

PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2028

Comissão de Representação dos Empregados das Empresas do Sistema BNDES
23/Julho/2026

CLÁUSULAS DO ACT VIGENTE

I – Adesão à Convenção Coletiva de Trabalho – FENABAN	
página 02	
II – Cláusulas Econômicas	página 03
III – Cláusulas Assistenciais	página 03
IV – Cláusulas Aplicáveis em 2027	página 04
V – Cláusulas Institucionais	página 04
VI – Cláusulas Sobre Direitos Trabalhistas e Garantias dos Empregados	
página 06	
VII – Cláusulas Sindicais	página 09
VIII – Cláusulas Sobre Seguros e Saúde	página 11
IX- Cláusula Gerais	página 12

CLÁUSULAS PROPOSTAS PARA INCLUSÃO NO ACT

1 - Saúde	página 12
2 - Remuneração	página 21
3 - Carreira e Progressão	página 26
4 - Benefícios Complementares	
página 30	
5 - Educação e Qualificação Profissional	página 31
6 - Diversidade, Inclusão e Equidade	página 32
7 - Disposições Gerais e Governança do Acordo	página 35

*Revisão
27/07/2026
Finalizado*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CLÁUSULAS DO ACT VIGENTE

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que entre si fazem, de um lado, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES, CNPJ 33.657.248/0001-89 e suas subsidiárias, a BNDES Participações S.A. - BNDESPAR, CNPJ 00.383.281/0001-09, e a Agência Especial de Financiamento Industrial - FINAME, CNPJ 33.660.564/0001-00, doravante denominadas Empresas, e de outro lado a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT, CNPJ 07.847.291/0001-05; o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro, CNPJ 33.094.269/0001-33; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, CNPJ 00.720.771/0001-53; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, CNPJ 61.651.675/0001-95; e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, CNPJ 10.929.560/0001-89, na conformidade das cláusulas seguintes:

- ADESÃO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO -

FENABAN

CLÁUSULA 1ª – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – FENABAN (Minuta de proposta de alteração de redação)

As Empresas se comprometem a respeitar, durante a vigência do presente Acordo, as cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária, com exceção das Cláusulas 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 10, 11, 12, 13, 14 – parágrafos 1º a 5º; e 8º a 10 (mantidos 6º, sobre ausência de natureza salarial, e 7º, sobre reajuste em 01.09.2025), 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48 a 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68 a 79, 80 a 86, 98 a 103, 104 a 111, 112 a 115, 116, 120, 123, 126 a 129, 130 a 132, 133 a 137, 138 a 140, 141 e 142 da Convenção Coletiva de Trabalho – CCT 2024/2026 celebrada entre a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF-CUT naquilo que não for conflitante com o presente Acordo coletivo, haja vista as questões contratuais específicas dos empregados do Sistema BNDES, em relação às quais ficam convencionados os dispositivos a seguir enumerados.

CLÁUSULA 2ª – NATUREZA SALARIAL DA CLÁUSULA SOBRE A CESTA

ALIMENTAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

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

II - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL REFERENTE À DATA BASE 2026

As tabelas vigentes dos Planos de Cargos e Salários das Empresas serão reajustadas em XXX% (índice definido na mesa FENABAN), em 1º de setembro de 2026.

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

III - CLÁUSULAS ASSISTENCIAIS

CLÁUSULA 4ª - AUXÍLIO-REFEIÇÃO REFERENTE À DATA BASE 2026

As Empresas manterão o benefício Auxílio-Refeição, na forma estabelecida em seus regulamentos internos, no valor total de R\$ X.XXX,XX (valor vigente corrigido por índice definido na mesa FENABAN), retroativamente a 1º de setembro de 2026.

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

CLÁUSULA 5ª - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL REFERENTE À DATA BASE 2026

As Empresas manterão o limite mensal de reembolso, no âmbito do Programa de Assistência Educacional, em todas as suas modalidades, no valor de R\$ X.XXX,XX (valor vigente corrigido por índice definido na mesa FENABAN) por dependente regularmente inscrito(a), retroativamente a 1º de setembro de 2024.

CLÁUSULA 6ª – DO VALE-TRANSPORTE (Proposta de alteração de redação)

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.

§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.

§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.

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

§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.

IV - CLÁUSULAS APLICÁVEIS EM 2027**CLÁUSULA 7ª – REAJUSTE SALARIAL REFERENTE À DATA BASE 2027**

A partir de 1º de setembro de 2027, as tabelas vigentes, bem como os valores das comissões e gratificações de funções, dos Planos de Cargos e Salários das Empresas serão reajustadas pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC no período de 01.09.2026 a 31.08.2027, acrescido de X,X% (índice definido na mesa FENABAN).

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

CLÁUSULA 8ª - REAJUSTE DO AUXÍLIO-REFEIÇÃO REFERENTE À DATA BASE 2027

A partir de 1º de setembro de 2027, o valor previsto na Cláusula 4ª será reajustado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, no período de 01.09.2026 a 31.08.2027, acrescido de XX,XX% (índice definido na mesa FENABAN).

CLÁUSULA 9ª - REAJUSTE DO PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL REFERENTE À DATA BASE 2027

A partir de 1º de setembro de 2027, o valor previsto na Cláusula 5ª será reajustado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, no período de 01.09.2026 a 31.08.2028, acrescido de XX,XX% (índice definido na mesa FENABAN).

CLÁUSULA 10ª - CARGOS COMISSIONADOS

Os cargos comissionados das Empresas, até o nível máximo de superintendente ou equivalente, serão preenchidos por seus empregados integrantes do quadro permanente de pessoal, admitindo-se, apenas e exclusivamente, as exceções previstas nos parágrafos abaixo.

§1º - O(A) Presidente do BNDES designará o(a) Chefe do Gabinete da Presidência e o(a) Subchefe do Gabinete da Presidência ou função que a substitua, sendo pelo menos um(a) deles integrante do quadro permanente de pessoal das Empresas.

§2º - O(A) Presidente do BNDES designará o(a) Chefe responsável pelo Relacionamento com o Congresso, obrigatoriamente lotado(a) no Gabinete da Presidência, podendo ser designado(a) não integrante do quadro permanente de pessoal das Empresas, enquanto durar o mandato do atual Presidente do BNDES.

