

PROPOSTAS DE INCLUSÃO DE CLÁUSULAS PARA A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

ACT 2026/2028

TEMA I — ASSISTÊNCIA À SAÚDE página 3

- 1.1 — Reajuste dos Tetos de Reembolso da FAPES (Sistema de Livre Escolha)
- 1.2 — Reforma Estrutural e Custeio do Novo PAS
- 1.3 — Novo PAS no Pós-Emprego
- 1.4 — Benefício Farmácia / Medicamentos
- 1.5 — Auxílio Saúde em Pecúnia
- 1.6 — Programa de Apoio Especial à Pessoa com Deficiência
- 1.7 — Saúde Ocupacional, Bem-Estar e Qualidade de Vida

TEMA II — REMUNERAÇÃO página 16

- 2.1 — Adicional por Titulação e Qualificação
- 2.2 — Adicional de Desempenho (ADE)
- 2.3 — Adicional por Tempo de Serviço
- 2.4 — Adicional Remuneratório Vinculado ao Desenvolvimento Individual
- 2.5 — Gratificação de Férias Ampliada
- 2.6 — Bônus de Admissão, Retenção e Titulação (NPCS)
- 2.7 — Progressão Extraordinária e Reenquadramento Salarial
- 2.8 — Distribuição de Verba de Mérito por Faixas Salariais
- 2.9 — Complemento de Reajuste Salarial Vinculado ao Novo PAS
- 2.10 — Adiantamento Salarial (Opção de Recebimento em Parcela Única)

TEMA III — CARREIRA E PROGRESSÃO página 36

- 3.1 — Evolução Salarial Vertical (Normatização, Transparência e Tempestividade)
- 3.2 — Progressão Automática ao Final do Período de Acompanhamento
- 3.3 — Trajetória Mínima de Carreira
- 3.4 — Trajetória Média e Orçamento Mínimo de Progressão
- 3.5 — Economicidade do NPCS
- 3.6 — Período Exigido para Exercício de Funções Gratificadas
- 3.7 — Remuneração de Funções Gratificadas
- 3.8 — Valorização e Progressão de Empregados de Nível Médio

TEMA IV — BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES página 45

- 4.1 — Vale-Transporte sem Desconto
- 4.2 — Diárias de Viagem a Trabalho
- 4.3 — Previdência Complementar (FAPES)
- 4.4 — Aporte Previdenciário Suplementar Único
- 4.5 — Retorno dos Fundos de Estabilização (FEs)

TEMA V — EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL **página 50**

- 5.1 — Redução da Carência para o Programa de Apoio à Pós-Graduação
- 5.2 — Reembolso de Mensalidades de Graduação/Pós para NM

TEMA VI — DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE **página 52**

- 6.1 — Programa de Aceleração e Encarreamento para D&I

TEMA VII — DISPOSIÇÕES GERAIS E GOVERNANÇA DO ACORDO **página 57**

- 7.1 — Isonomia e Incorporação a Normativos Internos
- 7.2 — Divulgação de Pesquisa de Clima por Segmento
- 7.3 — Renovação Automática de Cláusulas
- 7.4 — Divisor Salarial 175 para Jornada de 35 Horas

PROPOSTAS DE INCLUSÃO DE CLÁUSULAS PARA A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

ACT 2026/2028

TEMA I — ASSISTÊNCIA À SAÚDE

1.1 - Reajuste dos Tetos de Reembolso da FAPES (Sistema de Livre Escolha)

Propostas 1, 5, 22, 40, 43, 44, 64

Proposta 1 (2026/06/15 5:40:33 PM GMT-3)

Nome completo:

André Luís Anciães dos Santos

Texto proposto para inclusão:

Inclusão de cláusula de reajuste (imediato e, daí por diante, anual) do valor do teto de reembolso da FAPES, que está há muitos anos sem reajuste e está completamente defasado. O reajuste imediato seria de no mínimo 75% e, daí por diante, reajustes anuais de no mínimo a inflação, podendo ser maior.

Proposta 5 (2026/06/16 9:04:38 AM GMT-3)

Nome completo:

Adolfo Saubermann

Texto proposto para inclusão:

Aumentar o valor de reembolso do plano de saúde pelo índice de inflação (a definir qual índice)

Proposta 22 (2026/06/19 1:53:02 PM GMT-3)

Nome completo:

João Picanço

Texto proposto para inclusão:

Proponho que seja reajustado o valor do reembolso da Fapes em 80% e seja incluído um fator reajuste anual vinculado a inflação.

Proposta 40 (2026/06/22 3:41:42 PM GMT-3)**Nome completo:**

Mauro Staretz

Texto proposto para inclusão:

O BNDES promoverá reajuste da UR que indexa os reembolsos do plano de saúde dos PECS/PUCS pelo índice VCMH/IESS a partir de 2026, sempre na data base do dissídio da categoria (setembro).

Proposta 43 (2026/06/22 4:06:35 PM GMT-3)**Nome completo:**

Liciane Schunemann

Texto proposto para inclusão:

Incluir na pauta de reivindicações da nossa negociação o aumento do teto de reembolso da FAPES, que está há muitos anos congelado. O valor atual está fora da realidade e, considerando que a FAPES tem uma excelente rede de hospitais conveniados mas uma rede muito pequena de médicos particulares cadastrados, isto se torna essencial.

Proposta 44 (2026/06/22 4:53:29 PM GMT-3)**Nome completo:**

Luise Angela Cunha Velloso

Texto proposto para inclusão:

O reembolso de despesas médicas como consultas, exames, tratamentos seriados e outros será reajustado pelo IPCA anualmente, e se possível atualizar o valor vigente uma vez que o custo dessas despesas se elevou bastante nos últimos anos

Proposta 64 (2026/06/22 12:34:41 PM GMT-3)**Nome completo:**

Mauricio Cardoso Gelelete

Texto proposto para inclusão:

Solicita-se a revisão dos valores de reembolso na modalidade de livre escolha, os quais permanecem congelados em R\$ 240,00 há mais de quinze anos. A presente solicitação justifica-se pelo aumento substancial dos custos médicos no período, sem que houvesse o acompanhamento proporcional dos valores reembolsados pelo plano de saúde custeado pelo BNDES.

1.2 - Reforma e custeio do Novo PAS

Propostas 28, 30, 32, 54, 62, 94, 101

Proposta 28 (2026/06/21 3:19:55 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 30 (2026/06/21 5:42:19 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Proposta 62 (2026/06/21 7:53:54 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA XX – ALTERAÇÃO DO REGULAMENTO DO NOVO PAS

O BNDES realizará a alteração do regulamento do plano de saúde Novo PAS, visando torná-lo mais eficiente, econômico, justo e transparente, a partir da sua adequação aos termos definidos nesta cláusula e em outras que sejam referenciadas.

§ 1º - As empresas farão a revisão das regras de custeio do Novo PAS conforme os termos definidos na Cláusula XX – Custeio do Novo PAS neste Acordo Coletivo.

§ 2º - As coparticipações incidentes sobre os procedimentos não isentos serão definidas por valores fixados em tabela de coparticipação, sendo esses valores específicos por procedimento.

I - A tabela com os valores fixos de coparticipação deverá ser disponibilizada ao beneficiário(a) e seus dependentes de forma ampla, transparente e de fácil acesso.

II - O valor fixo definido para a coparticipação de cada procedimento será definido pelo menor valor de coparticipação da rede credenciada observado quando da sua implementação.

III - A tabela de coparticipação não poderá ser reajustada em periodicidade inferior à do reajuste da mensalidade do Novo PAS.

IV - Os procedimentos que não possuem valores fixos definidos na tabela de coparticipação serão considerados isentos.

§ 3º - Fica instituído, para cada beneficiário(a) e seus dependentes, um limite anual de coparticipação individual equivalente a 1/4 (um quarto) do limite anual de coparticipação total vigente no regulamento do Novo PAS.

§ 4º - Fica instituído, para cada beneficiário(a), que a cobrança mensal da coparticipação não poderá exceder o equivalente a 1/12 (um doze avos) do limite anual de coparticipação total.

I - O montante da coparticipação apurada em determinada competência que exceder o limite anual previsto no parágrafo quinto não poderá ser cobrado, acumulado, diferido, transferido para competência futura, inscrito como saldo devedor ou objeto de cobrança complementar posterior, ficando desde logo absorvido pela Patrocinadora.

§ 5º - Em qualquer hipótese, a soma das coparticipações efetivamente cobradas do beneficiário(a) e seus dependentes, no período de 12 (doze) meses, não poderá ultrapassar o limite anual de coparticipação total.

§ 6º - Fica instituído, para cada beneficiário(a) e seus dependentes, a isenção de coparticipação nos seguintes procedimentos:

a) consultas, exames e demais procedimentos caracterizados como de saúde preventiva, incluindo aqueles listados nas campanhas de vacinação, de “Outubro Rosa”, de “Novembro Azul”, independentemente de serem solicitados pelo médico da família;

b) consultas, exames e demais procedimentos para tratamento de doença crônica; [FC10.1]

c) consultas, até o limite de 8 (oito) consultas por ano, não se considerando, nessa contagem, as consultas realizadas com o médico da família, as consultas caracterizadas como de saúde preventiva descritos na alínea a) ou as consultas caracterizadas como de tratamento crônico descritos na alínea b);

d) exames e demais procedimentos, até o limite de 12 (doze) exames por ano, não se considerando, nessa contagem, os exames e demais procedimentos realizados por solicitação do médico da família, caracterizados como de saúde preventiva descritos na alínea a) ou caracterizados como de tratamento crônico descritos na alínea b);

e) todos os demais casos já previstos no Regulamento do Novo PAS (Anexo à Resolução DIR BNDES nº 4.306 /2024).

§ 7º - Fica instituído, para cada beneficiário(a) e seus dependentes, a opção de reembolso, nos mesmos termos do Sistema de Livre Escolha, para procedimentos realizados na rede credenciada do Novo PAS com pagamento particular.

§ 8º - A empresa ampliará o percentual máximo de reembolso sobre a despesa em função da remuneração contratual do Novo PAS, adotada no cálculo de reembolso por procedimento, a fim de reduzir a dupla penalização ao beneficiário(a) do Novo PAS decorrente da já incidência de coparticipação sobre o valor reembolsado.

§ 9º - Fica instituído, para cada beneficiário(a) e seus dependentes, os seguintes períodos de carência quando da adesão ao Novo PAS:

- a) 24 (vinte e quatro) horas para casos de urgência e/ou emergência;
- b) até 30 (trinta) dias para consultas, exames simples, cirurgias e internações;
- c) até 300 dias para partos a termo;
- d) até 90 dias para os demais casos;

§ 10º - Os prazos de carência de que trata o parágrafo oito serão cumpridos uma única vez pelo beneficiário(a) e seus dependentes, mesmo em caso de saída e reingresso no Novo PAS.

§ 11º - Não será exigido o cumprimento de períodos de carência para a garantia das coberturas previstas no Novo PAS aos(às) beneficiários(as) regularmente inscritos(as) no prazo de 30 (trinta) dias, contados do ingresso do(a) beneficiário(a) no patrocinador, da disponibilidade do Novo PAS ao(à) beneficiário(a) ou da aprovação de alteração do regulamento do Novo PAS, bem como, seus dependentes recém-nascidos.[FC11.1]

§ 12º - Fica instituída revisão obrigatória periódica dos contratos de prestadores da rede credenciada do Novo PAS visando garantir a competitividade e aderência dos preços pactuados e eventuais reajustes aplicados.

I - A revisão dos contratos dos prestadores deverá avaliar a competitividade e economicidade dos preços pactuados em contrato da rede credenciada do Novo PAS aos parâmetros de mercado, incluindo à opção de pagamento particular, sendo exigida repactuação caso não seja observada competitividade ou economicidade.

