

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

---

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, e 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; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, CNPJ 10.929.560/0001-89, doravante denominados SINDICATOS, na conformidade das cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA 1<sup>a</sup> - DO OBJETO DO ACORDO

O presente Acordo de Jornada de Trabalho (doravante denominado Acordo) tem por objetivo estabelecer critérios para apuração e controle de frequência, cumprimento da jornada de trabalho e gozo de férias dos empregados do 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 2<sup>a</sup> - DA DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração semanal do trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas, salvo para os empregados que ocupam os cargos de telefonista e ascensorista, que têm regime especial de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, bem como para os integrantes do Plano Estratégico de Cargos e Salários – PECS que tenham duração semanal do trabalho de 30 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 empregados com duração semanal de trabalho de 35 (trinta e cinco) horas e entre 12 (doze) e 18 (dezoito) horas para aqueles com jornada de 30 (trinta) horas.

Parágrafo Segundo - A apuração e o controle de frequência dos empregados 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 Sé ma.

### 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 empregado e seu gestor imediato, desde que não traga prejuízo ao desenvolvimento das atividades das Empresas, no período compreendido entre 8 (oito) e 21 (vinte e uma) horas, para os empregados com duração semanal de trabalho de 35 (trinta e cinco) horas, e entre 11 (onze) e 20 (vinte) horas, para aqueles com duração semanal de trabalho de 30 (trinta) horas.

### CLÁUSULA 4ª - DO HORÁRIO ESPECIAL DE TRABALHO

Nos casos de necessidade, o gestor imediato, em comum acordo com o empregado, poderá estabelecer horário diferenciado do preceituado no Parágrafo Primeiro da Cláusula Segunda. