

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - JORNADA DE TRABALHO, doravante denominado **Acordo**, que celebram entre si, as Partes, de um lado, Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), CNPJ 33.657.248/0001-89, e suas subsidiárias, a BNDES Participações S.A. (BNDESPAR), CNPJ 00.383.281/0001-09, e a Agência Especial de Financiamento Industrial (FINAME), CNPJ 33.660.564/0001-00, doravante conjuntamente denominadas **EMPRESAS**, e, de outro lado, Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT), CNPJ 07.847.291/0001-05, 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, doravante conjuntamente denominados **SINDICATOS**, na conformidade das cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1ª - DO OBJETO DO ACORDO

O presente Acordo tem por objetivo estabelecer critérios para apuração e controle de frequência, cumprimento da jornada de trabalho e gozo de férias dos(as) empregados(as) do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e das suas subsidiárias, a BNDES Participações S.A. (BNDESPAR) e a Agência Especial de Financiamento Industrial (FINAME), mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA 2ª - DA DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração semanal do trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas, salvo para os(as) empregados(as) que ocupam os cargos de telefonista e ascensorista, que têm regime especial de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, bem como para os(as) integrantes

do Plano Estratégico de Cargos e Salários (PECS) que tenham duração semanal do trabalho de 30 (trinta) horas.

Parágrafo Primeiro: A jornada diária habitual será cumprida nos dias úteis, com exceção do sábado, no horário compreendido entre 10 (dez) e 18 (dezoito) horas para os(as) empregados(as) com duração semanal de trabalho de 35 (trinta e cinco) horas e entre 12 (doze) e 18 (dezoito) horas para aqueles(as) com jornada de 30 (trinta) horas.

Parágrafo Segundo: A apuração e o controle de frequência dos(as) empregados(as) serão feitos por registros eletrônicos de entrada e saída. As partes entendem que a simples permanência nas dependências das Empresas no intervalo para alimentação durante a jornada, bem como além do horário flexível de trabalho, não será considerada como hora de prestação de serviço ou à disposição do empregador, salvo o previsto na Cláusula Sétima.

CLÁUSULA 3ª - DO HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHO

O horário habitual de trabalho previsto no Parágrafo Primeiro da Cláusula Segunda poderá ser flexibilizado em comum acordo entre o(a) empregado(a) e seu(sua) gestor(a) imediato(a), desde que não traga prejuízo ao desenvolvimento das atividades das Empresas, no período compreendido entre 9 (nove) e 20 (vinte) horas, para os(as) empregados(as) com duração semanal de trabalho de 35 (trinta e cinco) horas, e entre 11 (onze) e 20 (vinte) horas, para aqueles(as) com duração semanal de trabalho de 30 (trinta) horas.

CLÁUSULA 4ª - DO HORÁRIO ESPECIAL DE TRABALHO

Nos casos de necessidade, o(a) gestor(a) imediato(a), em comum acordo com o(a) empregado(a), poderá estabelecer horário diferenciado do preceituado no Parágrafo Primeiro da Cláusula Segunda. Nessa hipótese, o(a) gestor(a) deverá comunicar formalmente à unidade responsável pelo controle de frequência, a qual estabelecerá, caso a caso, a sua flexibilidade, bem como o respectivo intervalo para alimentação.

CLÁUSULA 5ª - DOS INTERVALOS PARA ALIMENTAÇÃO

O intervalo para alimentação dos(as) empregados(as) com duração semanal de trabalho de 35 (trinta e cinco) horas será de 1 (uma) hora, obrigatoriamente usufruído no curso da jornada de trabalho, no período compreendido entre 11 (onze) e 16 (dezesesseis) horas, em consenso entre o(a) empregado(a) e seu(sua) gestor(a) imediato(a).

Parágrafo Primeiro: Este intervalo será deduzido automaticamente do período indicado nos registros eletrônicos de entrada e saída, na hipótese de o(a) empregado(a) ter optado por usufruí-lo nas dependências das Empresas.