§3º - O(A) Presidente do BNDES, na designação de seus assessores, observará que, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas.

§4º - Os Diretores Executivos do BNDES, na designação de seus assessores, observarão que, no mínimo, respectivamente, 50% (cinquenta por cento) deverão ser integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas.

§5º - Todos os cedidos e empregados não integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas, acompanharão, obrigatoriamente, a gestão do(a) Presidente e/ou Diretores que os nomearam.

§6º - Os assessores do(a) Presidente e dos Diretores Executivos do BNDES serão designados para prestar serviço, exclusivamente, nas dependências do BNDES no município do Rio de Janeiro, na sede do BNDES no Distrito Federal ou em suas representações.

§7º - As designações que recaírem sobre pessoal não integrante do quadro permanente de pessoal do BNDES ou de suas subsidiárias estarão limitadas a até 2% (dois por cento) do quantitativo total de pessoal do BNDES e de suas subsidiárias.

CLÁUSULA 11ª - CESSÕES AO BNDES

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

CLAUSULA 12ª - DO TRATAMENTO ISONÔMICO AOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES (Proposta de alteração de redação)

As Empresas assegurarão a seus empregados tratamento isonômico quanto a benefícios, vantagens e oportunidades, com a ressalva do artigo 461, § 2º, da CLT, que permite a diferença salarial entre planos de cargos e salários, desde que fundamentadas em parâmetros de estrita razoabilidade e proporcionalidade.

§1º - É expressamente vedada a coexistência, a instituição ou a manutenção de planos de cargos e salários que possuam, em sua estrutura conceitual ou em seus critérios práticos de progressão, regras de promoção e de elegibilidade, elementos que impliquem, isolada ou conjuntamente, discriminação direta, indireta ou sistêmica em relação a empregados que ocupem cargos ou funções correlatas, vinculados a planos distintos.

§2º - Na interpretação de normas internas das Empresas, que não sejam aquelas que instituem cada plano de cargos e salários, quando não houver menção explícita de sua aplicabilidade exclusiva a determinados planos de cargos e salários, será adotada a interpretação que garanta a isonomia entre todos os empregados das Empresas.

CLÁUSULA 13ª - CONCURSO PÚBLICO

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

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

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

VI - CLÁUSULAS SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS E GARANTIAS DOS EMPREGADOS

CLÁUSULA 14ª - ALTERAÇÃO DE ROTINA DE TRABALHO E/OU AUTOMAÇÃO

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

CLÁUSULA 15ª - PROTEÇÃO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA

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

- a) justa causa, conforme disposições legais aplicáveis, precedida por processo administrativo;
- b) infração disciplinar, precedido do processo administrativo previsto nos

regulamentos internos; ou
c) insuficiência de desempenho do(a) empregado(a).

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

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

§3º - Excetuam-se da abrangência desta Cláusula as dispensas de empregados em decorrência de avaliações realizadas durante o período de acompanhamento de que trata o item 3.2 do Novo Plano de Cargos e Salários - NPCS.

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

CLÁUSULA 16ª - DESCONTOS AUTORIZADOS

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

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

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

CLÁUSULA 17ª - ASSÉDIO SEXUAL

Nas Empresas do Sistema BNDES, será considerado falta grave o assédio sexual, entendido como tal qualquer manifestação que, mediante ameaça ou coação, objetive a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, consideradas nulas todas as penalidades, inclusive as dispensas imputadas à vítima em razão da resistência ao assédio previsto.

CLÁUSULA 18ª - ASSÉDIO MORAL

Nas Empresas do Sistema BNDES, será considerado falta grave o assédio moral,

entendido como tal o atentado à dignidade do(a) empregado(a), por meio de qualquer ato, gesto, palavra ou ação praticada de forma repetida e prolongada, em razão de vínculo laboral, potencialmente capaz de comprometer a carreira da vítima, causar dano à sua integridade física e/ou psíquica e/ou ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

CLÁUSULA 19ª - SESMT COMUM

As Empresas garantem a viabilização do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho Comum - SESMT COMUM, nos termos previstos na Norma Regulamentadora nº 4 do Ministério do Trabalho e Emprego, do qual farão parte as Empresas e a Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES - FAPES, com vistas a assistir os empregados das empresas envolvidas, devendo ser organizado e administrado pelo BNDES.

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

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

§ 3º - As Empresas se comprometem a oferecer, mediante ampla divulgação interna, sem ônus para os empregados, cursos de formação de técnicos, arquitetos e engenheiros especialistas em segurança do trabalho, conforme as normas internas de treinamento.

CLÁUSULA 20ª - SISTEMA DE MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

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

CLÁUSULA 21ª - AFASTAMENTO ESPECIAL EM CASO DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR DA MÃE E/OU DO RECÉM-NASCIDO

Quando a mãe e/ou o recém-nascido necessitarem de hospitalização em decorrência de complicações relacionadas ao parto, e for assegurada pela legislação vigente a prorrogação da licença maternidade com duração equivalente ao número de dias de internação entre o nascimento e a alta do bebê e/ou da mãe, o que acontecer por último:

I - o mesmo direito será concedido à mãe adotante; e

II - ao empregado será concedido afastamento paternidade especial, imediatamente após o término da licença paternidade assegurada pela legislação vigente. O afastamento especial terá duração equivalente ao mesmo número de dias de internação entre o nascimento e a alta do bebê e/ou da mãe, o que acontecer por último, limitado ao máximo de 30 (trinta) dias, aplicando-se também a casos de adoção.

CLÁUSULA 22ª - LICENÇA POR INAPTIDÃO TEMPORÁRIA AO SERVIÇO

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

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

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

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

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

§5º - O(A) empregado(a) deverá sempre manter atualizado seu endereço nos cadastros das Empresas, sob pena de cancelamento da licença.