II - A periodicidade da revisão contratual não poderá ser superior a 3 (três) anos.

III - A primeira revisão dos contratos de prestadores da rede do Novo PAS deverá ser iniciada imediatamente após a aprovação deste Acordo Coletivo de Trabalho, e será realizada sob supervisão da Empresa.

§ 13º - A aprovação e implementação da alteração do regulamento do Novo PAS para adequação aos termos pactuados nesta cláusula deverá ocorrer em até 6 (seis) meses após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 14º Caso seja permitido pelas resoluções CGPAR vigentes durante o período deste acordo, ou caso haja autorização normativa ou do órgão competente para tanto, as Empresas promoverão a revisão do Novo PAS para o patamar de condições mais benéficas permitido e que gere o menor ônus financeiro possível para os empregados, reduzindo ao máximo possível a disparidade perante as condições de assistência à saúde oferecidas aos empregados com direito a enquadramento no PAS.

Proposta 32 (2026/06/21 7:53:54 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Proposta 54 (2026/06/17 4:46:44 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Henrique Loureiro Maia

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 12ª - CUSTEIO DO NOVO PAS

O custeio das despesas do Novo PAS será realizado mediante participação financeira da Patrocinadora e dos beneficiários(as), na proporção de 70% (setenta por cento) a cargo da Patrocinadora e 30% (trinta por cento) a cargo dos beneficiários(as).

§ 1º- A proporção de custeio prevista no caput incidirá sobre todas as despesas do beneficiário(a) e seus dependentes, incluindo mensalidades e coparticipações;

§ 2º- A proporção de custeio prevista no caput não abrangerá custos administrativos, despesas comerciais, margem de lucro ou outros encargos não expressamente previstos no regulamento do benefício, os quais devem ser integralmente arcados pela Patrocinadora.

§ 3º- Até a disponibilização e operacionalização satisfatória do Novo PAS pela FAPES, a Patrocinadora suportará integralmente todos os custos do plano, inclusive os custos fixos e

variáveis, em caráter de excepcionalidade, ficando suspensa qualquer cobrança, a qualquer título, em face dos beneficiários(as) e dependentes inscritos.

§ 4º- Para os fins do parágrafo terceiro, considerar-se-á satisfatoriamente disponibilizado e operacionalizado o Novo PAS quando houver, cumulativamente:

- a) rede assistencial apta e compatível com a abrangência contratada;
- b) funcionamento regular dos canais de atendimento, autorização, auditoria, faturamento e suporte ao beneficiário;
- c) disponibilidade dos serviços e coberturas previstos no regulamento do plano; e
- d) declaração formal de plena operacionalização, expedida pela AFBNDES após consulta pública junto aos beneficiários.

§ 5º- Durante o período de transição de que trata o parágrafo segundo:

- a) não haverá cobrança de mensalidade ou contribuição fixa mensal;
- b) não haverá cobrança de coparticipação;
- c) não haverá formação de saldo devedor, postergação de cobrança ou compensação futura em desfavor dos beneficiários; e
- d) eventuais despesas incorridas durante esse período serão suportadas exclusivamente pela Patrocinadora.

§ 6º- O custeio das despesas cobertas pelo Novo PAS será mantido no pós-emprego nas mesmas condições definidas nesta cláusula, salvo condição mais favorável que venha a ser implementada.

Proposta 94 (2026/06/22 5:29:40 PM GMT-3)

Nome completo:

Bruno Tot Maluf

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA XX –DO REAJUSTE E DO REEMBOLSO DO NOVO PAS

Caso haja reajuste em percentual positivo da mensalidade do Novo PAS, as empresas se comprometem a aplicar pelo menos o mesmo percentual aos valores da tabela de reembolso.

Proposta 101 (2026/06/22 5:29:40 PM GMT-3)

Nome completo:

Bruno Tot Maluf

Texto proposto para inclusão:**CLÁUSULA XX –DA ATUALIZAÇÃO DO PERCENTUAL MÁXIMO SOBRE A DESPESA**

As empresa se comprometem a atualizar a tabela de cálculo do “percentual máximo sobre a despesa realizada em função da remuneração contratual” do Novo PAS para que o percentual máximo, atualmente estipulado em até 3.000 US, seja equivalente ao nível 1A da tabela salarial do NPCS.

1.3 - Novo PAS no pós-emprego**Propostas 19, 38, 65****Proposta 19 (2026/06/18 5:35:16 PM GMT-3)****Nome completo:**

Maria Gabriela Alonso Deccache Rose

Texto proposto para inclusão:

Que a obtenção do benefício de complementação de aposentadoria no Plano Básico Benefício (PBB), inclusive sob sua forma antecipada, seja condição suficiente à manutenção do Plano de Assistência à Saúde (PAS) no pós-emprego para todos os empregados participantes do PBB, inclusive os que não estavam representados na Ação Civil Pública nº 0100682 46.2022.5.01.003, de modo que haja isonomia em relação aos empregados que optarem pela migração ao PBB-CD, que tiveram este benefício assegurado independentemente de terem integrado ou não a referida ação.

Motivação:

O Acordo firmado no âmbito da Ação Civil Pública nº 0100682 46.2022.5.01.003 não contempla plenamente o princípio da isonomia entre empregados submetidos ao mesmo plano de cargos e salários, na medida em que impõe tratamento desigual aos empregados que, por razões distintas, não eram associados à AFBNDES durante o período da ação judicial. Tal circunstância afeta de forma substancial a permanência desses empregados no PBB, criando um ônus ao vincular a migração ao PBB-CD como única alternativa para assegurar o direito ao PAS no pós emprego (considerando a aposentadoria no PBB em data anterior à aposentadoria pelo RGPS/INSS).

O presente pleito fundamenta-se nos princípios constitucionais da igualdade, da razoabilidade e da segurança jurídica, buscando evitar tratamento discriminatório e assegurar a adequada extensão dos direitos conferidos aos demais integrantes da categoria profissional. Visa, ainda, atender à Cláusula 12ª do ACT vigente, que garante sobre tratamento isonômico quanto a benefícios, vantagens e oportunidades a todos os empregados submetidos ao mesmo plano de cargos e salários.

Proposta 38 (2026/06/22 3:21:22 PM GMT-3)

Nome completo:

Flavio Navajas Cotrim

Texto proposto para inclusão:

Extensão da cobertura do PAS para pensionista até seu falecimento.

Proposta 65 (2026/06/22 1:34:45 PM GMT-3)

Nome completo:

Marcelo Resende Tonon

Texto proposto para inclusão:

Clausula - DO NOVO PAS NO PÓS EMPREGO

O rateio do custeio das despesas cobertas pelo Novo PAS entre patrocinador e beneficiário será mantido no pós-emprego nas mesmas condições definidas nesta cláusula, salvo condição mais favorável que venha a ser implementada.

1.4 - Benefício farmácia – medicamentos

Propostas 4, 37, 108, 110

Proposta 4 (2026/06/15 7:57:04 PM GMT-3)

Nome completo:

Fernando de Figueiredo

Texto proposto para inclusão:

REEMBOLSO DE 90% NA AQUISIÇÃO DO MEDICAMENTO MOUNJARO PARA CASOS QUE ATENDAM PARÂMETROS DETERMINADOS PELOS MÉDICOS DA FAPES, CONFORME OCORRE NA PETROBRAS.

Proposta 37 (2026/06/22 1:34:45 PM GMT-3)

Nome completo:

Marcelo Resende Tonon

Texto proposto para inclusão:

Proposta 108 (2026/06/21 3:14:17 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 110 (2026/06/21 7:40:15 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 8ª – DO BENEFÍCIO FARMÁCIA

As Empresas se comprometem a implementar o Benefício Farmácia, destinado a reembolsar 70% (setenta por cento) do valor dos medicamentos prescritos aos empregados e/ou seus dependentes legais.

§ 1º O percentual de 30% não reembolsado do valor do medicamento será custeado pelo próprio beneficiário solicitante mediante sistema de coparticipação.

1.5 - Auxílio saúde em pecúnia

Proposta 48

Proposta 48 (2026/06/22 7:09:19 PM GMT-3)

Nome completo:

Paulo Victor Fernandes da Silva

Texto proposto para inclusão:

AUXÍLIO SAÚDE EM PECÚNIA

Os empregados que formalmente optarem por não aderir ao Plano de Assistência à Saúde (NOVO PAS) gerido pela FAPES, ou que dele se desligarem, farão jus ao recebimento mensal de auxílio saúde em pecúnia, cujo valor corresponderá a 70% (setenta por cento) do somatório das mensalidades integrais estabelecidas na tabela do PAS, publicada pela FAPES, referentes ao empregado titular e a cada dependente elegível, refletindo a parcela de custeio que as EMPRESAS DO SISTEMA BNDES já suportam em favor dos empregados aderentes ao plano.

§ 1º Para fins de apuração do valor mensal do auxílio, aplicar-se-á a tabela de mensalidades do PAS vigente no mês de referência, considerando as categorias de beneficiário correspondentes ao titular e a cada dependente, conforme faixas etárias e demais critérios nela estabelecidos, sobre cujo total incidirá o percentual de 70% (setenta por cento) de responsabilidade das EMPRESAS DO SISTEMA BNDES.

§ 2º O valor do auxílio será recalculado automaticamente sempre que houver atualização da tabela do PAS, inclusão ou exclusão de dependente, ou mudança de faixa etária de qualquer beneficiário, aplicando-se o valor vigente a partir do mês subsequente ao evento.

§ 3º A opção pelo recebimento em pecúnia é individual. A opção pelo recebimento e o retorno ao NOVO PAS ocorrem nas janelas semestrais abertas pelas EMPRESAS, duas vezes ao ano. O empregado que retornar ao NOVO PAS o fará nas condições regulamentares vigentes, com extensão aos dependentes anteriormente inscritos.

§ 4º O valor pago a título de auxílio saúde em pecúnia não integra a base de cálculo de quaisquer verbas salariais, nos termos do art. 458, § 2º, inciso IV, da CLT.

§ 5º As EMPRESAS DO SISTEMA BNDES e a FAPES terão 3 meses para operacionalizar as opções acordadas neste ACT.

1.6 - Apoio especial a PCD

Propostas 103, 105

Proposta 103 (2026/06/21 3:14:17 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 105 (2026/06/21 7:40:15 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:**CLÁUSULA 7ª – DO PROGRAMA DE APOIO ESPECIAL**

As Empresas se comprometem a implementar o Programa de Apoio Especial à Pessoa com Deficiência, destinado a reembolsar integralmente as despesas necessárias para o bem-estar de empregados e/ou dependentes legais com deficiência e/ou doenças graves, o qual será previsto em normativo interno próprio a ser implementado em até 120 (cento e vinte dias), não podendo ter termos e condições inferiores ao previsto no Anexo III.G do Novo PAS.

§ 1º As Empresas se comprometem a criar um grupo de trabalho em conjunto com a AFBNDES visando a construção do regramento do benefício.

1.7 - Saúde ocupacional qualidade de vida**Propostas 25, 109, 116****Proposta 25 (2026/06/19 7:21:33 PM GMT-3)****Nome completo:**

Paulo Roberto da Silva Alves

Texto proposto para inclusão:**CLÁUSULA [NÚMERO] – PROGRAMA DE BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA.**

A empresa compromete-se a disponibilizar a todos os empregados ativos o acesso à plataforma corporativa de saúde e bem-estar "Wellhub" (antigo Gympass), cabendo à empregadora o custeio do contrato corporativo básico e ao colaborador, de forma voluntária, a adesão e o pagamento da coparticipação correspondente ao nível do plano escolhido; ficando expressamente convencionado que o referido benefício tem finalidade estritamente preventiva e de fomento à saúde física e mental, não possuindo natureza salarial e, portanto, não se integrando à remuneração do empregado para quaisquer fins trabalhistas, fundiários ou previdenciários.

Proposta 109 (2026/06/21 3:19:55 PM GMT-3)**Nome completo:**

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 116 (2026/06/21 7:53:54 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 20ª — SAÚDE OCUPACIONAL, BEM-ESTAR E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

As empresas se comprometem a assegurar uma política ampliada de saúde ocupacional, prevenção de riscos e promoção do bem-estar, garantindo aos empregados, no mínimo, além dos direitos garantidos em Leis e Normas Regulamentares vigentes, Políticas Nacionais de Saúde e Segurança no Trabalho e na PRSAC, os direitos a seguir:

I – Saúde mental e riscos psicossociais:

As empresas garantirão:

- a) implementação de programa estruturado de saúde mental, com foco preventivo e assistencial;
- b) acompanhamento psicológico periódico em caso danos à saúde mental decorrentes de causas psicossociais relacionados ao trabalho, incluindo , mas não se limitando, à estresse, burnout e assédio organizacional, custeado integralmente pelo BNDES, assegurado o sigilo profissional;

II – Garantias durante afastamentos por saúde

- a) vedação expressa a qualquer desconto ou suspensão do benefício auxílio-refeição/alimentação em razão de licença médica ou afastamento previdenciário.

III – Ampliação da cobertura assistencial

As empresas garantirão, por meio de seus planos de saúde e programas internos:

- a) cobertura integral para doenças ocupacionais e doenças relacionadas ao trabalho;
- b) acesso a diagnóstico, tratamento, reabilitação e acompanhamento multidisciplinar;

Parágrafo Único. Todas as medidas previstas nesta cláusula possuem caráter obrigatório e contínuo.

TEMA II — REMUNERAÇÃO

2.1 - Adicional titulação e qualificação

Propostas 12, 20, 34, 98, 106

Proposta 12 (2026/06/17 12:20:55 PM GMT-3)

Nome completo:

Dante de Souza Cardoso

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA – ADICIONAL DE ESPECIALIZAÇÃO

As Empresas concederão Adicional de Especialização aos empregados vinculados ao Plano de Cargos e Salários NPCS que possuírem titulação de pós-graduação reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC), observados os seguintes percentuais incidentes sobre o salário-base:

I – 5% (cinco por cento) pela conclusão de curso de pós-graduação lato sensu (especialização ou MBA), com carga horária mínima de 360 horas;

II – 10% (dez por cento) pela conclusão de curso de mestrado;

III – 20% (vinte por cento) pela conclusão de curso de doutorado.

§1º Os percentuais previstos nesta cláusula serão cumulativos, fazendo jus o empregado à soma dos adicionais correspondentes às titulações obtidas, desde que regularmente comprovadas.

§2º Para fins de cálculo do adicional, será considerada apenas uma titulação em cada modalidade prevista nos incisos I, II e III desta cláusula.

§3º Serão consideradas as titulações relacionadas às atividades desenvolvidas pelas Empresas ou ao aperfeiçoamento profissional do empregado no exercício de suas funções.

§4º O pagamento do adicional terá início no mês subsequente à apresentação do diploma, certificado de conclusão ou documento equivalente emitido pela instituição de ensino.

§5º O adicional será incorporado à remuneração do empregado enquanto mantida a relação de emprego.

§6º A obtenção de nova titulação implicará a revisão automática do percentual devido, a partir da data de sua comprovação perante a respectiva Empresa.

§7º Serão igualmente aceitas as titulações obtidas no exterior, desde que reconhecidas ou revalidadas no Brasil, conforme a legislação vigente.

JUSTIFICATIVA

A presente proposta visa instituir o Adicional de Especialização para os empregados vinculados ao NPCS, como forma de incentivar a qualificação continuada, reconhecer o investimento realizado pelos empregados e fortalecer a capacidade técnica da Instituição.

A limitação da proposta ao NPCS reduz seu impacto orçamentário e se justifica pelas diferenças atualmente existentes entre os planos de carreira vigentes no Banco. Enquanto os empregados vinculados ao PECS e ao PUCS contam com mecanismos de valorização remuneratória não disponíveis no NPCS, como gratificação mensal e adicional de tempo de serviço, os empregados deste plano não dispõem de instrumentos equivalentes de reconhecimento profissional.

Nesse contexto, o Adicional de Especialização contribui para a valorização do corpo técnico, para a retenção de profissionais qualificados e para o fortalecimento da excelência técnica necessária ao cumprimento da missão institucional do Banco.

A cumulatividade dos percentuais propostos reconhece o caráter progressivo da formação acadêmica e o esforço adicional exigido para a obtenção de títulos de mestrado e doutorado.

Proposta 20 (2026/06/19 12:04:43 PM GMT-3)

Nome completo:

Thiago Tortori Gonçalves

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA xx – AUSÊNCIAS PERMITIDAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, mediante requerimento pessoal à chefia imediata e ARH, por motivo de:

- a) Casamento ou registro de união estável no cartório, por 8 (oito) dias consecutivos, a contar da data do evento;
- b) Falecimento de bisavós, padrasto, madrastra, enteado, por 2 (dois) consecutivos, a contar do óbito;
- c) Falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro (a), por 8 (oito) dias consecutivos, a contar da data do óbito;

- d) Falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente no órgão de previdência oficial, por 06 (seis) dias consecutivos, a contar do óbito;
- e) Doação de sangue, por 1 (um) dia a cada doação;
- f) Ausência permitida para tratar de interesse particular – APIP, por até 5 (cinco) dias ao ano, adquirida em 1º de janeiro de cada ano, não conversíveis em pecúnia;
- g) ACOMPANHAR FILHO OU DEPENDENTE, MENORES DE 14 ANOS A CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO, ODONTOLÓGICO OU PSICOLÓGICO, VACINAÇÃO OU REUNIÕES ESCOLARES – 2 dias úteis por ano, por filho ou dependente, menores de 14 anos mediante comprovação, em até 48 horas;
- h) ACOMPANHAR FILHO OU DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA EM CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO, ODONTOLÓGICO OU PSICOLÓGICO, VACINAÇÃO OU REUNIÕES ESCOLARES – 2 dias úteis por ano, por filho ou dependente com deficiência, sem limite de idade, mediante comprovação, em até 48 horas;
- i) ACOMPANHAR ESPOSA OU COMPANHEIRA A CONSULTA E EXAMES COMPLEMENTARES DURANTE O PERÍODO DE GRAVIDEZ – 2 dias úteis;

Parágrafo Primeiro - Nas ausências motivadas por falecimento, quando o empregado tiver trabalhado, ainda que parcialmente, na data do óbito, iniciar-se-á a contagem do período de afastamento no primeiro dia subsequente ao evento.

Parágrafo Segundo - Nos casos de admissão, o empregado fará jus ao benefício previsto na alínea “f” de forma proporcional aos meses trabalhados, conforme definido em normativa.

Parágrafo terceiro - No que for aplicável, as ausências definidas no caput serão concedidas ao companheiro(a) de mesmo sexo.

CLÁUSULA xx – Adicional de Qualificação Funcional (AQF)

Fica instituído o Adicional de Qualificação Funcional (AQF, devido aos ocupantes das carreiras de nível superior, em razão de capacitação em áreas de interesse institucional. O AQF corresponderá ao percentual máximo de 10% (dez por cento) sobre o vencimento básico, observados os seguintes critérios:

- I – 7% para doutorado;
- II – 6% para mestrado;
- III – 5% para pós-graduação lato sensu (mínimo de 360h);
- IV – 3% para graduação adicional;

V – 5% para participação em cursos e treinamentos, totalizando no mínimo 48 horas, conforme definidos pela Diretoria do Banco.

Parágrafo Primeiro - Os percentuais previstos nos incisos I a IV não são cumulativos entre si, sendo permitida a cumulação com o inciso V, respeitado o limite máximo.

Parágrafo segundo - Não será concedido AQF quando o título constituir requisito para ingresso no cargo.

Parágrafo terceiro - O pagamento dependerá de comprovação formal e produzirá efeitos a partir do mês subsequente à apresentação dos documentos, observadas as regras internas de validação, prazo e eventual suspensão.

Parágrafo quarto - Os casos omissos serão resolvidos pela Administração.

Proposta 21 (2026/06/19 12:37:08 PM GMT-3)

Nome completo:

Wagner Pomar Coelho

Texto proposto para inclusão:

Cláusula sobre concessão de adicional de qualificação para os empregados NU que possuem títulos de pós graduação, mestrado, doutorado e pós doutorado e para os empregados NM que possuem títulos de graduação.

Proposta 34 (2026/06/22 11:35:03 AM GMT-3)

Nome completo:

Robson Carvalho de Oliveira

Texto proposto para inclusão:

CLAUSULA XXX – ADICIONAL POR TITULAÇÃO

Fica instituído o Adicional por Titulação aos empregados que possuírem formação acadêmica, capacitação ou certificação profissional, observados os critérios, limites e percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§ 1º - O adicional será concedido mediante comprovação da titulação, capacitação ou certificação por meio de diploma, certificado ou documento equivalente expedido por instituição de ensino ou entidade reconhecida pelo órgão competente, observadas as normas internas da instituição.

§ 2º - O benefício será calculado sobre o salário-base do empregado, nos seguintes percentuais e limites máximos:

I – Graduação: 5% (cinco por cento), limitado a 1 (um) curso;

II – Pós-graduação lato sensu (especialização): 6% (seis por cento), limitado a 3 (três) cursos;

III – Mestrado: 10% (dez por cento), limitado a 2 (dois) cursos;

IV – Doutorado: 15% (quinze por cento), limitado a 1 (um) curso;

V – Pós-doutorado ou programa de capacitação internacional: 8% (oito por cento), limitado a 1 (uma) ação;

VI – Certificação profissional reconhecida pela instituição: 2% (dois por cento), limitado a 5 (cinco) certificações;

VII – Ações de treinamento reconhecidas pela instituição: 0,5% (zero vírgula cinco por cento) por ação, limitado a 1 (uma) ação por ano e ao total de 12 (doze) ações.

§ 3º - O adicional referente à graduação somente será devido quando se tratar de formação de nível superior distinta daquela exigida como requisito para ingresso no cargo ocupado pelo empregado.

§ 4º - Os percentuais previstos nesta cláusula serão cumulativos entre si, desde que decorrentes de modalidades distintas ou, quando cabível, observados os limites máximos estabelecidos para cada modalidade.

§ 5º - A soma dos adicionais previstos nesta cláusula fica limitada ao percentual máximo de 35% (trinta e cinco por cento) do salário-base do empregado.

§ 6º - O pagamento do adicional terá início no mês subsequente ao deferimento do requerimento apresentado pelo empregado.

§ 7º - As titulações, capacitações, certificações e treinamentos deverão guardar relação com as atividades desempenhadas pelo empregado ou com as áreas de atuação da instituição, conforme critérios definidos pela administração.

§ 8º - A administração poderá regulamentar os critérios de reconhecimento, pertinência temática e equivalência das titulações, capacitações, certificações e treinamentos previstos nesta cláusula, observado o disposto neste Acordo Coletivo.

§ 9º - O adicional por titulação integrará a remuneração para todos os efeitos legais.

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 106 (2026/06/21 7:53:54 PM GMT-3)**Nome completo:**

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:**CLAUSULA 18ª – ADICIONAL POR TITULAÇÃO**

Fica instituído o Adicional por Titulação aos empregados que possuem formação acadêmica superior à exigida para o exercício do cargo, observados os critérios e percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§ 1º- O adicional será concedido mediante comprovação da titulação por meio de diploma ou certificado expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente.