Parágrafo Segundo: Excetua-se da regra estabelecida no *caput* desta Cláusula os(as) empregados(as) com duração semanal de trabalho de 30 (trinta) horas, os(as) quais terão intervalo para alimentação de 15 (quinze) minutos, computado na respectiva jornada de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Quando a permanência do(a) empregado(a) no trabalho tiver sido por período igual ou inferior a 6 (seis) horas, não ocorrerá a dedução automática de que trata o Parágrafo Primeiro desta Cláusula, entendendo-se, neste caso, que o(a) empregado(a) usufruiu o intervalo para alimentação de que trata o Parágrafo Segundo.

CLÁUSULA 6ª - DAS FÉRIAS ANUAIS

O presente instrumento assegura aos(às) empregados(as) a fruição do direito previsto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, e na legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: Os(As) empregados(as) terão direito ao fracionamento de suas férias dentro do respectivo prazo para fruição, mediante prévio acordo com seu(sua) gestor(a) imediato(a), observado o disposto na legislação vigente.

Parágrafo Segundo: O(A) empregado(a) que não tiver programado suas férias, no todo ou em parte, dentro do respectivo período fruitivo, será posto(a) em férias, compulsoriamente, antes do término do período concessivo.

Parágrafo Terceiro: Não será permitido que o(a) empregado(a) trabalhe durante os dias de gozo de suas férias.

CLÁUSULA 7ª - DO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO EVENTUAL

Para fins de pagamento de horas-extras, em casos eventuais de imperiosa necessidade de serviço, a critério do(a) gestor(a), será admitida a prorrogação da jornada diária de trabalho fora do horário flexível de que trata a Cláusula Terceira, nos moldes do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mediante registro feito pelo(a) empregado(a) por meio eletrônico, devidamente aprovado pelo(a) titular da Unidade Fundamental (UF) de lotação do(a) empregado(a).

Parágrafo Primeiro: Cumprirá ao(à) gestor(a), mediante a aprovação prevista no *caput* desta Cláusula, atestar a efetiva realização de serviço extraordinário. Caso o(a) gestor(a) não tenha solicitado serviço extraordinário, o período registrado fora do horário flexível não será considerado.

Parágrafo Segundo: Deverá ser respeitado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre uma jornada diária de trabalho e a imediatamente seguinte.

CLÁUSULA 8ª - DA APURAÇÃO E DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

As partes ajustam que a apuração e o controle de frequência dos(as) empregados(as) serão regulados na forma prevista neste acordo, em consonância com o artigo 75, II, da Portaria MTP nº 671, de 08.11.2021, e alterações posteriores, que dispõe sobre o sistema de registro eletrônico de ponto alternativo (REP-A).

CLÁUSULA 9ª - DA FICHA DE FREQUÊNCIA

A Ficha de Frequência do(a) empregado(a) é disponibilizada por meio eletrônico e tem por finalidade fornecer informações sobre o cumprimento da jornada de trabalho dos(as) empregados(as) que prestam serviços nas dependências das Empresas ou remotamente.

Parágrafo Primeiro: Lançamentos e correções na Ficha de Frequência do mês imediatamente anterior deverão ser solicitados pelo(a) empregado(a) e aprovados por seu(sua) gestor(a) imediato(a) até o 1º dia útil de cada mês.

Parágrafo Segundo: Após o decurso do prazo previsto no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, eventuais retificações de dados constantes da Ficha de Frequência deverão ser solicitadas pelo(a) gestor(a) à unidade responsável pelo controle de frequência, até o último dia útil do terceiro mês subsequente a que se referirem.

Parágrafo Terceiro: O(A) empregado(a) deverá registrar, nos moldes do Parágrafo Primeiro e Segundo desta Cláusula, os horários de início e fim a serem considerados dentro do horário flexível, nas hipóteses de: (a) viagem a serviço ou para treinamento; e (b) serviço ou treinamento externo.

Parágrafo Quarto: As ausências parciais e integrais ao trabalho em virtude de problemas de saúde poderão ser abonadas pelo serviço médico da Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES (FAPES), ou outro autorizado pela

Administração das Empresas, sendo que o abono de ausência parcial não poderá gerar saldo positivo no dia.

Parágrafo Quinto: Será considerada ausência integral do(a) empregado(a) ao trabalho a permanência inferior ao cumprimento de, no mínimo, metade da jornada de trabalho do dia, ressalvados os casos aprovados pelo(a) gestor(a) imediato(a) ou pelo(a) titular da Unidade Administrativa Principal (UAP).

Parágrafo Sexto: Às ausências não justificadas ou não abonadas, nos termos dos Parágrafos Quarto e Quinto, serão aplicadas as medidas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na legislação correlata e nas normas internas pertinentes, devendo o fato ser comunicado ao(a) empregado(a).

Parágrafo Sétimo: Ocorrendo falhas nos equipamentos eletrônicos de controle de frequência, e não sendo possível à unidade responsável pelo controle de frequência a recuperação dos dados, o(a) empregado(a) deverá retificar sua Ficha de Frequência de modo a fazer constar as marcações perdidas. Neste caso, aplicam-se os prazos dispostos nos Parágrafos Primeiro e Segundo desta Cláusula.

CLÁUSULA 10 - DO RELATÓRIO DE SALDO DE HORAS

O Relatório de Saldo de Horas tem por finalidade fornecer mensalmente informações gerenciais aos gestores sobre o cumprimento da jornada de trabalho dos(as) empregados(as) sob sua responsabilidade. O referido relatório será disponibilizado a cada gestor(a) por meio eletrônico, após apuração da frequência dos(as) empregados(as), contendo informações relativas ao mês anterior.

CLÁUSULA 11 - DO CUMPRIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO

O saldo mensal de horas trabalhadas excedentes ao cumprimento da jornada contratual ou de jornada não cumprida será transferido para o mês subsequente, não podendo ultrapassar o limite máximo acumulado equivalente a três vezes a duração da jornada diária de trabalho.

Parágrafo Primeiro: O(A) empregado(a) e seu(sua) gestor(a) imediato(a) devem observar o horário habitual do trabalho, de forma a evitar a constituição de saldos positivos ou negativos.

Parágrafo Segundo: Para os fins de cumprimento da jornada diária de trabalho, não será computada a permanência do(a) empregado(a) fora do horário flexível, devendo ser aplicado, se for o caso, o disposto na Cláusula Sétima.

Parágrafo Terceiro: Eventuais saldos negativos diários relativos ao cumprimento da jornada diária de trabalho serão automaticamente abonados em até 15 (quinze) minutos.

Parágrafo Quarto: Somente serão computados, para fins de compensação, os saldos positivos até o limite de 2 (duas) horas diárias.

Parágrafo Quinto: A autorização para compensação de horas de empregado(a) que se ausentar por uma jornada integral é de alçada do(a) gestor(a) imediato(a) do(a) empregado(a), com conhecimento prévio do(a) titular da Unidade Administrativa Principal (UAP).

Parágrafo Sexto: A autorização para abono de jornada é de alçada mínima e indelegável do(a) titular da Unidade Administrativa Principal (UAP) de lotação do(a) empregado(a).

Parágrafo Sétimo: Ao(À) empregado(a) não ocupante das funções de confiança gratificadas descritas no Plano Uniforme de Cargos e Salários, no Plano Estratégico de Cargos e Salários e no Plano de Funções, quando excepcionalmente ultrapassar o limite previsto no *caput* desta Cláusula, é facultado solicitar, fundamentadamente, o crédito das horas mediante formulário eletrônico específico destinado a este fim, no prazo máximo previsto no Parágrafo Segundo da Cláusula Nona.

Parágrafo Oitavo: As horas mencionadas no parágrafo anterior serão creditadas distinta e separadamente do saldo mensal de horas previsto no *caput* desta Cláusula.

Parágrafo Nono: O crédito de horas previsto no Parágrafo Sexto desta Cláusula, ao atingir o saldo equivalente à duração de uma jornada diária de trabalho, deverá ser utilizado exclusivamente para abono de uma ausência integral, por semestre, a ser fruída no semestre imediatamente subsequente ao da acumulação desse saldo, em data a ser acordada previamente entre o(a) empregado e seu(sua) gestor(a) imediato(a).

CLÁUSULA 12 - DO ABONO DE HORAS PARA ALEITAMENTO

No âmbito de sua política de qualidade de vida e de incentivo ao aleitamento materno, as Empresas facultam às suas empregadas o abono de eventuais saldos negativos diários em até 1 (uma) hora, até que o(a) filho(a) complete **2 (dois)** anos de idade.