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

VII SINDICAIS

CLÁUSULAS

CLÁUSULA 23ª - DIREITO DE REUNIÃO

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

CLÁUSULA 24ª - GARANTIA DE ACESSO A DIRIGENTE SINDICAL

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

CLÁUSULA 25ª - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES SINDICAIS

As Empresas liberarão até 5 (cinco) empregados, para exercício de mandato em entidade de representação, sendo o afastamento considerado de efetivo exercício, com todos os direitos e vantagens.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 26ª - CONCORRENTE A ELEIÇÃO SINDICAL - LIBERAÇÃO

As Empresas concederão, seguidos ou alternados, 15 (quinze) dias de licença remunerada a seus empregados concorrentes a cargos de direção de entidade sindical, a partir da data de inscrição da respectiva chapa.

§1º - A licença a que se refere o "caput" desta Cláusula será concedida a 1 (um(a)) empregado(a) por chapa inscrita, sendo, no máximo, concedida a 3 (três) empregados no total, considerando o quantitativo das Empresas.

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

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

CLÁUSULA 27ª - SINDICALIZAÇÃO

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

CLÁUSULA 28ª - REPASSE DAS MENSALIDADES SINDICAIS

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

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

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

CLÁUSULA 29ª - UTILIZAÇÃO DOS AUDITÓRIOS

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

VIII - CLÁUSULAS SOBRE SEGUROS E SAÚDE

CLÁUSULA 30ª - INFORMAÇÃO SOBRE SAÚDE

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

CLÁUSULA 31ª - SEGURO ACIDENTES PESSOAIS DE EMPREGADOS EM VIAGEM A SERVIÇO E TREINAMENTO

As Empresas comprometem-se a manter Seguro Coletivo de Acidentes Pessoais em Período de Viagem, tendo como segurados os empregados quando em viagem a serviço e treinamento, com capital segurado, por empregado(a), não inferior a 25 (vinte e cinco) vezes o maior nível salarial base do PUCS.

CLÁUSULA 32ª - SEGURO DE VIDA

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

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

IX- CLÁUSULAS GERAIS

CLÁUSULA 33ª - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 34ª - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

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

CLÁUSULA 35ª - ABRANGÊNCIA DAS NORMAS

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

CLÁUSULA 36ª - VIGÊNCIA

As partes concordam que o presente Acordo coletivo de trabalho passará a reger as relações entre os empregados e as Empresas, vigorando a partir de 1º de setembro de 2026 até 31 de agosto de 2028.

Rio de Janeiro, XX de XXXXXXXX de 2026

CLÁUSULAS PROPOSTAS PARA INCLUSÃO NO ACT

1 - SAÚDE

CLÁUSULA XXª – ATUALIZAÇÃO DE VALORES DE REEMBOLSO NA MODALIDADE LIVRE ESCOLHA

As empresas proporão e defenderão, por meio de seus representantes nos órgãos de governança da FAPES, a atualização e correção periódica dos valores máximos de reembolso (tetos) na modalidade "livre escolha" dos planos de saúde operacionalizados pela Entidade, de modo a preservar o poder de compra e a adequação aos custos reais dos procedimentos praticados no mercado, inclusive quanto aos períodos já transcorridos em que se verificar defasagem.

§1º - Para os fins desta cláusula, considera-se marco temporal da defasagem o último ano-base em que os valores de reembolso da modalidade "livre escolha" tenham sido efetivamente atualizados, ou seja, corrigidos de modo a atualizar integralmente o valor acumulado da inflação passada, tomando-se por referência a data de vigência da tabela de reembolso então publicada.

§2º - A correção a ser proposta e defendida pelas Empresas abrangerá todo o período compreendido entre o marco temporal de que trata o parágrafo primeiro e a data da proposta, aplicando-se, ano a ano, o índice mais favorável aos participantes e assistidos entre os seguintes, apurado nos doze meses de cada período anual considerado:

- a) o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC/IBGE);
- b) o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA/IBGE);
- c) a Variação de Custos Médico-Hospitalares (VCMH) apurada por entidade de reconhecida idoneidade técnica (ex.: IESS – Instituto de Estudos de Saúde Suplementar); ou
- d) outro índice setorial de saúde suplementar que venha a substituir os anteriores.

§3º - Os índices anuais apurados na forma do parágrafo segundo serão aplicados de forma acumulada (não simples), de modo que a correção proposta reflita a integralidade da perda de poder de compra dos valores de reembolso desde o marco temporal da defasagem.

§4º - As empresas formalizarão a proposta de atualização e correção, na forma dos parágrafos anteriores, perante a FAPES, em até 60 (sessenta) dias da assinatura do presente instrumento.

CLÁUSULA XXª – MANUTENÇÃO DOS PLANOS DE SAÚDE OPERADOS PELA FAPES NO PÓS-EMPREGO

As empresas garantirão, no prazo de 60 (sessenta) dias, por meio de normativo interno próprio, a manutenção, no pós-emprego, dos planos de saúde operados pela FAPES, para todos os participantes e assistidos de planos de previdência complementar da Entidade.

§1º - No caso dos usuários do PAS, a manutenção referida no caput será integralmente custeada pelas Empresas e se estenderá para além dos empregados representados na Ação Civil Pública nº 0100682-46.2022.5.01.0031, alcançando os participantes e assistidos de todos os planos de previdência complementar da FAPES.

§2º - No caso dos usuários do Novo PAS, a manutenção referida no caput será custeada na mesma proporção prevista na cláusula XXª – Custeio do Novo PAS, do presente instrumento, e garantida a todos os participantes e assistidos de planos de previdência complementar da FAPES.

CLÁUSULA XXª - BENEFÍCIO FARMÁCIA

As Empresas implementarão, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, por meio de normativo interno próprio, o Benefício Farmácia, destinado a reembolsar 70% (setenta por cento) do valor dos medicamentos e insumos médicos / hospitalares prescritos aos empregados e/ou aos seus dependentes legais.

§1º - O percentual de reembolso previsto acima incidirá sobre o valor nominal do medicamento ou insumo médico / hospitalar.

§2º - O percentual de 30% não reembolsado será custeado pelo(a) próprio(a) beneficiário(a) solicitante, e incidirá, igualmente, sobre o valor nominal do medicamento ou insumo médico / hospitalar.