§ 2º- O benefício será calculado sobre o salário-base do empregado, nos seguintes percentuais:

I – Especialização (pós-graduação lato sensu): 4%;

II – Mestrado: 6%;

III – Doutorado: 8%.

§ 3º- Os percentuais não serão cumulativos, sendo devido apenas o correspondente à maior titulação comprovada.

§ 4º- O pagamento do adicional terá início no mês subsequente ao deferimento do requerimento apresentado pelo empregado.

§ 5º- A titulação deverá guardar relação com as atividades desempenhadas pelo empregado ou com a área de atuação da instituição, conforme critérios definidos pela administração.

§ 6º- O adicional por titulação integrará a remuneração para todos os efeitos legais.

2.2 – Adicional de desempenho**Propostas 14, 17****Proposta 14 (2026/06/17 3:52:19 PM GMT-3)****Nome completo:**

Victor Reis do Valle Souza

Proposta 17 (2026/06/18 9:59:16 AM GMT-3)

Nome completo:

Rodrigo de Castro Tak-Ming

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA XX – ADICIONAL DE DESEMPENHO

As Empresas instituirão o Adicional de Desempenho – ADE, vantagem remuneratória vinculada aos resultados da avaliação de desempenho individual, a ser paga mensalmente aos empregados que atenderem aos critérios estabelecidos na presente cláusula.

§ 1º O ADE será devido aos empregados que tenham concluído o período de experiência ou estágio probatório e que obtenham resultado satisfatório nos processos formais de avaliação de desempenho adotados pelas Empresas, conforme regulamento interno.

§ 2º O valor do ADE será estabelecido em percentual incidente sobre o salário-base do empregado e evoluirá progressivamente, de acordo com o número de avaliações de desempenho satisfatórias obtidas ao longo da carreira, na forma da tabela a seguir:

Nº de avaliações satisfatórias Percentual do ADE

3	3%
5	5%
10	10%
15	15%
20	20%
25	25%
30	30%
35	35%

§ 3º Considerar-se-á satisfatória a avaliação de desempenho que atingir o padrão mínimo definido pelas Empresas em seus normativos internos, assegurados critérios objetivos, transparência e publicidade dos resultados.

§ 4º O valor do ADE será revisto anualmente, com base nos resultados das avaliações de desempenho do período imediatamente anterior, bem como no número acumulado de avaliações satisfatórias do empregado.

§ 5º O pagamento do ADE terá início no mês subsequente à consolidação do resultado da avaliação de desempenho que ensejar sua concessão ou progressão, observado o cumprimento dos requisitos previstos nesta cláusula.

§ 6º O ADE integrará a remuneração do empregado para todos os efeitos legais, salvo disposição diversa em legislação específica ou nas normas coletivas aplicáveis.

§ 7º As Empresas disciplinarão, em regulamento próprio, os critérios, procedimentos, periodicidade das avaliações e demais condições necessárias à operacionalização do ADE, assegurada a participação das entidades representativas dos empregados na discussão de eventuais alterações relevantes.

§ 8º Os empregados que forem remunerados com Adicionais por Tempo de Serviço, ou quaisquer outros adicionais, não serão contemplados pelo Adicional de Desempenho.

2.3 - Adicional por tempo de serviço

Propostas 15, 58, 76, 117

Proposta 15 (2026/06/17 4:46:44 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Henrique Loureiro Maia

Texto proposto para inclusão:

Cláusula — Programa de Valorização da Experiência Acumulada

Fica instituído, no âmbito da empresa, o Programa de Valorização da Experiência Acumulada, com o objetivo de reconhecer a permanência, valorizar a trajetória profissional do empregado e estimular a retenção do conhecimento acumulado ao longo da relação de trabalho.

Parágrafo 1º — Pagamento

A parcela prevista nesta cláusula será paga mensalmente, em rubrica própria, destacada em folha de pagamento sob a denominação “Programa de Valorização da Experiência Acumulada” ou outra nomenclatura interna equivalente que reflita sua finalidade de reconhecimento da experiência e da permanência profissional.

Parágrafo 2º — Forma de cálculo

O valor devido no âmbito do Programa será apurado anualmente e corresponderá a 1% (um por cento) do salário-base por ano completo de serviço prestado à empresa, considerando-se, para esse fim, exclusivamente os anos completos de vínculo empregatício, limitado a 35% (trinta e cinco por cento).

Parágrafo 3º — Marco temporal para apuração

A contagem do tempo de vínculo para fins de elegibilidade e progressão observará a data de admissão do empregado, com atualização a cada novo ano completo de contrato.

Parágrafo 5º — Aplicação geral

O benefício será aplicável aos empregados admitidos a partir de 01/01/2025, observadas as condições específicas aqui estabelecidas e eventuais critérios complementares definidos em regulamento interno, desde que não impliquem redução do percentual ora previsto.

Proposta 58 (2026/06/21 3:19:55 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 76 (2026/06/21 7:53:54 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 14ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O BNDES passará a conceder o adicional de 1% (um por cento) sobre o salário-base de cada empregado para cada ano completo de serviço prestado à empresa.

§ 1º- O pagamento do anuênio será calculado com base no salário vigente do empregado na data de acordo com sua posição na tabela salarial do plano de cargos ao qual está vinculado.

§ 2º- O adicional por tempo de serviço será limitado a 35% (trinta e cinco por cento) do salário-base do empregado e a 35 anos de serviço prestado à empresa.

§ 3º- O pagamento do anuênio será efetuado mensalmente, juntamente com o salário do empregado.

§ 4º- O adicional por tempo de serviço de que trata o caput não se confunde com a promoção de carreira por tempo de serviço.

Proposta 117 (2026/06/22 8:19:01 PM GMT-3)

Nome completo:

Plínio Melo Guimarães Valério

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 14ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O BNDES passará a conceder o adicional de 1% (um por cento) sobre o salário-base de cada empregado para cada ano completo de serviço prestado à empresa.

§ 1º - O pagamento do anuênio será calculado com base no salário vigente do empregado na data de acordo com sua posição na tabela salarial do plano de cargos ao qual está vinculado.

§ 2º - O adicional por tempo de serviço será limitado a 35% (trinta e cinco por cento) do salário-base do empregado e a 35 anos de serviço prestado à empresa.

2.4 - Adicional desenvolvimento individual

Propostas 57, 61, 69

Proposta 57 (2026/06/21 3:14:17 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 61 (2026/06/21 7:40:15 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Proposta 69 (2026/06/22 8:19:01 PM GMT-3)

Nome completo:

Plínio Melo Guimarães Valério

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 2ª – DO ADICIONAL REMUNERATÓRIO

As Empresas se comprometem implementar adicional remuneratório atrelado ao atingimento do plano de desenvolvimento individual, e/ou de qualificação, e/ou outra métrica a ser definida.

§ 1º O adicional remuneratório que trata o caput não poderá ser pago cumulativamente e nem poderá ter valor superior ao Adicional por Tempo de Serviço (ATS) a qual o empregado eventualmente tenha direito adquirido.

§ 2º Ao empregado que possua direito à Adicional por Tempo de Serviço (ATS), será assegurado o direito adquirido de optar pela permanência de recebimento de tal direito, ou optar por passar a receber, substitutivamente, o adicional remuneratório que trata o caput.

2.5 Gratificacao de férias ampliada

Propostas 3, 33, 39, 72

Proposta 3 (2026/06/15 5:49:03 PM GMT-3)

Nome completo:

NINO PEREIRA BEDINO

Texto proposto para inclusão:

Sugiro que o pagamento do abono de férias seja de 1 salário ao invés de 1/3 do salário como acontece hoje.

Proposta 33 (2026/06/21 7:55:20 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:

CLAUSULA 24ª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

As Empresas do Sistema BNDES pagarão a Gratificação de Férias a todos os seus empregados da seguinte forma: 1/3 (um terço) correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição, acrescido de 2/3 (dois terços) pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 (três terços) da remuneração mensal do empregado.

§ 1º - As Empresas do Sistema BNDES e as Entidades Sindicais acordam que o pagamento da Gratificação de Férias, referida no caput, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer

outra vantagem de mesma natureza. § 2º - Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional, o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses de Companhia.

Proposta 39 (2026/06/22 3:35:22 PM GMT-3)

Nome completo:

Caio Felipe Curitiba Marcellos

Texto proposto para inclusão:

Cláusula – Abono Integral de Férias

A Empresa assegurará aos empregados, por ocasião do gozo das férias, além da remuneração correspondente ao período de férias e do adicional constitucional previsto no art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, o pagamento de um abono adicional correspondente a 100% (cem por cento) da remuneração mensal integral do empregado, considerando as parcelas remuneratórias habituais."

Proposta 72 (2026/06/21 12:12:53 PM GMT-3)

Nome completo:

Daniel Tomazine Teixeira

Texto proposto para inclusão:

Gratificação de Férias

CLÁUSULA xxª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS: As Empresas do Sistema BNDES pagarão a Gratificação de Férias a todos os seus empregados da seguinte forma: 1/3 (um terço) correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição, acrescido de 2/3 (dois terços) pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 (três terços) da remuneração mensal do empregado.

§ 1º - As Empresas do Sistema BNDES e as Entidades Sindicais acordam que o pagamento da Gratificação de Férias, referida no caput, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

§ 2º - Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional, o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses de Companhia

2.6 - Bônus de admissão, retenção e tinculação

Propostas 6, 51, 70, 89

Proposta 6 (2026/06/16 9:10:16 AM GMT-3)

Nome completo:

Andre Beethoven Barros Araujo

Texto proposto para inclusão:

Cláusula 1 — Bônus de experiência na admissão

1. Aos empregados admitidos no âmbito do NPCCS com ≥ 10 anos de experiência comprovada em área técnica relevante, será oferecido reconhecimento de até 3 (três) níveis iniciais na tabela salarial do NPCCS, conforme tabela, a contar da data de aprovação do presente acordo:

Anos de Experiência Prévia Comprovada; Quantidade de Steps; Níveis Equivalentes

10;	2;	0,5;
11;	3;	0,75;
12;	4;	1;
13;	5;	1,25;
14;	6;	1,5;
15;	7;	1,75;
16;	8;	2;
17;	9;	2,25;
18;	10;	2,5;
19;	11;	2,75;
20+;	12;	3.

2. O empregado deverá comprovar experiência por meio de documentação (contratos, declarações, carteira de trabalho, certificados).

3. Natureza: indenizatória, não incorporável ao salário-base, para reduzir encargos e aumentar remuneração líquida.

Proposta 51 (2026/06/16 9:10:16 AM GMT-3)

Nome completo:

Andre Beethoven Barros Araujo

Texto proposto para inclusão:

Cláusula 2 — Aceleração de evolução salarial por desempenho

1. Durante os primeiros 24 meses de vínculo, empregados admitidos com ≥ 10 anos de experiência terão prioridade na alocação de cotas de evolução salarial previstas no NPCCS, com possibilidade de até 2 steps/ano nos primeiros 2 anos, respeitado o impacto orçamentário.
2. A distribuição seguirá metodologia proporcional por Unidade Fundamental, com critérios objetivos de avaliação já previstos no NPCCS.
3. A medida será implementada como piloto e avaliada ao final de 12 meses quanto a custo, retenção e impacto salarial.

Proposta 70 (2026/06/16 9:10:16 AM GMT-3)

Nome completo:

Andre Beethoven Barros Araujo

Texto proposto para inclusão:

Cláusula 3 — Bônus de admissão e retenção

1. Pagamento de bônus de admissão (one off) equivalente a 5% do salário base na contratação.
2. Pagamento de bônus de retenção equivalente a 5% do salário base após 12 meses de efetivo exercício.
3. Ambos os pagamentos terão natureza indenizatória e serão condicionados à permanência e ao cumprimento de metas simples de presença/Entrega.