Parágrafo Primeiro: Para fazer uso da faculdade prevista no *caput* desta Cláusula, a empregada deverá encaminhar requerimento ao Departamento de Administração de Recursos Humanos (ARH/DERHU).

Parágrafo Segundo: O mesmo tratamento será estendido para os casos de adoção.

CLÁUSULA 13 - DA ESCALA DE REVEZAMENTO

Os(As) empregados(as) lotados(as) na Área de Tecnologia da Informação responsáveis pelas atividades de monitoramento, suporte, *back-up* e operação de processamento de dados poderão atuar em regime de escala de revezamento nos moldes previstos nos artigos 67 e 68 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como na Portaria MTP nº 671, de 08.11.2021, e alterações posteriores.

Parágrafo Primeiro: A escala de revezamento mensalmente organizada deverá ser informada à unidade responsável pelo controle de frequência, com cópia para o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), até, no máximo, o dia 15 do mês anterior, e afixada em quadro sujeito a fiscalização.

Parágrafo Segundo: A escala de revezamento deverá ser estabelecida de modo a contemplar dois dias não trabalhados para cada cinco trabalhados pelo(a) empregado(a).

Parágrafo Terceiro: A compensação de feriados trabalhados por força da escala de revezamento deverá ser feita até o último dia útil do terceiro mês subsequente ao da ocorrência.

Parágrafo Quarto: A cada três semanas, pelo menos um dos dias não trabalhados deverá coincidir com o domingo.

Parágrafo Quinto: No caso das empregadas mulheres, os descansos aos domingos deverão ocorrer com intervalo máximo de 15 (quinze) dias, nos termos do artigo 386 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo Sexto: Com vistas à preservação da saúde e da integridade física dos(as) empregados(as), o Programa Gerenciador de Riscos (PGR) apontará a existência da escala de revezamento e o monitoramento anual dos empregados(as), conforme o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO).

Parágrafo Sétimo: A presente autorização é válida durante o prazo de vigência deste Acordo. Não sendo renovado o Acordo, os(as) empregados(as) que estiverem trabalhando neste regime retornarão imediatamente à jornada de trabalho regular.

CLÁUSULA 14 - DO REGIME DE TRABALHO HÍBRIDO

As Empresas se comprometem com a manutenção do regime de trabalho híbrido, com os seguintes critérios mínimos:

- I. o trabalho híbrido deve refletir uma modalidade de jornada e não uma premiação;
- II. adesão opcional pelos(as) empregados(as) elegíveis, mediante assinatura de aditivo ao contrato de trabalho; e
- III. o cumprimento de 2 (dois) dias semanais em regime de trabalho remoto.

Parágrafo Primeiro: O regime de trabalho híbrido poderá ser realizado, em qualquer dos seus modelos, seguindo premissas de elegibilidade do(a) empregado(a), do desempenho de atividades que podem ser realizadas remotamente, da aprovação pelo(a) titular da Unidade Fundamental (UF) de lotação do(a) empregado(a) e de adesão voluntária pelo(a) empregado(a), conforme os normativos internos das Empresas.

Parágrafo Segundo: A alteração do regime híbrido para o regime presencial poderá ser determinada ao(à) empregado(a) pelas Empresas a qualquer tempo, ficando garantido o prazo mínimo de 15 (quinze) dias de transição, precedido de comunicação ao(à) empregado(a).

Parágrafo Terceiro: Além dos 2 (dois) dias semanais previstos no inciso III desta Cláusula, no interesse das Empresas, a jornada poderá ser cumprida em regime de trabalho remoto por até mais 5 (cinco) dias por mês, limitado a 15 (quinze) dias por ano, sendo necessária a aprovação por parte do(a) Superintendente e conhecimento prévio do(a) Diretor(a) Executivo(a) responsável pela Unidade Fundamental (UF) de lotação do(a) empregado(a).

Parágrafo Quarto: Aos(Às) empregados(as) admitidos(as) nas Empresas após 16/04/2025, poderá ser aplicada regra específica para o regime de trabalho híbrido durante o Período de Acompanhamento, nos primeiros 12 (doze) meses após a contratação do(a) empregado(a), com as seguintes condições gerais:

- (a) trabalho presencial no Período de Treinamento; e

(b) trabalho híbrido com o cumprimento de 1 (um) dia de trabalho remoto por semana após o fim do Período de Treinamento até a conclusão do Período de Acompanhamento, após avaliação do(a) titular da Unidade Fundamental de lotação do(a) empregado(a) sobre a sua aptidão para o trabalho híbrido.