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

As empresas implementarão, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, por meio de normativo interno próprio, uma política contínua e 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 programas internos:

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

III – Grupo de trabalho

- a) as empresas criarão, no prazo de 30 (trinta) dias, grupo de trabalho dedicado à elaboração da norma interna prevendo a política descrita no caput, o qual será formado por 5 (cinco) empregados(as) indicados(as) pela Administração e 5 (cinco)

empregados(as) indicados(as) pela Comissão dos Empregados deste Acordo, e deverá concluir seus trabalhos no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a sua criação.

CLÁUSULA XXª – FOMENTO À ATIVIDADE FÍSICA E MENTAL

As empresas implementarão, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, por meio de normativo interno próprio, contendo benefício consistente na disponibilização, a todos os empregados ativos, de acesso a uma plataforma corporativa de saúde e bem-estar, cabendo à empregadora o custeio do contrato corporativo.

§1º - O benefício previsto no caput possui finalidade estritamente preventiva e de fomento à saúde física e mental.

§2º - O benefício em questão não possui natureza salarial, não se incorporando, portanto, à remuneração dos empregados.

§3º - A plataforma a ser contratada deverá oferecer, no mínimo, serviços de natureza presencial, tais como: academias, escolas de natação, estúdios de fisioterapia, pilates e yoga.

CLÁUSULA XXª – PROGRAMA DE APOIO ESPECIAL À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As Empresas criarão, no prazo de 120 (cento e vinte dias), por meio de normativo interno próprio, 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, , não podendo ter termos e condições inferiores ao previsto no Anexo III.G do Regulamento do Novo PAS (Anexo à Resolução DIR BNDES nº 4.306 /2024) no Anexo II.B do regulamento do PAS (Resolução 1283/2007).

§1º - A criação da norma interna prevista no caput será precedida de Grupo de Trabalho, o qual será instituído no prazo de 30 dias após a assinatura do presente Acordo, e deverá concluir seus trabalhos em 90 dias após a sua constituição.

§2º - O grupo de trabalho terá por objetivo elaborar estudos e colher informações que subsidiem a elaboração da norma interna.

§3º - O grupo de trabalho será composto por 6 (seis) empregados/as, sendo 3 (três) indicados(as) pela Administração do BNDES e 3 (três) indicados(as) pela Comissão dos Empregados do presente Acordo.

CLÁUSULA XXª – ALTERAÇÃO DO REGULAMENTO DO NOVO PAS

As Empresas realizarão a alteração do Regulamento do Novo Plano de Assistência e Saúde – Novo PAS, previsto no Anexo à Resolução DIR BNDES nº 4.306 /2024, atualizada pela IS DIR1 Nº 003/2025 – BNDES e pela IS DIR1 Nº 005/2025 – BNDES, de modo a incorporar todas as condições, benefícios e termos descritos nesta e na cláusula XXª - Custeio do Novo PAS, do presente instrumento normativo, revogando-se as disposições em contrário.

§1º - As PARTES entendem que as condições resultantes das alterações ao regulamento do plano de saúde Novo PAS referidas na presente cláusula se incorporam aos contratos

de trabalho dos empregados usuários do Novo PAS.

§2º - As empresas farão a revisão das regras de custeio do Novo PAS conforme os termos definidos na Cláusula XXª - Custeio do Novo PAS, neste Acordo Coletivo.

§3º - 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 possuírem valores fixos definidos na tabela de coparticipação serão considerados isentos.

§4º - 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.

§5º - 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.

§6º - 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.

§7º - 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 em campanhas de vacinação e prevenção, tais como "Outubro Rosa" e "Novembro Azul";
- b) consultas, exames e demais procedimentos para tratamento de doença crônica;
- 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 descritas 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).

§8º - 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.

§9º - 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.

§10º - 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;

§11º - 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.

§12º - Não será exigido o cumprimento de períodos de carência para a garantia das coberturas previstas no Novo PAS aos(as) 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(a) beneficiário(a) ou da aprovação de alteração do regulamento do Novo PAS, bem como, seus dependentes e dependentes recém-nascidos.

§13º - 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 a 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.

§14º - A aprovação e implementação da alteração do regulamento do Novo PAS para adequação aos termos pactuados nesta cláusula deverá ocorrer em até 180 (cento e oitenta) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.

§15º - Em caso de alteração regulamentar prevendo melhores condições aos usuários do Novo PAS 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.

CLÁUSULA XXª - 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, que será incorporada ao Regulamento do Novo PAS, incidirá sobre todas as despesas do beneficiário(a) e seus dependentes, incluindo mensalidades e coparticipações e excluindo os 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.;

§2º - 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.

§3º - Para os fins do parágrafo segundo, considerar-se-á satisfatoriamente disponibilizado e operacionalizado o Novo PAS quando for observado, cumulativamente, o atingimento das metas dos seguintes indicadores:

Indicador	Meta	Justificativa
COPARTICIPAÇÃO		
Tabela de coparticipação por evento	Implantação da tabela de coparticipação por evento no site da FAPES (Portal de Serviços) e no aplicativo Fapes Saúde e comprovação de 90 dias contínuos de funcionamento sem intercorrências.	Garantir ao beneficiário previsibilidade financeira e acesso à informação para melhor escolha.
Sistema automático de consulta ao valor de coparticipação em evento	Implantação de sistema automático de consulta ao valor de coparticipação por evento no site da FAPES (Portal de Serviços) e no aplicativo Fapes Saúde e comprovação de 90 dias contínuos de funcionamento sem intercorrências.	Garantir ao beneficiário previsibilidade financeira e acesso à informação para melhor escolha
Sistema automático de consulta ao valor acumulado de coparticipação	Implantação de sistema automático de consulta ao valor acumulado de coparticipação do beneficiário e seus dependentes no site da FAPES (Portal de Serviços) e no aplicativo Fapes Saúde e comprovação de 90 dias contínuos de funcionamento sem intercorrências.	Garantir ao beneficiário previsibilidade financeira e acesso à informação para melhor escolha

