMENTO DA ELEIÇÃO

Art. 2º É requisito para posse nesta função não estar respondendo a processo disciplinar, nos termos da letra “b”, da Cláusula 10, do presente Acordo Coletivo.

Parágrafo Único – A habilitação para participar do processo de eleição se dará após análise pela APEC, que informará à CONTRAF e dará publicidade aos funcionários a relação dos candidatos aptos.

DO PROCESSO ELEITORAL

Art. 3º Caberá aos sindicatos a normatização e a coordenação do processo de eleição do RSB.

Parágrafo Primeiro – São eleitores todos os funcionários das Empresas, independentemente da localidade, cujos contratos de trabalho estejam ativos.

Parágrafo Segundo – No caso de a eleição ocorrer nas dependências das Empresas, mediante expressa e prévia autorização destas, a CONTRAF deverá combinar dia e horário de sua realização.

Art. 4º A CONTRAF enviará às Empresas, em até 3 dias úteis, após a data da eleição, a relação com os nomes dos funcionários eleitos RSB com a data de início e término do mandato.

DO MANDATO

Art. 5º O RSB terá mandato de 1 ano.

Art. 6º Em caso de rescisão do contrato de trabalho, renúncia ou falecimento, poderá ser eleito novo RSB apenas para complementar o mandato interrompido.

Parágrafo Primeiro – Os afastamentos para, tratamento de saúde, licença-maternidade e demais licenças, exceto licença-interesse, não cancelam o mandato e, conseqüentemente, não propiciam a realização de nova eleição.

Parágrafo Segundo – Em caso de vacância do cargo de um ou mais RSB, caberá à CONTRAF convocar eleição para eleger substitutos para cumprimento do tempo de mandato que restar.

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 7º Compete ao RSB:

- a) representar junto aos sindicatos e CONTRAF os funcionários das Empresas;
- b) reunir-se com os demais funcionários, mediante prévia e expressa autorização da administração das Empresas, sem prejuízo do disposto no Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre as partes, para fins de coleta de críticas e sugestões para melhoria das condições de trabalho, encaminhando-as ao Sindicato e à CONTRAF;
- c) responsabilizar-se, subsidiariamente à direção sindical, pela distribuição dos boletins e publicações que digam respeito aos funcionários e sindicatos, mediante prévia e expressa autorização da administração das Empresas.

DAS PRERROGATIVAS

Art. 8º Ao funcionário eleito e reconhecido como RSB são asseguradas as prerrogativas do art. 543 da CLT.

Parágrafo Primeiro – O RSB não poderá ser removido do seu local de trabalho, durante a vigência do mandato.

Parágrafo Segundo – O RSB em comum acordo com as Empresas e anuência da CONTRAF, poderá solicitar remoção para outra localidade, sem que isso interfira no mandato.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 9º Os casos omissos neste regulamento serão resolvidos conjuntamente pelas Empresas, CONTRAF e entidades sindicais signatárias.

Art. 10º O presente Regulamento integra o Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024.

ANEXO EXPLICATIVO – Cláusula 12
Custeio do Plano de Saúde

A aplicação dos percentuais indicados no § 4º, da cláusula 12, do Acordo Coletivo de Trabalho, terá, como efeito prático, a cobrança inicial, por vida, dos valores abaixo:

Faixa Etária	Custo médio Ativos/Aposentados (titular/dependente)	Custo empregado		
		Nível Universitário	Nível Médio	Nível Fundamental
0 a 18	R\$ 673,00	R\$ 81,00	R\$ 40,00	R\$ 25,00
19 a 23	R\$ 741,00	R\$ 89,00	R\$ 44,00	R\$ 25,00
24 a 28	R\$ 815,00	R\$ 98,00	R\$ 49,00	R\$ 25,00
29 a 33	R\$ 937,00	R\$ 112,00	R\$ 56,00	R\$ 25,00
34 a 38	R\$ 1.077,00	R\$ 129,00	R\$ 65,00	R\$ 25,00
39 a 43	R\$ 1.239,00	R\$ 149,00	R\$ 74,00	R\$ 25,00
44 a 48	R\$ 1.673,00	R\$ 201,00	R\$ 100,00	R\$ 25,00
49 a 53	R\$ 1.924,00	R\$ 231,00	R\$ 115,00	R\$ 25,00
54 a 58	R\$ 2.597,00	R\$ 312,00	R\$ 156,00	R\$ 25,00
De 59 em diante	R\$ 3.766,00	R\$ 452,00	R\$ 226,00	R\$ 25,00

O valores acima serão reajustados, em 01º de setembro de 2023, pelo mesmo índice fixado em norma coletiva para reajuste dos salários.

A alteração do Regulamento do Plano de Saúde oferecido aos funcionários preverá que: após setembro/2024, o valor correspondente ao custeio do nível fundamental seguirá sendo reajustado pelo reajuste dos salários e, para os demais (universitário e médio), os valores serão adequados sempre que houver atualização da tabela de custo do plano, de modo a manter a proporcionalidade de 12% e 6%, respectivamente.