Proposta 89 (2026/06/16 9:10:16 AM GMT-3)

Nome completo:

Andre Beethoven Barros Araujo

Texto proposto para inclusão:

Cláusula 5 — Bônus de titulação e capacitação

1. Aos empregados admitidos no âmbito do NPCCS que comprovem titulação acadêmica ou certificação técnica reconhecida e compatível com as atividades do cargo, as Empresas concederão, à escolha do empregado, um bônus indenizatório único conforme a titulação comprovada, nos termos desta cláusula.

2. Valores e elegibilidade

- a. Titulação stricto sensu (mestrado ou doutorado): bônus único equivalente a 12% (doze por cento) do salário-base.
- b. Titulação lato sensu (especialização/MBAs reconhecidos): bônus único equivalente a 6% (seis por cento) do salário-base.
- c. Certificações técnicas relevantes (certificações profissionais reconhecidas e vinculadas às atribuições do cargo): bônus único equivalente a 4% (quatro por cento) do salário-base por certificação, limitado a 2 (duas) certificações por empregado no momento da admissão.
- d. Para fins desta cláusula, considera-se salário-base o valor da posição do empregado na tabela salarial do NPCS, excluídos adicionais e gratificações.

3. Comprovação e critérios

- a. A titulação ou certificação deverá ser comprovada por diploma, certificado, histórico escolar, ementa do curso ou documento equivalente, acompanhado de declaração de compatibilidade com as atividades do cargo, quando solicitado.
- b. A comprovação será analisada pela Unidade Fundamental responsável pela Gestão de Pessoas, que poderá solicitar parecer técnico sobre a compatibilidade da titulação/certificação com as atribuições do cargo.

4. Natureza e efeitos

- a. O bônus previsto nesta cláusula terá natureza indenizatória, não integrando o salário-base, não incidindo sobre verbas trabalhistas de natureza salarial e não gerando efeitos retroativos a períodos anteriores à admissão.
- b. O pagamento será efetuado em parcela única, na folha de pagamento do mês subsequente ao reconhecimento formal da titulação/certificação pela Unidade de Gestão de Pessoas.

2.7 - Progressão extraordinária e reenquadramento salarial

Propostas 52, 77, 95

Proposta 52 (2026/06/16 1:14:22 PM GMT-3)

Nome completo:

Antonio Carlos da Silva Sá

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA Xª – PROGRESSÃO EXTRAORDINÁRIA DE CARREIRA PARA EMPREGADOS DE NÍVEL MÉDIO – PECS

Com o objetivo de promover maior equidade interna e reduzir a disparidade remuneratória entre os níveis médio e superior, as Empresas concederão aos(as) empregados(as) enquadrados(as) como de Nível Médio, participantes do Plano Estratégico de Cargos e Salários (PECS), uma progressão extraordinária na carreira.

§1º A progressão extraordinária de que trata esta cláusula consistirá na elevação automática de 3 (três) níveis na estrutura de carreira vigente, conforme definido no PECS.

§2º A progressão será aplicada de forma geral a todos(as) os(as) empregados(as) de Nível Médio elegíveis, independentemente de critérios de avaliação de desempenho, tempo de serviço no nível atual ou existência de vagas.

§3º Ficam excluídos da aplicação desta cláusula os(as) empregados(as) que já tenham atingido o último nível de sua respectiva carreira no âmbito do PECS.

§4º Para os casos em que a elevação integral de 3 (três) níveis resulte em enquadramento acima do limite máximo da carreira, será concedida progressão até o nível imediatamente anterior ao topo, assegurando-se o respeito à estrutura do plano.

§5º Os efeitos financeiros decorrentes da presente progressão produzirão efeitos a partir de 1º de setembro de 2026, não tendo caráter retroativo, salvo disposição expressa em contrário.

§6º A progressão prevista nesta cláusula não prejudica futuras evoluções funcionais previstas nas regras regulares do PECS.

Proposta 77 (2026/06/22 5:29:40 PM GMT-3)

Nome completo:

Bruno Tot Maluf

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA XX – REENQUADRAMENTO NA TABELA SALARIAL

As Empresas se comprometem a realizar, a cada mês de dezembro durante a vigência deste acordo, o reenquadramento na tabela salarial de todos os empregados admitidos a partir do ano de 2024 para 8 steps posteriores à posição na tabela salarial então ocupada em tal data pelo empregado.

Proposta 95 (2026/06/22 7:15:07 PM GMT-3)

Nome completo:

Ana Paula Lourenço de Oliveira

Texto proposto para inclusão:

Vincular o salário base do grupamento de Nível Médio PECs a no mínimo 50% do salário base do grupamento de Nível Universitário PECs, como forma de reduzir a desigualdade remuneratória na casa e, conseqüentemente, a dependência de funções comissionadas pelos profissionais de Nível Médio do BNDES.

2.8 - Distribuição de verba de mérito por faixas salariais

Proposta 11

Proposta 11 (2026/06/16 6:46:09 PM GMT-3)

Nome completo:

Henrique Oswaldo Massena Reis Júnior

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA [●] — DA PRIORIZAÇÃO DOS MENORES SALÁRIOS NA DISTRIBUIÇÃO DE VERBA DE MÉRITO

As Partes reconhecem a necessidade de aperfeiçoar os critérios de distribuição das verbas destinadas ao reconhecimento por mérito, de modo a valorizar o desempenho dos(as) empregados(as) e contribuir para a redução gradual de distorções remuneratórias internas.

Parágrafo Primeiro. Respeitados os limites legais, orçamentários, regulamentares e de governança aplicáveis, a distribuição das verbas destinadas ao reconhecimento por mérito deverá observar critério de priorização dos(as) empregados(as) situados(as) nas menores faixas salariais.

Parágrafo Segundo. Para fins desta Cláusula, os(as) empregados(as) elegíveis serão distribuídos(as) em quatro faixas salariais, apuradas com base no salário-base ou outra referência remuneratória permanente definida pelas Empresas, excluídas parcelas eventuais, transitórias, indenizatórias ou decorrentes de designações temporárias.

Parágrafo Terceiro. A alocação da verba anual destinada ao reconhecimento por mérito observará, preferencialmente, a seguinte diretriz:

I — Faixa I, correspondente aos(às) empregados(as) situados(as) entre os menores salários: 50% da verba anual destinada ao mérito;

II — Faixa II, correspondente ao grupo salarial imediatamente subsequente: 25% da verba anual destinada ao mérito;

III — Faixa III, correspondente ao grupo salarial imediatamente subsequente: 15% da verba anual destinada ao mérito; e

IV — Faixa IV, correspondente aos(às) empregados(as) situados(as) entre os maiores salários: 10% da verba anual destinada ao mérito.

Parágrafo Quarto. A priorização prevista nesta Cláusula não assegura reconhecimento automático, permanecendo cada concessão condicionada à elegibilidade do(a) empregado(a), à avaliação de desempenho, à classificação no processo aplicável, à disponibilidade orçamentária e ao atendimento das normas internas e externas pertinentes.

Parágrafo Quinto. O enquadramento do(a) empregado(a) em faixa salarial de menor remuneração constituirá critério de priorização na alocação da verba de mérito, mas não dispensará a demonstração de desempenho compatível com o reconhecimento pretendido.

Parágrafo Sexto. Na hipótese de inexistência de empregados(as) elegíveis em determinada faixa, de insuficiência de candidatos(as) com desempenho compatível ou de impossibilidade de utilização integral da parcela preferencialmente alocada, o saldo correspondente poderá ser remanejado para as demais faixas, observada, sempre que possível, a prioridade às faixas de menor remuneração.

Parágrafo Sétimo. Os critérios gerais de avaliação e classificação para fins de reconhecimento por mérito deverão ser objetivos, previamente divulgados e compatíveis com a natureza das atividades desempenhadas, considerando, entre outros aspectos:

I — qualidade técnica das entregas;

II — cumprimento de metas ou pactuações de trabalho;

III — complexidade e relevância das atividades desenvolvidas;

IV — contribuição para projetos estratégicos, melhoria de processos, inovação ou eficiência operacional;

V — atuação colaborativa e compartilhamento de conhecimento;

VI — desenvolvimento profissional e capacitação aplicável às atividades exercidas; e

VII — aderência às normas internas, aos valores institucionais e aos padrões de conduta exigidos.

Parágrafo Oitavo. As Empresas disponibilizarão às entidades representativas dos(as) empregados(as), em mesa permanente de negociação ou foro equivalente, informações agregadas sobre a aplicação anual desta Cláusula, resguardados os dados pessoais e sigilosos, contendo, sempre que possível:

I — quantidade de empregados(as) elegíveis por faixa salarial;

II — quantidade de reconhecimentos concedidos por faixa salarial;

III — critérios gerais utilizados na avaliação;

IV — percentual da verba de mérito efetivamente aplicado em cada faixa; e

V — eventuais remanejamentos entre faixas, com a respectiva justificativa.

Parágrafo Nono. A presente Cláusula não cria parcela remuneratória autônoma, não assegura concessão automática, não altera tabelas salariais e não afasta os limites legais, orçamentários, regulamentares e de governança aplicáveis.

2.10 - Complemento reajuste salarial vinculado ao Novo PAS

Propostas 112, 123, 125

Proposta 112 (2026/06/22 8:19:01 PM GMT-3)

Nome completo:

Plínio Melo Guimarães Valério

Proposta 123 (2026/06/21 3:14:17 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 125 (2026/06/21 7:40:15 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 11ª - COMPLEMENTO DE REAJUSTE SALARIAL PARA MANUTENÇÃO DA CAPACIDADE DE CUSTEIO DA SAÚDE

As tabelas vigentes do Novo Plano de Cargos e Salários receberão complemento de reajuste salarial de forma a manter a capacidade de custeio das despesas com saúde dos empregados.

§ 1º- O complemento de reajuste salarial será definido pela diferença, em módulo e em pontos percentuais, entre o valor em percentual do(s) reajuste(s) do Novo PAS aplicados durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho e o valor percentual dos reajustes salariais definidos na cláusula terceira deste Acordo.

§ 2º- O complemento de reajuste salarial será aplicado a partir do mesmo mês de incidência do(s) reajuste(s) aplicado(s) ao Novo PAS, definido pela Fapes.

§ 3º- O complemento de reajuste salarial não poderá ser negativo, adotando-se complemento de reajuste nulo caso a diferença observada seja negativa.

§ 4º- O complemento de reajuste salarial será aplicado a todos os empregados do Novo Plano de Cargos e Salários, independentemente de ser beneficiário(a) do Novo PAS.

2.11 — Adiantamento Salarial (Opção de Recebimento em Parcela Única)

Proposta 16

Proposta 16 (2026/06/17 5:42:22 PM GMT-3)

Nome completo:

Raphael Peixoto Rolim

Texto proposto para inclusão:

Será facultado aos funcionários o recebimento de sua remuneração mensal em parcela única, no 5º dia útil de cada mês, caso queiram abrir mão do adiantamento salarial.

TEMA III — CARREIRA E PROGRESSÃO

3.1 - Evolução salarial vertical

Propostas 27, 31, 50, 86

Proposta 27 (2026/06/21 3:14:17 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 31 (2026/06/21 7:40:15 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Proposta 50 (2026/06/22 8:19:01 PM GMT-3)

Nome completo:

Plínio Melo Guimarães Valério

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 1ª – DA EVOLUÇÃO SALARIAL VERTICAL

As empresas se comprometem a manter e divulgar aos empregados normativos internos disciplinando o processo de evolução salarial vertical, visando um processo de progressão transparente, justo e objetivo.

§ 1º Tais normativos deverão contemplar, pelo menos:

I – Norma definidora da metodologia de cálculo da quantidade de cotas de evolução salarial vertical disponíveis para distribuição no exercício;

II – Instrumentos de avaliação de desempenho.