Sistema automático de limite de cobrança de coparticipação	Implantação de sistema automático de limite de cobrança mensal de coparticipação e comprovação de 90 dias contínuos de funcionamento sem intercorrências.	Garantir ao beneficiário a plena operacionalização do regramento do plano de forma padronizada, eficiente e ao menor custo.
OPERACIONAL		
Sistema automático para visualização dos lançamentos	Implantação de sistema automático para visualização, em até 24 horas após a consulta ou exame, dos procedimentos autorizados para o beneficiário e seus dependentes no site da FAPES (Portal de Serviços) e no aplicativo Fapes Saúde e comprovação de 90 dias contínuos de funcionamento sem intercorrências	Garantir a operação eficiente, ao menor curso, e a disponibilidade de informação em tempo real para fiscalização por parte do beneficiário.
Sistema automático para contestação de lançamento indevido de evento	Implantação de sistema automático para contestação de cobrança ou lançamento indevido de procedimentos para o beneficiário e seus dependentes no site da FAPES (Portal de Serviços) e no aplicativo Fapes Saúde e comprovação de 90 dias contínuos de funcionamento sem intercorrências.	
MEDICINA DA FAMÍLIA		
Garantia de atendimento na medicina da família	Comprovação de que, por 90 dias contínuos e sem intercorrências, garantiu o prazo máximo de 7 dias úteis para agendamento de consulta presencial com o médico ou pediatra da família, conforme prazo definido no artigo 3º, inciso I, da Resolução ANS nº 566/2022.	Garantir a prestação do serviço de medicina da família em qualidade, disponibilidade, prazos satisfatórios
Número de médicos e pediatras da família com atendimento presencial no Rio de Janeiro	Mínimo de 1 médico da família para 30 beneficiários maiores de idade e de 1 pediatra da família para cada 30 beneficiários dependentes menores de idade.	
Número de médicos da família com atendimento presencial nos municípios com escritórios regionais do BNDES	Mínimo de 1 médico da família para 50 beneficiários maiores de idade e de 1 pediatra da família para cada 50 beneficiários dependentes menores de idade.	
Número de enfermeiros da família	Mínimo de 1 enfermeiro da família para cada 60 beneficiários.	
ATENDIMENTO DE URGÊNCIA E PLANTÃO		
Teleatendimento de urgência e plantão	Implantação de canal de teleatendimento para atendimentos de urgência e plantão, e comprovação de 90 dias contínuos de funcionamento sem intercorrências.	Garantir ao beneficiário a opção por acesso na forma de teleatendimento, em caráter de urgência ou plantão, quando este se mostrar mais célere, eficiente ou econômico.
QUALIDADE DO ATENDIMENTO		

Tempo máximo de resposta Fale Fapes	Comprovação de que, por 90 dias contínuos e sem intercorrências, garantiu o prazo máximo de 5 dias úteis para respostas do Fale Fapes.	Garantir ao beneficiário a qualidade das informações e serviços de atendimento prestados.
Índice de satisfação com o Fale Fapes	Implantação de pesquisa de satisfação ao atendimento do Fale Fapes, por atendimento, e comprovação de que, por 90 dias contínuos e sem intercorrências, garantiu nota equivalente a atendimento "bom ou ótimo".	
Taxa de Erro Operacional em Coparticipação (TEOC)	Implantação da Taxa de Erro Operacional em Coparticipação (TEOC), dada pela participação percentual dos lançamentos identificado como errados de coparticipação em relação ao total de lançamentos de coparticipação em um mês, e a comprovação de que, por 90 dias contínuos e sem intercorrências, garantiu o valor máximo de 1% para a TEOC -isto é, que os erros não superaram 1% dos lançamentos de coparticipação no mês.	
Taxa de Erro em Informação do Fale Fapes (TEIFF)	Implantação da Taxa de Erro em Informação do Fale Fapes (TEIFF), dada pela participação percentual das respostas do Fale Fapes marcadas com erro na informação, registrada e apuradas por meio do canal de reclamação, em relação ao total de respostas do Fale Fapes em um mês, e a comprovação de que, por 90 dias contínuos e sem intercorrências, garantiu o valor máximo de 1% para a TEIFF -isto é, que os erros não superaram 1% das informações prestadas no Fale Fapes.	Garantir ao beneficiário o direito ao monitoramento da qualidade do serviço prestado no Novo PAS
Avaliação dos médicos credenciados/ rede referenciada	Mede a percepção dos associados sobre os médicos da rede. Pode considerar avaliações considerando: Pontualidade; Clareza nas orientações; Humanização no atendimento; Resolutividade; Facilidade de agendamento; Índice de reclamações por médico ou especialidade. Nota média em escala de 0 a 10. Meta: 8	
Índice de Satisfação do Beneficiário com o Novo PAS	Implantação do <i>Net Promoter Score</i> ou equivalente, com coleta semestral e divulgação dos resultados de forma ampla aos beneficiários, no site da Fapes (Portal de Serviços).	

§4º - A conclusão do período de transição só ocorrerá após a manifestação expressa da

AFBNDES de concordância com relatório em que se comprova o atingimento das metas acima definidas de forma cumulativa, com evidências.

§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.

§7º - As empresas atualizarão a tabela de cálculo do "percentual máximo sobre a despesa realizada em função da remuneração contratual", prevista no Anexo III.P do Regulamento do Novo PAS, para que o percentual máximo, atualmente estipulado em até 3.000 US, seja equivalente ao nível 1A da tabela salarial do Novo Plano de Cargos e Salários (NPCS).

§8º - A aprovação e implementação da alteração do custeio do Novo PAS para adequação aos termos pactuados nesta cláusula deverá ocorrer em até 180 (cento e oitenta) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.

2 - REMUNERAÇÃO

CLÁUSULA XXª – AUSÊNCIAS LEGAIS

Além das outras situações expressamente asseguradas em Lei, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nas seguintes circunstâncias, devidamente comprovadas:

- a) Casamento ou registro de união estável no cartório, por 8 (oito) dias consecutivos, a contar da data do evento;
- b) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, irmãos, companheiro (a), padrasto, madrasta, avós, netos, sogros, genros, noras, enteado, bisavô(ó), ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente no órgão de previdência oficial, por 8 (oito) dias consecutivos, a contar da data do óbito;
- c) Doação de sangue, por 1 (um) dia a cada doação;
- d) Consulta/tratamento médico, odontológico ou psicológico, acaso seja pessoa com deficiência – 2 dias úteis por ano;
- e) Acompanhamento 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;

f) Acompanhamento de 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;

g) Consulta e exames complementares durante o período de gravidez ou acompanhamento de cônjuge em período de gravidez – 2 dias úteis;

h) Acompanhar o tratamento de cônjuge ou companheiro, ascendentes de primeiro grau, filhos, padrasto, madrasta, enteado ou dependente que viva às suas expensas nos casos de: internação hospitalar, doenças que exijam repouso absoluto, doenças infecciosas e infectocontagiosas, quando constatada a indispensável assistência do empregado, de forma equiparada ao benefício descrito no Artigo 6º da Instrução de Serviço DIR-ARH Nº 005/2010 do BNDES, inclusive no que tange à sua operacionalização e regulação.

