

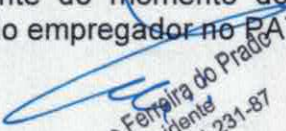
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que entre si fazem, de um lado o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, CNPJ 33.657.248/0001-89 e suas subsidiárias, a BNDES Participações S/A – BNDESPAR, CNPJ 00.383.281/0001-09 e a Agência Especial de Financiamento Industrial – FINAME, CNPJ 33.660.564/0001-00, doravante denominadas Empresas, e de outro lado a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC, CNPJ 33.644.568/0001-02 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 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 10; 11; 12; 13; 14, “caput” e parágrafos 1º a 5º e 7º; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29; 30; 31; 32; 33; 34; 35; 36; 37; 38; 39; 40; 41; 42; 43; 44; 45; 46; 47; 48; 49; 50; 51; 52; 53; 54; 55; 56 e 57 da Convenção Coletiva de Trabalho - CCT 2018/2020 celebrado entre a Federação Nacional dos Bancos - FENABAN e a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC 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.

**Parágrafo único** - O benefício previsto na Cláusula 15 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.

  
Lourenço Ferreira do Prado  
Presidente  
CPF: 004.431.231-87

  
Bruno Motta Teixeira  
Chefe de Departamento Jurídico  
OAB/RJ 113.066  
AJJ/JUARH

## II - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

### CLÁUSULA 2ª - REAJUSTE SALARIAL

As tabelas vigentes dos Planos de Cargos e Salários das Empresas serão reajustadas em 5 % (cinco por cento), em 1º de setembro de 2018.

§ 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 2019, as tabelas vigentes, bem como os valores das comissões e gratificações de funções, dos Planos de Cargos e Salários das Empresas serão reajustadas pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC no período de 01/09/2018 a 31/08/2019, acrescido de 1% (um por cento).

## III - CLÁUSULAS ASSISTENCIAIS

### CLÁUSULA 3ª - AUXÍLIO-REFEIÇÃO

As Empresas manterão o benefício Auxílio-Refeição, na forma estabelecida em seus regulamentos internos, no valor total de R\$ 1.417,26 (um mil quatrocentos e dezessete reais e vinte e seis centavos), retroativamente a 1º de setembro de 2018.

§ 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 2019, o valor previsto nesta Cláusula será reajustado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, no período de 01/09/2018 a 31/08/2019, acrescido de 1% (um por cento).

### CLÁUSULA 4ª - EMPREGADO EXPATRIADO

Para o empregado expatriado, os benefícios previstos na Cláusula 3ª do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, bem como os previstos nas Cláusulas 15 e 16 da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - FENABAN, poderão ser pagos em espécie,

integrado ao salário para todos os fins de direito, exceto para o cálculo de contribuição à Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES.

§ 1º O pagamento em espécie cessará imediatamente, quando do retorno efetivo do empregado ao Brasil.

§ 2º Sob nenhuma hipótese haverá a incorporação dos valores dos benefícios previstos nesta Cláusula à remuneração do empregado.

#### **CLÁUSULA 5ª - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL**

As Empresas manterão o limite mensal de reembolso, no âmbito do Programa de Assistência Educacional, em todas as suas modalidades, no valor de R\$ 1.174,98 (um mil e cento e setenta e quatro reais e noventa e oito centavos) por dependente regularmente inscrito, retroativamente a 1º de setembro de 2018.

**Parágrafo único** - A partir de 1º de setembro de 2019, o valor previsto nesta Cláusula será reajustado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, no período de 01/09/2018 a 31/08/2019, acrescido de 1% (um por cento).

#### **CLÁUSULA 6ª - 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.

### **IV - CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS**

#### **CLÁUSULA 7ª - 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 8ª - 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 9ª - 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.

#### **CLÁUSULA 10ª - 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.

Lourenço Ferreira do Prado  
Presidente  
CPF: 004.431.231-87

Bruno Mota Teixeira  
Chefe de Departamento Jurídico  
GABINETE  
AJJUAH

## CLÁUSULA 11ª - 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.

## V - CLÁUSULAS SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS E GARANTIAS DO EMPREGADO

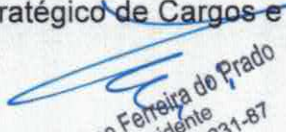
### CLÁUSULA 12ª - ALTERAÇÃO DE ROTINA DE TRABALHO E/OU AUTOMAÇÃO

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 13ª - 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.