§ 2º A vigência dos normativos que trata o caput, e suas alterações, se dará imediatamente ao interstício de evolução salarial vertical corrente na data de divulgação de tais normativos aos empregados, caso sejam divulgados restando mais de 70% do período utilizado para cômputo de avaliação da evolução salarial vertical corrente na data de sua divulgação.

§ 3º A vigência dos normativos que trata o caput, e suas alterações, se dará apenas a partir do interstício de evolução salarial vertical seguinte ao corrente na data de divulgação de tais

normativos aos empregados, caso sejam divulgados restando 70% ou menos do período utilizado para cômputo de avaliação da evolução salarial vertical corrente na data de sua divulgação.

§ 4º A ausência de vigência dos normativos previstos nos incisos I e/ou II do parágrafo primeiro desta cláusula durante o período de cômputo do interstício de evolução salarial vertical implicará em avaliação de desempenho sob o critério mais favorável ao empregado e na concessão ao empregado de evolução salarial vertical de 1 (um) nível previsto em seu plano de cargos e salários.

§ 5º Os empregados cujo período de acompanhamento se encerre até 30 (trinta) dias após o término do período de cômputo do interstício de evolução salarial vertical estarão elegíveis à evolução salarial vertical do referido interstício.

§ 6º Os termos desta cláusula terão validade a partir, e incluindo, do interstício de cômputo do período de avaliação da evolução salarial vertical concluído no ano-calendário de 2026.

Proposta 86 (2026/06/22 5:29:40 PM GMT-3)

Nome completo:

Bruno Tot Maluf

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA XX – DA EFETIVAÇÃO DA EVOLUÇÃO SALARIAL VERTICAL

As empresas se comprometem a efetivar as evoluções salariais verticais no mês imediatamente seguinte ao da conclusão do período de cômputo do interstício de evolução salarial vertical.

3.2 - Progressão automática ao final do período de acompanhamento

Propostas 73, 75, 80

Proposta 73 (2026/06/21 3:14:17 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 75 (2026/06/21 7:40:15 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Proposta 80 (2026/06/22 8:19:01 PM GMT-3)

Nome completo:

Plínio Melo Guimarães Valério

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 3ª – DO SALÁRIO APÓS PERÍODO DE ACOMPANHAMENTO

Os empregados das Empresas, ao completarem o período de acompanhamento em conformidade com o plano de cargos e salários no qual estão enquadrados, migrarão automaticamente para um nível subsequente ao nível em que estão enquadrados em tal data.

§ 1º A alteração de nível que trata o caput se dará imediatamente no mês subsequente ao término do período de acompanhamento.

§ 2º Os termos desta cláusula terão validade para os casos em que o período de acompanhamento for concluído a partir, e incluindo, o ano-calendário de 2026, havendo o pagamento retroativo dos valores devidos aos empregados cujo período de acompanhamento já tenha se encerrado na data de assinatura do presente acordo.

3.3 - Trajetória mínima de carreira

Propostas 82, 84, 88

Proposta 82 (2026/06/21 3:14:17 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 84 (2026/06/21 7:40:15 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Proposta 88 (2026/06/22 8:19:01 PM GMT-3)

Nome completo:

Plínio Melo Guimarães Valério

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 4ª – DA TRAJETÓRIA MÍNIMA DE CARREIRA

As Empresas se comprometem a promover as alterações necessárias na tabela salarial e/ou nas condições de progressão, e/ou adotar outras medidas, visando a adequação da trajetória mínima de carreira exigida dos empregados, se comprometendo a não exigir de seus empregados trajetória mínima de carreira superior a 90% da expectativa de tempo necessário para que o empregado cumpra os requisitos de aposentadoria.

§ 1º As empresas se comprometem a considerar na metodologia de estimativa de trajetória mínima da carreira por elas adotada o histórico completo de aproveitamento efetivo de progressão por mérito (quantidade de vezes em que foi promovido por mérito em relação à quantidade de vezes em que concorreu à promoção por mérito) obtido pelo 3º quartil (quartil superior) do quadro de empregados que já alcançou o último nível da tabela salarial do plano de cargos e salários a qual estejam enquadrados e cuja referida informação esteja disponível para cálculo.

3.4 - Trajetória média e orçamento mínimo de progressão

Prpostas 90, 92, 96

Proposta 90 (2026/06/21 3:14:17 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 92 (2026/06/21 7:40:15 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:

Proposta 96 (2026/06/22 8:19:01 PM GMT-3)

Nome completo:

Plínio Melo Guimarães Valério

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 5ª – DA TRAJETÓRIA MÉDIA DE CARREIRA

As Empresas se comprometem a destinar ao processo de evolução salarial vertical dos empregados enquadrados no NPCS limite orçamentário suficiente, e que não poderá ser inferior a 1% (um por cento) da folha salarial total, que garanta cotas de progressão em quantidade condizente para

garantir que a trajetória média estimada da carreira dos empregados enquadrados no NPCCS não seja superior à trajetória média da carreira estimada dos empregados enquadrados no PECS.

3.5 - Economicidade do NPCCS

Propostas 97, 99, 102

Proposta 97 (2026/06/21 3:14:17 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 99 (2026/06/21 7:40:15 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCCS)

Proposta 102 (2026/06/22 8:19:01 PM GMT-3)

Nome completo:

Plínio Melo Guimarães Valério

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 6ª – DA ECONOMICIDADE DO NOVO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
As Empresas se comprometem a garantir que as alterações realizadas a título de atendimento ao previsto nas cláusulas 2ª a 5ª garantam que a estimativa de economicidade média obtida pelas Empresas com o dispêndio tido ao longo de 40 anos com um empregado enquadrado no NPCCS não ultrapasse 5 (cinco) milhões de reais quando comparado com o dispêndio por elas tido durante mesmo período com um empregado enquadrado no PECS NU, resguardados todos os direitos adquiridos.

3.6 - Período exigido para exercício de funções gratificadas

Prpostas 113, 115

Proposta 113 (2026/06/21 3:14:17 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 115 (2026/06/21 7:40:15 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 9ª – DO PERÍODO EXIGIDO PARA EXERCÍCIO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS E CARGOS EM COMISSÃO

As empresas se comprometem a exigir efetivo serviço de 12 (doze) meses no segmento universitário para exercício do cargo de coordenador e de 18 (dezoito) meses no segmento universitário para exercício dos cargos de gerente e assessor.

§ 1º O requisito de efetivo tempo mínimo de serviço nas Empresas poderá ser substituído por comprovação de atuação profissional, por igual período e antes ou após o ingresso no BNDES, em atividades compatíveis com as atribuições da função, inclusive experiência técnica especializada, além de gestão de pessoas, de projetos e/ou liderança de equipes.

§ 2º Fica dispensado o tempo mínimo de efetivo serviço disposto para cargos em comissão, estando os funcionários das Empresas sujeitos às regras de elegibilidade aos cargos em comissão válidas para pessoas sem vínculo profissional com as Empresas.

3.7 - Remuneração de funções gratificadas

Propostas 107, 118, 120

Proposta 107 (2026/06/22 8:19:01 PM GMT-3)

Nome completo:

Plínio Melo Guimarães Valério

Proposta 118 (2026/06/21 3:14:17 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 120 (2026/06/21 7:40:15 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 10ª – DO VALOR DE REFERÊNCIA DA REMUNERAÇÃO GLOBAL

As empresas se comprometem a atualizar o valor de referência da remuneração global das funções gratificadas para que seja equivalente a 80% da média da remuneração total dos profissionais que exerciam os respectivos cargos na data-base de janeiro de 2026.

3.8 - Valorização e progressão empregados NM

Propostas 41, 42, 49, 79, 87

Proposta 41 (2026/06/22 3:43:53 PM GMT-3)

Nome completo:

Sergio Luiz de França

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA – VALORIZAÇÃO E PROGRESSÃO PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS DE NÍVEL MÉDIO

O BNDES compromete-se a assegurar oportunidades de desenvolvimento e ascensão profissional aos empregados ocupantes de cargos de nível médio, observando os princípios da valorização da experiência, da meritocracia e da igualdade de oportunidades.

Parágrafo Primeiro – Os empregados de nível médio poderão participar dos processos de seleção para funções de confiança de coordenação, desde que atendam aos requisitos de experiência profissional, desempenho funcional e capacitação estabelecidos pelo Banco.

Parágrafo Segundo – Na hipótese de manutenção da exigência de formação superior para determinadas funções de coordenação, o BNDES instituirá função de confiança, nominada supervisor, equivalente destinada aos empregados de nível médio, com remuneração compatível e atribuições relacionadas à supervisão de equipes, de processos e apoio à gestão das unidades organizacionais.

Parágrafo Terceiro – O Banco promoverá discussão periódica com as entidades representativas dos empregados acerca da estrutura de carreira, dos critérios de acesso às funções de confiança e das oportunidades de desenvolvimento profissional dos empregados de nível médio.

Parágrafo Quarto – A experiência profissional adquirida no âmbito do BNDES será considerada fator relevante nos processos de seleção para funções de confiança, em conjunto com os demais requisitos definidos pelo Banco.

Proposta 42 (2026/06/22 3:49:00 PM GMT-3)

Nome completo:

Monica Mariano da Silva

Texto proposto para inclusão:

- Reembolso de graduação e pós para empregados NM
- Concurso para repor os empregados NM
- Reversão da exclusão de NMs para o cargo de coordenador
- operacionalizar as opções acordadas neste ACT.

Proposta 49 (2026/06/22 7:15:07 PM GMT-3)

Nome completo:

Ana Paula Lourenço de Oliveira

Texto proposto para inclusão:

Realização de censo das atividades atualmente desempenhadas pelo grupamento de Nível Médio do BNDES, como etapa prévia à revisão de seu rol de atividades.

Proposta 79 (2026/06/22 7:15:07 PM GMT-3)

Nome completo:

Ana Paula Lourenço de Oliveira

Texto proposto para inclusão:

Reembolso de mensalidades ou anuidades de cursos de graduação ou de pós-graduação (lato ou stricto sensu) para os profissionais de Nível Médio do BNDES, como incentivo a seu desenvolvimento.

Proposta 87 (2026/06/22 7:15:07 PM GMT-3)

Nome completo:

Ana Paula Lourenço de Oliveira

Texto proposto para inclusão:

Promoção vertical de dois níveis na carreira para profissional que concluir curso de graduação ou de pós-graduação (lato ou stricto sensu).

Proposta consensuada entre a AFBNDES e os proponentes deste subtema**CLÁUSULA XX – COMISSÃO PERMANENTE DE ACOMPANHAMENTO DA CARREIRA DE NÍVEL MÉDIO**

As empresas criarão, no prazo de **30 dias** da assinatura do presente Acordo, uma Comissão Permanente de acompanhamento das políticas voltadas à valorização da carreira de Nível Médio no Banco.

Parágrafo primeiro: a Comissão será composta por cinco pessoas integrantes do cargo de Técnico de Suporte Administrativo, sendo 3 (três) indicadas pela Associação dos Funcionários do BNDES (AFBNDES) e duas integrantes das Áreas que mais concentrem empregados de nível médio.

Parágrafo segundo: os membros da comissão terão mandato de dois anos, sendo possível apenas uma recondução;

Parágrafo terceiro: a Comissão realizará reuniões com periodicidade máxima trimestral, nas quais serão discutidas, com os representantes das áreas responsáveis, questões relativas ao Planejamento, Projetos Corporativos, Reestruturações Organizacionais e Políticas de Recursos Humanos voltadas ao segmento de nível médio.

Parágrafo quarto: as empresas se comprometem a realizar, no prazo de **60 dias**, um censo das atividades hoje desempenhadas pelos empregados de nível médio, de modo a subsidiar um processo de atualização do rol de atribuições destes empregados, o qual será conduzido pelas empresas em conjunto com a Comissão Permanente, sendo assegurada a oitiva de todos os empregados do segmento sobre o assunto.