Durante este período, as equipes dos(as) novos(as) empregados(as) deverão trabalhar remotamente em regime de rodízio, a ser definido pelo(a) titular da Unidade Administrativa Principal (UAP), de forma a acompanhar presencialmente as atividades dos(as) novos(as) empregados(as), sendo garantido aos(as) atuais empregados(as) o previsto no inciso III desta Cláusula.

Parágrafo Quinto: Cabe às Empresas estabelecer os normativos internos para o regime de trabalho híbrido.

CLÁUSULA 15 - DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Para dirimir quaisquer conflitos referentes à aplicação do preceituado neste Acordo, de forma a garantir duplo grau de apreciação das questões, aplicar-se-ão as normas inerentes à tramitação dos pleitos administrativos, estabelecidas na Instrução de Serviço Dir AA nº 02/1998, de 02.03.1998.

CLÁUSULA 16 - DA RENEGOCIAÇÃO

Quaisquer alterações nas condições acordadas no presente Acordo deverão ser objeto de renegociação entre as partes.

Parágrafo Único: As partes desde já acordam que o presente Acordo poderá ser aditado em decorrência de determinações de órgãos de fiscalização e controle às Empresas, em razão da implementação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11.12.2014.

CLÁUSULA 17 - DA COMPENSAÇÃO DE DIAS ÚTEIS

Na eventual necessidade de compensação, a seu critério, as Empresas proporão às entidades representativas dos(as) empregados(as) a compensação de jornada integral de trabalho em dia útil com o saldo mensal de horas. A proposta deve ser encaminhada até 15 (quinze) dias antes da data a ser compensada. A não apresentação de oposição no prazo de 7 (sete) dias, contados do recebimento da proposta, importará em assentimento.

Parágrafo Único: As partes acordam que não haverá expediente na Quarta-Feira de Cinzas, exceto no que se refere às atividades essenciais previamente elencadas, devendo a jornada de 4 (quatro) horas ser compensada, mediante desconto no saldo mensal de horas no segundo mês subsequente.

CLÁUSULA 18 - DO PRAZO MÁXIMO PARA COMPENSAÇÃO DAS HORAS

O saldo de horas positivas ou negativas, de que trata a Cláusula 11, deverá ser compensado no período de 12 (doze) meses, iniciando-se em primeiro de março de cada ano.

Parágrafo Primeiro: Com vistas à observância do disposto no *caput*, ao(à) empregado(a) que possuir saldo mensal de horas positivo - equivalente a, no mínimo, 7 (sete), 14 (catorze) ou 21 (vinte e uma) horas até o mês anterior ao da fruição - será assegurada a sua utilização para abono integral de até 3 (três) jornadas diárias (Código 95) nos meses de dezembro, janeiro ou fevereiro, em datas previamente ajustadas com o(a) gestor(a) imediato(a), para que não haja prejuízo no desenvolvimento das atividades das Empresas. O saldo de horas remanescente ao final de cada mês será transferido para o mês subsequente, nos termos da Clausula Décima Primeira.

Parágrafo Segundo: É permitido o abono de jornada(s) diária(s) (Código 95) ao longo do ano, desde que tenha sido previamente combinado e autorizado, nos termos da Cláusula 11, Parágrafo Quinto.

CLÁUSULA 19 - ELEIÇÃO DE FORO

Fica eleito o foro da cidade do Rio de Janeiro para a apreciação de quaisquer questões decorrentes da aplicação do presente Acordo.

CLÁUSULA 20 - DA VIGÊNCIA

O presente Acordo vigorará de 01.07.2025 até 30.06.2027.

CLÁUSULA 21 - DA NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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

Parágrafo Único: As comissões representativas dos(as) empregados(as) e das Empresas se reunirão sempre que solicitado justificadamente por uma das partes.

Rio de Janeiro,

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos
Bancários do Município do Rio de Janeiro

Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT)
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito de Pernambuco

Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES)
BNDES Participações S.A. (BNDESPAR)
Agência Especial de Financiamento Industrial (FINAME)