§ 1º - 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.

§ 2º - No que forem aplicáveis, as ausências definidas no caput serão concedidas a acompanhamento de companheiro(a), independentemente de gênero.

§ 3º - As condições previstas nesta cláusula serão incorporadas em norma interna pelas Empresas, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, revogando-se as disposições em contrário.

CLÁUSULA XXª – AUSÊNCIA PERMITIDA POR INTERESSE PARTICULAR (APIP)

A Empresa concederá aos seus empregados o direito à fruição de até 05 (cinco) dias de Ausência Permitida por Interesse Particular (APIP) por ano, destinados ao atendimento de interesses pessoais do empregado, não se confundindo com as hipóteses legais de faltas justificadas previstas na legislação trabalhista.

§ 1º - Os dias de APIP serão considerados como ausências justificadas e remuneradas, não implicando prejuízo salarial, nem impacto no descanso semanal remunerado ou em quaisquer outras vantagens contratuais, legais ou convencionais asseguradas ao empregado.

§ 2º - Os dias de fruição dos APIPs serão definidos mediante acordo com o gestor imediato.

§ 3º - Não havendo comum acordo entre o empregado e o gestor imediato sobre a data de fruição, os dias remanescente de APIP serão usufruídos de forma compulsória nos últimos dias úteis do ano ou, caso este período coincida com as férias do empregado, nos primeiros dias úteis do ano subsequente.

§ 4º - Fica vedado o acúmulo dos dias de APIP para períodos subsequentes, devendo sua utilização ocorrer entre 1º de janeiro e 31 de dezembro do respectivo ano, à exceção do caso descrito no parágrafo terceiro.

§5º - Os dias de APIP não poderão, em hipótese alguma, ser convertidos em pecúnia, tampouco gerar qualquer forma de indenização na hipótese de não utilização, inclusive em caso de rescisão do contrato de trabalho.

§6º - Os dias de APIPs não substituem, nem prejudicam, outros direitos de ausência previstos na legislação aplicável, neste Acordo Coletivo de Trabalho ou em políticas internas da Empresa.

§7º - O benefício previsto nesta cláusula não sobrepõe e não é cumulativo com benefícios mais vantajosos já concedidos por normativo interno ou previsto no respectivo plano de cargos e salário, como os Dias Fruitivos, ficando resguardados os direitos adquiridos na data de aprovação deste Acordo Coletivo.

CLÁUSULA XXª – ADICIONAL DE ESPECIALIZAÇÃO

As Empresas concederão Adicional de Especialização, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, por meio de norma interna, aos empregados que possuírem titulação reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC) em qualquer área do conhecimento, observados os seguintes percentuais incidentes sobre o salário-base:

I – 2% (dois por cento) pela conclusão de curso de graduação em nível superior;

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

III – 10% (dez por cento) pela conclusão de curso de mestrado stricto sensu;

IV – 20% (vinte por cento) pela conclusão de curso de doutorado;

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

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

§2º Serão consideradas as titulações relacionadas às atividades desenvolvidas pelas Empresas ou ao aperfeiçoamento profissional do empregado no exercício de suas funções.

§3º O pagamento do adicional terá início no mês subsequente à apresentação do diploma, certificado de conclusão ou documento equivalente emitido pela instituição de ensino.

§4º O adicional terá natureza salarial e será incorporado à remuneração do empregado enquanto mantida a relação de emprego.

§5º A obtenção de nova titulação implicará a revisão automática do percentual devido, a partir da data de sua comprovação perante a respectiva Empresa.

§6º Serão igualmente aceitas as titulações obtidas no exterior, desde que reconhecidas ou revalidadas no Brasil, conforme a legislação vigente.

§7º O adicional por graduação em nível superior (inciso I) é aplicável a empregados de cargo de Nível Superior apenas a partir da segunda graduação.

§8º A titulação deverá guardar relação com as atividades desempenhadas pelo empregado ou com a área de atuação da instituição, conforme os temas estratégicos das empresas – BNDES, BNDESPAR, FINANE.

CLÁUSULA XXª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas passarão a conceder aos empregados admitidos a partir de 01/01/25 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.

§5º - 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.

§6º - O adicional por tempo de serviço tem natureza de salário e incorpora ao contrato de trabalho.

§7º - O adicional referido no caput será implementado no prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura do presente instrumento.

CLAUSULA XXª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

As Empresas do Sistema BNDES pagarão a Gratificação de Férias, por meio de norma interna, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, 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), 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 - Os 2/3 (dois terços) adicionais não integrarão a remuneração do empregado para efeitos da legislação do trabalho.

CLÁUSULA XXª – PROGRESSÃO EXTRAORDINÁRIA DE CARREIRA PARA EMPREGADOS DE NÍVEL MÉDIO / PECS

As Empresas concederão aos(às) empregados(as) enquadrados(as) como de Nível Médio, participantes do Plano Estratégico de Cargos e Salários (PECS), uma progressão extraordinária na carreira, em até 60 (sessenta) dias da aprovação deste Acordo.

§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.

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

CLÁUSULA XXª - 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, em até 60 (sessenta) dias da aprovação deste Acordo.

§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 admitidos desde 01/01/25, independentemente de ser beneficiário(a) do Novo PAS.

CLÁUSULA XXª - 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 30 (trinta) 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, e tampouco importa em reconhecimento da legalidade / correção da sistemática praticada pelas Empresas até então.

CLÁUSULA XXª – DA OPÇÃO DA FORMA DE RECEBIMENTO DO SALÁRIO

Será facultado ao empregado, em até 60 (sessenta) dias da aprovação deste Acordo, a opção da forma de recebimento de sua remuneração mensal: em parcela única, até o 5º dia útil de cada mês, ou com adiantamento.