Parágrafo quinto: a Comissão terá como diretriz os estudos e encaminhamentos apresentados no relatório final do Grupo de Trabalho sobre o Nível Médio (GTNM).

Parágrafo sexto: as empresas realizarão, no prazo de **30 dias** após a realização do censo mencionado no parágrafo quarto, o “Fórum de Discussão Salarial do Nível Médio”, em conjunto com a Comissão Permanente, com o intuito de elaborar medidas de valorização econômica do segmento.

TEMA IV — BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES

4.1 - Vale transporte sem desconto

Proposta 24

Proposta 24 (2026/06/19 2:37:38 PM GMT-3)

Nome completo:

Roberto Boson Vallim

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA XYZ – DO VALE-TRANSPORTE

O BNDES concederá aos seus empregados o benefício de vale-transporte necessário ao deslocamento residência–trabalho–residência, nos termos da legislação vigente, sem a aplicação de qualquer desconto sobre a remuneração do empregado.

Parágrafo 1º – O benefício será custeado integralmente pelo empregador, independentemente do percentual previsto na Lei nº 7.418/1985 e no Decreto nº 95.247/1987.

Parágrafo 2º – O empregado deverá informar corretamente seu endereço residencial e os meios de transporte utilizados, comprometendo-se a utilizar o benefício exclusivamente para o fim a que se destina.

Parágrafo 3º – Eventuais alterações de endereço ou de trajeto deverão ser comunicadas ao empregador com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis.

Parágrafo 4º – O fornecimento do vale-transporte sem desconto não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

JUSTIFICATIVA: estimular o uso de transporte coletivo pelos empregados e mitigar o problema de capacidade da garagem do EDSERJ

4.2 - Diárias de viagem a trabalho

Propostas 23, 35, 36, 55

Proposta 23 (2026/06/19 2:23:46 PM GMT-3)

Nome completo:

Bruno Plattek de Araújo

Texto proposto para inclusão:

Cláusula relacionada ao reajuste das diárias de viagens a trabalho dos funcionários do BNDES:

- Incluir o reajuste pelo IPCA do valor das diárias de viagem.

Justificativa: o valor das viagens não teve reajuste há pelo menos dez anos e encontra-se extremamente defasada. Atualmente o valor das diárias não é suficiente para cobrir alimentação e deslocamento nas viagens a serviços dos funcionários. Há opção de solicitar motorista para viagens com maiores deslocamentos, ainda assim na maiorias das viagens o valor da diária não cobre simples deslocamentos de táxi junto com alimentação. Importante trazer isso para o ACT, uma vez que solicitações dessa natureza não têm encontrado eco junto ao ARH para atualização da política de viagens do BNDES. É importante incluir no ACT que os valores das diárias sejam reajustados pelo IPCA.

Proposta 35 (2026/06/22 12:19:53 PM GMT-3)

Nome completo:

Flavio Papelbaum

Texto proposto para inclusão:

Clausula sobre diárias de viagens a trabalho (em algumas regiões do país, a diária já está sendo insuficiente para arcar com o custo de deslocamento - fora o fato de a maior parte dos voos saindo e voltando ao RJ agora serem via Galeão); **Cláusula sobre reembolso do plano de saúde (algum tipo de índice par atualização do teto por exemplo).**

Proposta 36 (2026/06/22 12:34:41 PM GMT-3)

Nome completo:

Mauricio Cardoso Gelelete

Texto proposto para inclusão:

Solicita-se a atualização dos valores das diárias de viagem, os quais permanecem defasados há quinze anos. A presente justificativa fundamenta-se no aumento substancial dos gastos com

deslocamento e alimentação ao longo do período, enquanto a ajuda de custo permaneceu sem qualquer reajuste.

Proposta 55 (2026/06/19 1:53:02 PM GMT-3)

Nome completo:

João Picanço

Texto proposto para inclusão:

Proponho que seja reajustado o valor do auxílio viagem e que seja criado um mecanismo de atualização anual vinculado a inflação.

4.3 - Previdência complementar

Propostas 26, 119, 126

Proposta 26 (2026/06/21 12:12:53 PM GMT-3)

Nome completo:

Daniel Tomazine Teixeira

Proposta 119 (2026/06/21 3:19:55 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 126 (2026/06/21 7:53:54 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 22ª – DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (FAPES)

As empresas do Sistema BNDES, conforme regulamento interno, irão oferecer aos seus Empregados, previdência complementar, por meio da FAPES, patrocinando os aportes mensais com coparticipação de 100% do valor mensal, até o limite de 12%;

Parágrafo único – Anualmente a FAPES irá abrir período de escolha de margem de contribuição para que os patrocinados optem pela porcentagem que melhor lhes aprouver, considerando-se os limites estabelecidos no caput.

TEXTO ALTERNATIVO CASO HAJA POSSIBILIDADE DE CONSEGUIR AMPLIAR, SOMENTE DIVIDINDO OS FUNCIONÁRIOS POR FAIXA ETÁRIA

CLÁUSULA 22ª – DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (FAPES)

As empresas do Sistema BNDES, conforme regulamento interno, irão oferecer aos seus Empregados, previdência complementar, por meio da FAPES, patrocinando os aportes mensais com coparticipação de 100% do valor mensal, até o limite de:

I - 8,5% para empregados com idade até 39 anos;

II - 10% para empregados com idade entre 40 e 49 anos;

III - 12% para empregados com idade igual ou superior a 50 anos;

§ 1º - Aos empregados PCDS o limite de coparticipação das empresas será o do inciso III do caput.

§ 2º - Anualmente a FAPES irá abrir período de escolha de margem de contribuição para que os patrocinados optem pela porcentagem que melhor lhes aprouver, considerando-se os limites estabelecidos no caput.

4.4 - Aporte previdenciário suplementar único

Propostas 56, 124

Proposta 56 (2026/06/21 12:12:53 PM GMT-3)

Nome completo:

Daniel Tomazine Teixeira

Proposta 124 (2026/06/21 3:19:55 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Texto proposto para inclusão:

CLAUSULA 23ª – DO APORTE PREVIDENCIÁRIO SUPLEMENTAR

As empresas do sistema BNDES concederão, em caráter suplementar e único, aporte pecuniário voluntário aos empregados admitidos a partir de 01/01/2025, a ser depositado em conta do participante da FAPES PBCD, conforme regulamento, o valor equivalente de 4,5 remunerações do empregado, que tenham ingressado na FAPES com idade igual ou superior a 50 anos, ou que tenham completado 50 anos em 2025.

PARÁGRAFO ÚNICO - Aos empregados PCDs também será concedido o aporte previsto no caput, que possuam qualquer idade e tenham ingressado a partir de 01/01/2025.

4.5 - Retorno dos FEs

Proposta 8

Proposta 8 (2026/06/16 2:49:42 PM GMT-3)

Nome completo:

Ives Silva Araujo

Texto proposto para inclusão:

Gostaria de propor a volta dos FEs. Quando da entrada do E-social disseram não ser mais possível, mas há uma corrente que diz que não. É possível estudar a volta deste benefício?

TEMA V — EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

5.1 - Redução da carência programa apoio à pós-graduação

Propostas 60, 114, 121

Proposta 60 (2026/06/21 5:42:19 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Proposta 114 (2026/06/21 3:19:55 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 121 (2026/06/21 7:53:54 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA 21ª – PROGRAMA DE APOIO À PÓS-GRADUAÇÃO DO SISTEMA BNDES

As Empresas comprometem-se a reduzir o tempo mínimo de serviço necessário para participar do Programa de Apoio à Pós-Graduação, tendo como referência a Lei nº 8.112/1990. Os prazos previstos no regulamento interno para os benefícios de abono de horas mensais, abono de jornada diária, afastamento prolongado e/ou custeio parcial ou integral serão alterados conforme os critérios elencados a seguir:

I - na modalidade lato sensu: 1 (um) ano;

II - na modalidade stricto sensu:

- a) 1 (um) ano para Mestrado sem afastamento prolongado;
- b) 3 (três) anos para Mestrado com afastamento prolongado;
- c) 1 (um) anos para Doutorado sem afastamento prolongado;
- d) 4 (quatro) anos para Doutorado com afastamento prolongado.

5.2 - Reembolso de mensalidades de graduação e pós para NM

Propostas 79, 42

Proposta 79 (2026/06/22 7:15:07 PM GMT-3)

Nome completo:

Ana Paula Lourenço de Oliveira

Texto proposto para inclusão:

Reembolso de mensalidades ou anuidades de cursos de graduação ou de pós-graduação (lato ou stricto sensu) para os profissionais de Nível Médio do BNDES, como incentivo a seu desenvolvimento.

Proposta 42 (2026/06/22 3:49:00 PM GMT-3)

Nome completo:

Monica Mariano da Silva

Texto proposto para inclusão:

- Reembolso de graduação e pós para empregados NM
- Concurso para repor os empregados NM
- Reversão da exclusão de NMs para o cargo de coordenador

TEMA VI — DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE

6.1 Programa de aceleração e encareiramento D&I

Proposta 78 (2026/06/22 6:07:53 PM GMT-3)

Nome completo:

Alex Amorim Faia

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA [X] - PROGRAMA DE ACELERAÇÃO E ENCARREIRAMENTO PARA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Caput: Com o objetivo de promover a equidade étnico-racial, de gênero, de orientação sexual, de identidade de gênero, geracional e de acessibilidade, a Empresa compromete-se a estruturar, manter e financiar programas contínuos de desenvolvimento profissional e encareiramento voltados especificamente para a nomeação em cargos de liderança, gestão e funções de confiança de colaboradores pertencentes a grupos sub-representados, compreendendo:

- a) Pessoas negras (pretas e pardas);
- b) Mulheres (cisgêneras e transgêneras);
- c) Integrantes da comunidade LGBTQIAPN+;
- d) Pessoas com Deficiência (PCDs);
- e) Pessoas indígenas e de comunidades tradicionais;
- f) Profissionais em idades avançadas (minorias etárias/combate ao etarismo).

Parágrafo Primeiro – Das Ações de Desenvolvimento: O programa de encareiramento contemplará, no mínimo, ações de mentoria executiva, patrocínio interno (sponsorship), subsídios para formação técnica ou acadêmica complementar, bem como trilhas exclusivas de desenvolvimento de competências de liderança.

Parágrafo Segundo – Das Vagas de Sucessão e Recrutamento Interno: Nos processos de recrutamento interno e planos de sucessão para cargos de gerência, diretoria e demais funções estratégicas, a Empresa adotará políticas de ações afirmativas, garantindo a presença proporcional e prioritária de candidatos qualificados dos grupos sub-representados mapeados no caput.

Parágrafo Terceiro – Da Acessibilidade e Adaptação Razoável: Para a inclusão efetiva de colaboradores com deficiência (PCDs) e profissionais idosos nas trilhas de liderança, a Empresa

garantirá plena acessibilidade digital, arquitetônica e metodológica, bem como as adaptações razoáveis necessárias para o exercício pleno de suas funções de liderança, em conformidade com a legislação vigente.

Parágrafo Quarto – Das Metas e Indicadores (KPIs): A Empresa estabelecerá metas plurianuais transparentes para aumentar o percentual de representatividade desses grupos em cargos de liderança. O andamento dessas metas e o censo corporativo atualizado serão reportados anualmente ao Comit

Proposta consensuada entre a AFBNDES e o proponente

CLÁUSULA 1ª – DA PROMOÇÃO DA EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

O Sistema BNDES compromete-se a promover e fortalecer políticas, programas e ações voltados à equidade e valorização da diversidade, inclusão e respeito aos direitos humanos, assegurando um ambiente de trabalho livre de discriminação, preconceito, assédio e quaisquer formas de violência nas Empresas do Sistema BNDES.