  
Lourenço Ferreira do Prado  
Presidente  
CPF: 004.431.231-87

  
Bruno Motta Teixeira  
Chefe de Departamento Jurídico  
OAB/RJ 177.066  
A.J.JUACH

#### **CLÁUSULA 14ª - 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 à 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 15ª - 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.

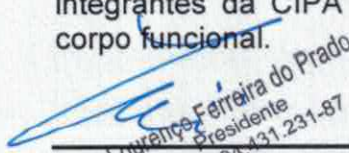
#### **CLÁUSULA 16ª - ASSÉDIO MORAL**

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 17ª - 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.

  
Luciana Ferreira do Prado  
Presidente  
CPF: 004.431.231-87

  
Bruno Motte Teixeira  
Chefe de Departamento Jurídico  
OAB/RJ 11.1066  
A. J. L. A. H.

§ 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 18ª - SISTEMA DE MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

As Empresas comprometem-se a manter o 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.

#### **CLÁUSULA 19ª – 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.

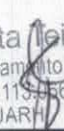
#### **CLÁUSULA 20ª - ABONO DE HORAS PARA ALEITAMENTO**

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 – AARH/DERHU.

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

  
Lourenço Ferreira do Prado  
Presidente  
CPF: 004.431.231-87

  
Bruno Motta Teixeira  
Chefe de Departamento Jurídico  
OAB/RJ 119.456  
AJJUA/RJ

## CLÁUSULA 21ª - 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 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.

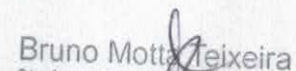
§ 6º O Sindicato dos Bancários com base no local de prestação de serviços do empregado deverá prestar, caso haja solicitação do empregado, assistência jurídica gratuita, independentemente de sua filiação ao sindicato, para pleitear junto aos órgãos previdenciários ou judiciais a prorrogação do auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário.

## VI - CLÁUSULAS SINDICAIS

### CLÁUSULA 22ª - DIREITO DE REUNIÃO

As partes reconhecem o direito de reunião previsto 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 e sempre fora do horário de trabalho.

  
Lourenço Ferreira do Prado  
Presidente  
CPF: 004.431.231-87

  
Bruno Motta Teixeira  
Chefe de Departamento Jurídico  
OAB/RJ 113.166  
AJJUA/RJ

### **CLÁUSULA 23ª - 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 boletins, 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 24ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As Empresas liberarão até 9 (nove) empregados, para exercício de mandato em entidade de representação, sendo o afastamento considerado de efetivo exercício, 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 pelas entidades sindicais, indicando os nomes dos empregados e entidades.

§ 2º A liberação vigorará a partir da data do deferimento pela Superintendência da Área de Administração e Recursos Humanos da solicitação das entidades sindicais, até o dia 31 de agosto de 2020 ou término do mandato, caso ocorra antes, devendo o empregado aguardar a decisão em serviço.

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

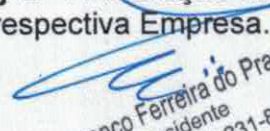
§ 4º Não se incluem entre as vantagens de que trata o “caput” os adicionais pela realização do trabalho em condições especiais, como de trabalho noturno, insalubridade, periculosidade ou horas extraordinárias.

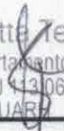
### **CLÁUSULA 25ª - CONCORRENTE A ELEIÇÃO SINDICAL – LIBERAÇÃO**

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.

§ 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.

  
Lourenço Ferreira do Prado  
Presidente  
CPF: 004.431.231-87

  
Bruno Motta Teixeira  
Chefe de Departamento Jurídico  
OAB/RJ 131066  
A. J. J. J. J.

§ 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 26ª - DELEGADO SINDICAL E DIRIGENTES CLASSISTAS**

As Empresas continuarão a reconhecer a figura do delegado sindical para representação dos empregados junto às Entidades Sindicais, que será eleito pelo voto direto e secreto, no total de 12 (doze) delegados titulares e 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.