3 – CARREIRA E PROGRESSÃO

CLÁUSULA XXª – DA EVOLUÇÃO SALARIAL VERTICAL

As Empresas manterão e divulgarão aos empregados normativos internos disciplinando o processo de evolução salarial vertical válido para todos os empregados do Sistema BNDES.

§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.

§7º - Os normativos internos referidos no caput, com as devidas alterações mencionadas nos parágrafos acima, serão divulgados 180 (cento e oitenta) dias após a assinatura do presente Acordo.

CLÁUSULA XXª – DA EFETIVAÇÃO DA EVOLUÇÃO SALARIAL VERTICAL

As Empresas efetivarão as evoluções salariais verticais no mês imediatamente seguinte ao da conclusão do período de cômputo do interstício de evolução salarial vertical.

CLÁUSULA XXª – 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.

CLÁUSULA XXª – DA TRAJETÓRIA DE CARREIRA E DA ECONOMICIDADE DO NOVO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

As Empresas adotarão critérios técnicos e objetivos para a estimativa da trajetória de

carreira dos empregados enquadrados no Novo Plano de Cargos e Salários (NPCS), assegurando parâmetros mínimos e médios de progressão compatíveis com o histórico de mérito e com a evolução salarial vigente, e de modo a garantir que as medidas adotadas para esse fim preservem a economicidade do NPCS nos termos abaixo estabelecidos.

§1º - Na metodologia de estimativa de trajetória mínima da carreira, as Empresas considerarão o histórico completo de aproveitamento efetivo de progressão por mérito (quantidade de vezes em que o empregado 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 ao qual estejam enquadrados, e cuja referida informação esteja disponível para cálculo.

§2º - Para o processo de evolução salarial vertical dos empregados enquadrados no NPCS, as Empresas destinarão limite orçamentário suficiente, que não poderá ser inferior a 1% (um por cento) da folha salarial total, garantindo cotas de progressão em quantidade condizente para assegurar que a trajetória média estimada da carreira dos empregados enquadrados no NPCS não seja superior à trajetória média da carreira estimada dos empregados enquadrados no Plano de Cargos e Salários vigente (PECS).

§3º - As alterações realizadas a título de atendimento ao previsto na Cláusula XXª – Adicional por Tempo de Serviço; e no Parágrafo Segundo desta cláusula assegurarão que a estimativa de economicidade média obtida pelas Empresas, considerando o dispêndio ao longo de 40 (quarenta) anos com um empregado enquadrado no NPCS, não ultrapasse R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), quando comparado ao dispêndio por elas tido, durante o mesmo período, com um empregado enquadrado no PECS NU, resguardados todos os direitos adquiridos.

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

As Empresas implementarão, por meio de norma interna, no prazo de 60 (sessenta) dias, a exigência de 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.

CLÁUSULA XXª – DO VALOR DE REFERÊNCIA DA REMUNERAÇÃO GLOBAL

As Empresas criarão grupo de trabalho, no prazo de 30 (trinta) dias, para estudar proposta adequada de atualização do valor de referência da remuneração global das funções gratificadas.

Parágrafo único: O grupo de trabalho será composto por 3 (três) empregados(as) indicados(as) pelas Empresas e 3 (três) empregados(as) indicados(as) pela Comissão de Empregados deste Acordo, e deverá concluir seus trabalhos no prazo de 90 (noventa) dias após a sua constituição.

CLÁUSULA XXª – VALORIZAÇÃO E PROGRESSÃO PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS DE NÍVEL MÉDIO / PECS

As empresas assegurarão 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.

§1º - As Empresas instituirão, no prazo de 60 (sessenta) dias, por meio de alteração em norma interna, 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.

§2º - As Empresas promoverão 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.

§3º - 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.

CLÁUSULA XXª – COMISSÃO PERMANENTE DE ACOMPANHAMENTO DA CARREIRA DE NÍVEL MÉDIO / PECS

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

§1º - A Comissão será composta por 6 (seis) empregados(as), sendo 3 (três) indicados(as) pelas Empresas e 3 (três) indicadas pela Comissão de Empregados deste Acordo.

§2º - Os membros da comissão terão mandato de dois anos, sendo possível apenas uma recondução.

§3º - 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.

§4º - As Empresas se comprometem a realizar, no prazo de 60 dias da assinatura do presente Acordo, 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.

§5º - A Comissão terá como diretriz os estudos e encaminhamentos apresentados no relatório final do Grupo de Trabalho sobre o Nível Médio (GTNM).

§6º - 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

**4 – BENEFÍCIOS
COMPLEMENTARES****CLÁUSULA XXª – DO REAJUSTE DO VALOR DO AUXÍLIO VIAGEM**

As Empresas atualizarão e corrigirão o mecanismo de atualização anual dos valores de viagens fornecidas aos empregados(as), por meio de norma interna, no prazo de 60 (sessenta) dias, inclusive quanto aos períodos já transcorridos em que se verificar defasagem.

§1º - Para os fins desta cláusula, considera-se marco temporal da defasagem o último ano-base em que os valores tenham sido efetivamente atualizados, ou seja, corrigidos de modo a atualizar integralmente o valor acumulado da inflação passada, tomando-se por referência a data de vigência da tabela de diárias então publicada.

§2º - A correção a ser executada pelas Empresas abrangerá todo o período compreendido entre o marco temporal de que trata o parágrafo primeiro e a data da proposta, aplicando-se, ano a ano, o índice mais favorável aos empregados(as), dentre: o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) e o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), apurados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), relativos ao período de 12 (doze) meses imediatamente anterior à data-base da categoria.

§3º - A atualização anual de que trata o Parágrafo Segundo terá como termo inicial a data-base da categoria, e os valores reajustados vigorarão a partir do mês subsequente à sua apuração, aplicando-se automaticamente, independentemente de negociação específica, salvo condição mais benéfica que venha a ser pactuada entre as partes.

§4º - Em nenhuma hipótese o mecanismo de atualização previsto nesta cláusula poderá resultar em redução do valor nominal das diárias de viagem vigentes, sendo assegurada aos empregados(as) a manutenção do valor mais vantajoso já concedido.