CLÁUSULA 2ª – DA GOVERNANÇA E PARTICIPAÇÃO SOCIAL

O Sistema BNDES compromete-se a manter processos periódicos de revisão e aperfeiçoamento de suas políticas de diversidade, equidade e inclusão, garantindo a participação de empregados (as), de seus grupos de afinidade e das entidades representativas dos trabalhadores por meio de consultas, pesquisas, fóruns ou mecanismos equivalentes.

CLÁUSULA 3ª – DA ESCUTA E TRATAMENTO DE DEMANDAS

O Sistema BNDES manterá canais e processos permanentes de escuta, acolhimento e tratamento de demandas relacionadas à diversidade, acessibilidade, inclusão e equidade, assegurando diálogo contínuo com as Comissões de Diversidade da AFBNDES.

CLÁUSULA 4ª – DA TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS

O Sistema BNDES dará publicidade periódica às ações, indicadores, resultados e compromissos relacionados à agenda de diversidade, equidade e inclusão, por meio de seus canais institucionais de comunicação interna.

CLÁUSULA 5ª – DO LETRAMENTO, CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

O Sistema BNDES se compromete a promover de forma contínua ações de educação, capacitação, letramento, treinamento e sensibilização destinadas à construção de ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de discriminação.

§1º As ações poderão abordar, entre outros temas, equidade de gênero, diversidade racial e étnica, inclusão de pessoas com deficiência, diversidade sexual e de gênero, direitos humanos, combate ao racismo, combate ao etarismo, prevenção ao assédio moral e sexual, acessibilidade, parentalidade e cultura inclusiva.

§2º A Instituição promoverá ações específicas destinadas a empregados (as), gestores (as), lideranças, estagiários (as), aprendizes, trabalhadores terceirizados e novos (as) empregados (as).

§3º Os programas de integração de novos (as) empregados (as) deverão contemplar conteúdos relacionados às políticas institucionais de diversidade, inclusão, prevenção ao assédio, canais de acolhimento e denúncia e grupos de afinidade existentes.

§4º O Sistema BNDES estimulará a formação de lideranças inclusivas e a adoção de práticas de gestão que promovam o respeito à diversidade e a igualdade de oportunidades.

CLÁUSULA 6ª – DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

O Sistema BNDES desenvolverá ações permanentes de prevenção, conscientização e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual, racismo, capacitismo, LGBTfobia, etarismo e demais formas de discriminação ou violência no ambiente de trabalho, assegurando ampla divulgação dos canais de denúncia e dos procedimentos de apuração.

CLÁUSULA 7ª – DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E DAS OPORTUNIDADES DE CARREIRA

O Sistema BNDES compromete-se a promover programas de mentoria, desenvolvimento, qualificação profissional e aceleração de carreira voltados à ampliação da igualdade de oportunidades e ao fortalecimento da participação de grupos historicamente sub-representados em todos os níveis da organização, compreendendo:

- a) Pessoas negras (pretas e pardas);
- b) Mulheres;
- c) Integrantes da comunidade LGBTQIAPN+;

- d) Pessoas com Deficiência (PCDs);
- e) Pessoas indígenas e de comunidades tradicionais;
- f) Profissionais em idades avançadas (minorias etárias/combate ao etarismo)..

CLÁUSULA 8ª – DA REPRESENTATIVIDADE E DA INCLUSÃO NO QUADRO FUNCIONAL

O Sistema BNDES envidará esforços para ampliar a diversidade e representatividade em seu quadro funcional e nas posições de liderança, por meio da adoção de ações afirmativas, programas de recrutamento inclusivo e estratégias de atração de talentos voltadas a grupos sub-representados

§1º O Sistema BNDES estabelecerá metas plurianuais transparentes de valorização da carreira por meio de progressão horizontal e aumento do percentual de representatividade dos grupos sub-representados em cargos de liderança. O acompanhamento dessas metas será reportado à Alta Administração e às Comissões de Diversidade da AFBNDES.

CLÁUSULA 9ª – DAS PESQUISAS E DO MONITORAMENTO DA DIVERSIDADE

O Sistema BNDES realizará periodicamente pesquisas, censos, levantamentos e monitoramentos relativos à diversidade, inclusão e clima organizacional, preservando a confidencialidade dos dados pessoais e divulgando resultados consolidados ao corpo funcional e às Comissões de Diversidade da AFBNDES.

CLÁUSULA 10ª – DA ACESSIBILIDADE, INCLUSÃO E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O Sistema BNDES compromete-se a promover a inclusão, a permanência, o desenvolvimento profissional e a valorização das pessoas com deficiência, assegurando igualdade de oportunidades, respeito às diferenças e plena participação na vida organizacional.

§1º O Sistema BNDES promoverá a melhoria contínua da acessibilidade física, arquitetônica, tecnológica, comunicacional e informacional em seus ambientes e instrumentos de trabalho, observando a legislação vigente e os princípios da inclusão.

§2º O Sistema BNDES adotará medidas para identificação, remoção e prevenção de barreiras que possam limitar o acesso, a permanência, a comunicação, o desenvolvimento profissional ou a participação das pessoas com deficiência no ambiente laboral.

§3º Sempre que necessário, serão realizadas avaliações ergonômicas e implementadas adaptações razoáveis nos postos de trabalho, equipamentos, mobiliários e recursos tecnológicos, de forma a garantir condições adequadas e seguras de trabalho.

§4º O Sistema BNDES promoverá acompanhamento contínuo das condições de acessibilidade e inclusão, bem como ações de sensibilização voltadas à convivência respeitosa e à eliminação de práticas discriminatórias.

CLÁUSULA 11ª – DA QUALIDADE DE VIDA, BEM-ESTAR E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

O Sistema BNDES desenvolverá ações voltadas à promoção da saúde, do bem-estar, da qualidade de vida e da valorização das pessoas trabalhadoras ao longo de todo o ciclo laboral, considerando as diferentes fases da vida, características individuais e necessidades específicas dos diversos grupos que compõem seu quadro funcional.

§1º Serão incentivadas iniciativas de acolhimento e suporte relacionadas à maternidade, à paternidade, à parentalidade, ao retorno ao trabalho após licenças legais, ao aleitamento materno e à conciliação entre responsabilidades profissionais, familiares e de cuidado.

§2º O Sistema BNDES promoverá ações destinadas à valorização, ao reconhecimento, à preparação para aposentadoria e ao desenvolvimento da qualidade de vida dos empregados com 50 anos ou mais.

§3º O Sistema BNDES manterá, sempre que possível, infraestrutura e serviços de apoio voltados à promoção da saúde e do cuidado de seus funcionários (as).

CLÁUSULA 12ª – DA COMISSÃO PARITÁRIA DE ACOMPANHAMENTO

As empresas do Sistema BNDES instituirão, no prazo de 60 dias, Comissão Paritária de Diversidade, Equidade e Inclusão, com a finalidade de acompanhar a implementação dos compromissos previstos neste Acordo Coletivo, avaliar indicadores, propor prazos e aperfeiçoamentos das normas referentes ao tema, além de elaborar relatórios periódicos de acompanhamento.

Parágrafo único: a Comissão será composta por 6 (seis) pessoas, sendo 3 (três) representantes das Empresas do Sistema BNDES e 3 (três) das Comissões de Diversidade da AFBNDES.

TEMA VII — DISPOSIÇÕES GERAIS E GOVERNANÇA DO ACORDO

7.1 Isonomia e incorporação a normativos internos

Propostas 29, 59, 63

Proposta 29 (2026/06/21 3:20:43 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Texto proposto para inclusão:

CLAUSULA 25ª - DO TRATAMENTO ISONÔMICO AOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES

As Empresas assegurarão a seus empregados tratamento isonômico quanto a benefícios, vantagens e oportunidades.

Proposta 59 (2026/06/21 3:20:43 PM GMT-3)

Nome completo:

Pedro Vianna da Costa e Faria

Proposta 63 (2026/06/21 7:55:20 PM GMT-3)

Nome completo:

Comissão de Novos Empregados do BNDES (NPCS)

Texto proposto para inclusão:

CLAUSULA 25ª – DA INCORPORAÇÃO A NORMATIVOS INTERNOS

A Empresa se compromete a aprovar, até o fim da vigência do atual Acordo Coletivo de Trabalho, normativo interno expressamente concedendo aos empregados os benefícios negociados, com o objetivo de promover uma política de gestão de pessoas única e isonômica, resguardando, ao empregado, o direito adquirido e o direito ao benefício mais vantajoso e aplicável que conste, a qualquer tempo, em normativo interno, Acordo Coletivo de Trabalho ou o Plano de Cargos e Salários

7.2 Divulgação de pesquisa de clima por segmento

Proposta 66

Proposta 66 (2026/06/22 5:29:40 PM GMT-3)

Nome completo:

Bruno Tot Maluf

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA XX – DA DIVULGAÇÃO DA PESQUISA DE CLIMA

As empresas se comprometem a divulgar os resultados estratificados por tipo de plano de cargos e salários das pesquisas de clima realizadas, e de adotar iniciativas visando tratar as eventuais discrepâncias de resultados verificadas entre os planos de cargos e salários.

7.3 Renovação automática de cláusulas

Proposta 46

Proposta 46 (2026/06/22 5:29:40 PM GMT-3)

Nome completo:

Bruno Tot Maluf

Texto proposto para inclusão:

CLÁUSULA XX – DA RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DAS CLÁUSULAS

As partes se comprometem a renovar automaticamente todas as cláusulas do presente acordo até a celebração do próximo acordo coletivo de trabalho.

7.4 Divisor salarial 175 para jornada de 35 horas

Proposta 9

Proposta 9 (2026/06/16 3:36:13 PM GMT-3)

Nome completo:

Rafael Lameirinha de Andrade

Texto proposto para inclusão:

Não sei se o ACT é o melhor espaço, mas segue sugestão:

****CLÁUSULA X - DIVISOR PARA APURAÇÃO DO SALÁRIO-HORA****

As Empresas adotarão o divisor 175 (cento e setenta e cinco) para apuração do salário-hora dos empregados sujeitos à jornada ordinária de 35 (trinta e cinco) horas semanais, com efeitos a partir de 1º de setembro de 2026.

§ 1º O divisor previsto no “caput” será utilizado para o cálculo das horas extraordinárias, das horas de sobreaviso, dos acionamentos realizados durante o período de sobreaviso, do adicional noturno, quando aplicável, do repouso semanal remunerado correspondente e dos demais reflexos previstos em lei, regulamento interno ou norma coletiva aplicável.

§ 2º Para fins de apuração do salário-hora, serão consideradas as parcelas de natureza salarial que integrem a remuneração do(a) empregado(a) por força de lei, regulamento interno, contrato individual ou norma coletiva aplicável, excluídas as parcelas de natureza indenizatória ou expressamente não salariais.

§ 3º A presente cláusula não altera a jornada ordinária de trabalho, os regimes de compensação, as regras de prestação de horas extraordinárias, as escalas de sobreaviso ou as hipóteses de acionamento, limitando-se à definição do divisor aplicável à apuração do salário-hora e das parcelas dele decorrentes.

§ 4º As Empresas promoverão as adequações necessárias em seus sistemas de folha de pagamento no prazo máximo de [60/90] dias contados da assinatura deste Acordo, assegurado o pagamento das eventuais diferenças apuradas entre a data de início dos efeitos desta cláusula e a efetiva implantação em folha.

§ 5º O disposto nesta cláusula não importa renúncia, transação ou quitação de direitos, parcelas ou diferenças relativas a períodos anteriores à sua vigência, salvo mediante instrumento específico, coletivo ou individual, com indicação expressa dos períodos, critérios de cálculo, valores e parcelas abrangidas.