




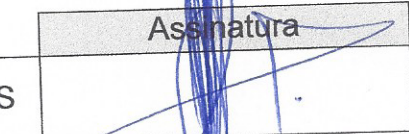
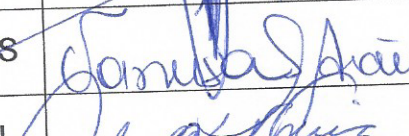



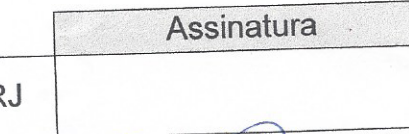
**ATA DE REUNIÃO**

**1. Participantes:**

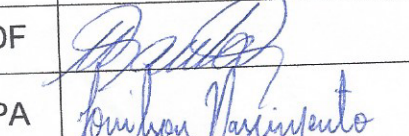
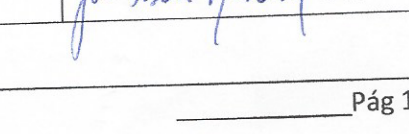
Pela Representação da Empresa

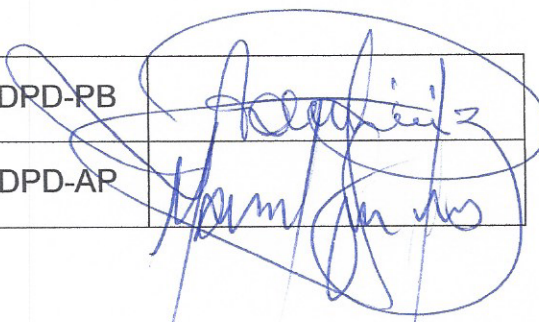
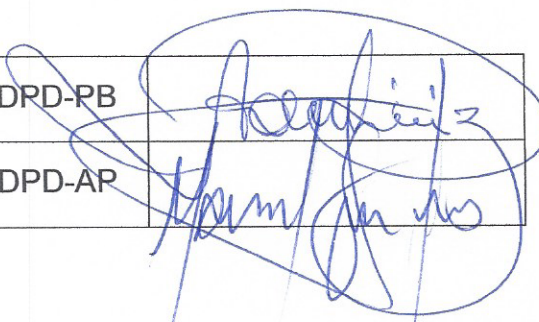
		Assinatura
Célio Cota de Queiroz	COJUR	
Marco Aurélio Alves de Mello	Gepes	
Carlos Alberto Loureiro da Silva	Geric	
Wesley de Souza Jordão	Gepes	

Pela Fenadados

		Assinatura
Elton Santos	FENADADOS	
Vanusa Araújo	FENADADOS	
Julio Cesar Pereira de Paiva	SINDPD-RJ	
Osiel Rocha de Jesus	SINDPD-DF	
Elizete Mendes Nogueira	FENADADOS	
Celso de Araújo Lopes	SINDADOS-BA	

Observadores:

		Assinatura
	SINDPD-RJ	
Marcelo Matta dos Santos	SINDPD-DF	
Jonilson Farias do Nascimento	SINDPD-PA	

Ademir Diniz de Andrade	SINDRD-PB	
Marsólio Gomes Lima	SINDPD-AP	

2. **Data:** 13/04/2017
3. **Local:** FENADADOS – Brasília
4. **Horário:** 10:00h
5. **Pauta:**

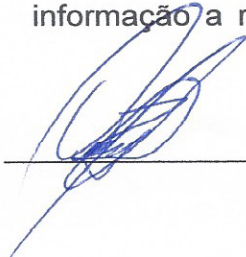
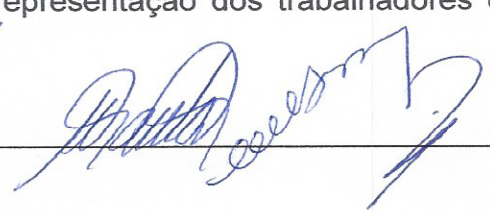
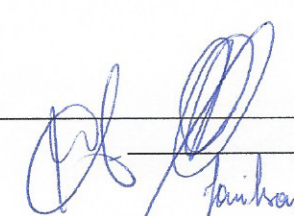
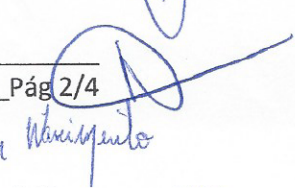

## 6. Registros e Deliberações

### Registro da Fenadados

Preliminarmente a Fenadados registra que caso a empresa não assine a ata das reuniões ocorridas é quebra de negociação e, que em ocorrendo fato desta natureza, irá buscar interlocução judicial.

Também preliminarmente, registra que o ponto de Pauta para esta reunião que seria para tratar da instalação da Comissão Paritária de Saúde, foi prejudicado, em decorrência do aumento anunciado para ser praticado. Entende esta representação que a participação no Plano de Saúde conforme preconiza o ACT vigente, também envolve o trabalhador e, por esta razão a empresa não pode, de forma unilateral, comunicar da necessidade e consequente da efetivação do aumento no referido plano. Uma vez que os reajustes de salários foram bem inferiores ao reajuste anunciado para ser aplicado ao plano de saúde. A decisão da direção da empresa em apresentar este reajuste, poderá implicar na necessidade, por total ausência de condições financeiras salariais, de o trabalhador ter que decidir pela retirada de um familiar (dependente) do plano.

Esta decisão da empresa também fere o princípio da boa-fé da negociação. A representação dos trabalhadores exige de que a empresa suspenda a aplicação no reajuste do plano, até que ocorra negociação entre as partes. E, afirma que o plano de saúde é Cláusula de Acordo Coletivo, portanto deve sim, ser objeto de negociação entre as partes. A empresa se recusou a suspender a aplicação do reajuste, com imediata negociação (com levantamento transparente nas informações, inclusive de utilização e sinistralidade), disse não ser possível alteração da decisão tomada, com esta informação a representação dos trabalhadores decidiu não acompanhar a

apresentação do plano, até porque, antecipadamente a empresa já encaminhou ao conjunto dos trabalhadores.

A Fenadados registra que há de se ter uma gestão também voltada para a questão social e, que consequências podem advir desse aumento expressivamente distorçante do aumento salarial.

Ainda, preliminarmente, a Representação dos Trabalhadores, afirma que a prática de Escala de Revezamento é ilegal. E, apresenta para ser apurado e imediatamente suspensa pela empresa a execução desta modalidade, considerando ainda, que o contrato de trabalho e o objeto do concurso, não dispõe sobre escala de revezamento. E, que este tema já foi rejeitado pelos trabalhadores em assembleias.

1. **PCCS** – A representação dos trabalhadores, questiona a empresa qual será a data para implementação do PCCS.

2. **Registro de Frequência e Assédio Moral**- Os dois pontos de pauta estão interligados, pois a gestão da empresa tem se utilizado do Registro de Frequência para praticar assédio moral, diferentemente do que preconiza o ACT vigente em sua cláusula primeira e a negociação entre as partes. A base da negociação para fase experimental da utilização do sistema de registro de frequência considerou o acompanhamento por parte da representação sindical nos 3 (três) estados (RJ, DF e GO). A representação reitera a solicitação de repasse imediato da lista de gestores que realizaram o treinamento, conforme cláusula primeira do ACT e, estranha o fato de a empresa não apresentar esta informação \_ a transparência na gestão pública é prática de bons gestores. Lembramos que o sistema, está em fase experimental e, que a sua implementação definitiva ou não será analisada pelos trabalhadores nas assembleias.

3. **CAREF** – As tratativas sobre este tema terão continuidade em reunião a ser realizada entre os membros da comissão no mês de abril.

### **Registro dos Representantes da Empresa**

A Representação da Empresa esclareceu que o processo de renovação do plano de saúde obedeceu aos critérios estabelecidos na lei de licitações 8.666, sob responsabilidade administrativa, e as normas da Agência Nacional de Saúde. Ressaltou ainda que toda negociação com a operadora de saúde pautou-se na preocupação de manter a continuidade do plano de saúde para seus funcionários.

Explicou para a Representação dos trabalhadores que o valor do reajuste foi obtido em função da sinistralidade do plano e a variação de custos médicos e hospitalares, a qual encontra-se desequilibrada em 119%, em função da alta utilização do plano pelos beneficiários no período, com casos de sinistros de valor muito elevado.

Ressaltou que todo o processo, envolvendo a renovação do plano de saúde, seria apresentado de modo a esclarecer todas as etapas e causas do desequilíbrio. Saliou o esforço da companhia em aplicar o menor valor possível de reajuste, considerando, inclusive, a realização do aporte de R\$ 4.2 milhões efetuado pela BBTS, sem participação dos funcionários.

A Empresa mantém o compromisso de estabelecer o grupo de discussão sobre o plano de saúde com a representação dos trabalhadores, conforme cláusula 12ª do ACT 2016/2017, no sentido de manter um acompanhamento do comportamento do plano.

A Empresa afirmou que quanto as questões envolvendo jornada de trabalho pratica as normas estabelecidas na legislação e que eventuais desvios serão tratados e corrigidos.

Sobre a implementação do PCCS foi informado que não há data definida para sua implementação, em função da realidade financeira da Empresa.

Com relação a alegação de assédio moral, os normativos da BBTS baseiam-se nos princípios morais, éticos e legais. Vale ressaltar que a Empresa disponibilizou o treinamento sobre o tema para todos os funcionários da BBTS, integrando, obrigatoriamente, a trilha de capacitação dos Gestores. Também esclareceu que os casos pontuais serão tratados pela Empresa.

O controle de frequência, envolvendo o ponto eletrônico, será apresentado para os representantes designados pelos sindicatos do RJ, Goiânia e Brasília, para esclarecimentos a respeito do piloto do ponto eletrônico.

Está prevista para até o final do mês de abril nova reunião da Comissão Eleitoral, formada por representantes da BBTS e dos trabalhadores, para retomada do processo de eleição do CAREF.

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]*

*[Handwritten signature]*