#### **CLÁUSULA 27ª - 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.

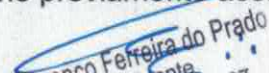
#### **CLÁUSULA 28ª - DIREITO À INFORMAÇÃO**

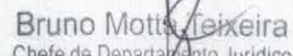
As Empresas continuarão a assegurar às Associações de Funcionários das Empresas, quando solicitadas por escrito à Administração, informações relevantes, para a situação dos seus empregados relativas ao desempenho econômico-financeiro das Empresas, bem como projetos encaminhados à Diretoria, respectivas decisões e estudos que as fundamentarem, relativos à alteração de emprego, salário, cargos e funções, jornada de trabalho, condições de saúde, trabalho e mudanças tecnológicas.

**Parágrafo Único** - As informações solicitadas, quando disponíveis, serão prestadas no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, salvo quando envolverem sigilo de negócio, ou projeto em fase incipiente de estudos, caso em que a recusa ou protelação da informação deverá ser justificada, ou a prestação de informação poderá ser condicionada a compromissos de reserva e a mecanismo para garanti-los.

#### **CLÁUSULA 29ª - SINDICALIZAÇÃO**

Facilitar-se-á à Entidade Sindical signatária 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.

  
Lourenço Figueira do Prado  
Presidente  
CPF: 004.491.281-87

  
Bruno Motta Teixeira  
Chefe de Departamento Jurídico  
CABRILHO 110/36  
AJJUAH

### **CLÁUSULA 30ª - 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.

§ 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.

## **VII - CLÁUSULAS SOBRE SAÚDE E PREVIDÊNCIA**

### **CLÁUSULA 31ª - 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.

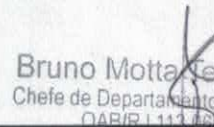
### **CLÁUSULA 32ª - SEGURO ACIDENTES PESSOAIS DE EMPREGADOS EM VIAGEM A SERVIÇO E TREINAMENTO**

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 33ª - 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.

  
Laurence Ferreira do Prado  
Presidente  
CPF: 084.431.231-87

  
Bruno Motta Teixeira  
Chefe de Departamento Jurídico  
OAB/RJ 111.100  
AJJUARE

**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.

#### **CLÁUSULA 34ª – PLANO DE ASSISTÊNCIA E SAÚDE**

As Empresas encaminharão, para conhecimento, às representações de empregados e de aposentados, eventuais alterações do Regulamento de Assistência e Saúde – RAS, previamente à apreciação pela Diretoria.

#### **CLÁUSULA 35ª – ESTATUTO E/OU REGULAMENTO PREVIDENCIÁRIO DA FAPES**

As Empresas encaminharão, para conhecimento, às representações de empregados e de aposentados, eventuais propostas de alterações no estatuto e/ou regulamento previdenciário da FAPES.

### **VIII - CLÁUSULAS GERAIS**

#### **CLÁUSULA 36ª - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

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

§ 1º 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.

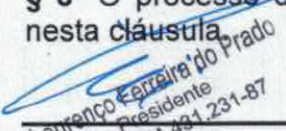
§ 2º Nas reuniões ordinárias, o acompanhamento do cumprimento do presente Acordo coletivo será parte integrante da pauta.

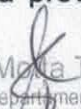
§ 3º Em virtude da mudança do quadro macroeconômico, as Empresas comprometem-se a estabelecer mecanismos de diálogo com as Entidades representativas dos empregados a respeito de temas de interesse comum na área de previdência complementar.

§ 4º 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.

§ 5º O assunto acordado na negociação permanente, se considerado pertinente pelas partes, será validado mediante termo aditivo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 6º O processo de acompanhamento do presente Acordo se dará na forma prevista nesta cláusula.

  
Lourenço Ferreira do Prado  
Presidente  
CPF: 004.431.231-87

  
Bruno Mota Teixeira  
Chefe de Departamento Jurídico  
CAB/13.000  
AJUARH

### CLÁUSULA 37ª - 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 38ª - 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 39ª - 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 2018 até 31 de agosto de 2020.

Rio de Janeiro, *31 de agosto de 2018.*



Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES

BNDES Participações S/A – BNDESPAR

Agência Especial de Financiamento Industrial – FINAME

Nome: Ricardo Luiz de Souza Ramos

CPF: 804.112.237-04



Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC

Nome:

CPF:

Lourenço Ferreira do Prado  
Presidente  
CPF: 004.431.231-87

Bruno Motta Teixeira  
Chefe de Departamento Jurídico  
OAB/RJ 113.066  
ALV. JARH