CLÁUSULA XXª - DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

As Empresas oferecerão aos seus empregados, por meio de norma interna, a ser elaborada no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, previdência complementar, por meio do PBCD, patrocinando os aportes mensais com coparticipação de 100% do valor mensal, até o limite de 8,5% de contribuição normal e 3,5% de contribuição por acordo individual.

CLAUSULA XXª – DO APOORTE PREVIDENCIÁRIO SUPLEMENTAR

As Empresas concederão, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, por meio de norma interna, 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.

5 – EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA XXª - PROGRAMA DE APOIO À PÓS-GRADUAÇÃO DO SISTEMA BNDES

As Empresas alterarão, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a norma interna relativa ao Programa de Apoio à Pós-Graduação, de modo a reduzir o tempo mínimo de serviço necessário para que o empregado(a) participe do referido Programa, bem como para usufruir dos benefícios de abono de horas mensais, abono de jornada diária, afastamento prolongado e/ou custeio parcial ou integral, conforme 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) ano para Doutorado sem afastamento prolongado;
- d) 4 (quatro) anos para Doutorado com afastamento prolongado.

CLÁUSULA XXª – REEMBOLSO DE MENSALIDADES OU ANUIDADES PARA CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO

As empresas alterarão, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a norma interna relativa ao programa reembolso de mensalidades de cursos de pós-graduação e especialização, o qual será extensível a cursos de graduação e aplicável a todos os empregados(as) do Sistema BNDES, independentemente do segmento a que pertencerem.

§1º - As empresas reembolsarão apenas um curso de graduação, seja ela a primeira ou segunda graduação do empregado(a).

§2º - Para ser elegível ao programa, o empregado(a) deverá comprovar inscrição em curso oferecido por instituição de ensino superior autorizada pelo Ministério da Educação – MEC.

§3º - O aceite do empregado(a) no programa de reembolso será decisão vinculante, a qual dependerá, exclusivamente, da conferência da documentação, a ser realizada pela Área de Recursos Humanos, não sendo condicionada à decisão da chefia a que estiver subordinado(a) o empregado(a) solicitante.

6 – DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE

CLÁUSULA XXª – DA PROMOÇÃO DA EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

As Empresas promoverão e fortalecerão 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 XXª – DA GOVERNANÇA E PARTICIPAÇÃO SOCIAL

As Empresas manterão 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 XXª – DA ESCUTA E TRATAMENTO DE DEMANDAS

As Empresas manterão canais e processos permanentes de escuta, acolhimento e tratamento de demandas relacionadas à diversidade, acessibilidade, inclusão e equidade, assegurando diálogo contínuo com a Diretoria de Diversidade e Inclusão da AFBNDES e com as suas Comissões de Diversidade.

CLÁUSULA 4ª – DA TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS

As Empresas darão 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 XXª – DO LETRAMENTO, CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

As Empresas promoverão 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 - As Empresas promoverão 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 - As Empresas estimularão a formação de lideranças inclusivas e a adoção de práticas de gestão que promovam o respeito à diversidade e a igualdade de oportunidades.

CLÁUSULA XXª – DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

As Empresas desenvolverão 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 XXª – DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E DAS OPORTUNIDADES DE CARREIRA

As Empresas promoverão 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 XXª – DA REPRESENTATIVIDADE E DA INCLUSÃO NO QUADRO FUNCIONAL

As Empresas envidarão 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 - As Empresas estabelecerão 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 à Diretoria de Diversidade e Inclusão da AFBNDES.

§2º - O conteúdo das provas dos processos seletivos de novos (as) empregados (as) deve ser estritamente pertinente e necessário para a execução das atividades do cargo e as metodologias de avaliação e casos práticos utilizados devem ser elaborados de forma a evitar contextos com vieses excludentes que prejudiquem pessoas pertencentes aos grupos sub-representados.

CLÁUSULA XXª – DAS PESQUISAS E DO MONITORAMENTO DA DIVERSIDADE

As Empresas realizarão 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 à Diretoria de Diversidade e Inclusão da AFBNDES.

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

As Empresas promoverão 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 - As Empresas promoverão 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 - As Empresas adotarão 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 - As Empresas promoverão acompanhamento contínuo das condições de acessibilidade e inclusão, bem como ações de sensibilização voltadas à convivência respeitosa e à eliminação de práticas discriminatórias.

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

As Empresas desenvolverão 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 - As Empresas promoverão 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 - As Empresas manterão, sempre que possível, infraestrutura e serviços de apoio voltados à promoção da saúde e do cuidado de seus funcionários (as).

CLÁUSULA XXª – DA COMISSÃO PARITÁRIA DE ACOMPANHAMENTO

As Empresas instituirão, no prazo de 60 dias, por normativo interno próprio, a 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) empregados/as, sendo 3 (três) indicadas pelas Empresas do Sistema BNDES e 3 (três) pelas Comissões de Diversidade e/ou Diretoria de Diversidade e Inclusão da AFBNDES.

7 – DISPOSIÇÕES GERAIS E GOVERNANÇA DO ACORDO

CLÁUSULA XXª – DAS PESQUISAS DE CLIMA E DA SUA DIVULGAÇÃO

As Empresas realizarão pesquisas de clima entre os empregados com periodicidade

mínima de 1 (um) ano.

§1º - Será realizada pesquisa de clima em até 60 (sessenta) dias após a assinatura do presente Acordo.

§2º - Ao divulgarem os dados da pesquisa de clima, as Empresas publicarão os resultados estratificados por segmento e por tipo de plano de cargos.

CLÁUSULA XXª - DIREITO À LIVRE COMUNICAÇÃO INTERNA

As Empresas garantirão à representação dos empregados o acesso às ferramentas de comunicação corporativa direta, assegurando que o canal permita o alcance pleno e irrestrito a todo o corpo funcional, livre de qualquer moderação, censura ou avaliação prévia de conteúdo por parte das Empresas.

CLÁUSULA XXª – DA RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DAS CLÁUSULAS

As partes firmam, por mútuo consentimento, a prorrogação das cláusulas deste acordo coletivo por 1 (um) ano após sua vigência ou até fixação de novo acordo coletivo.

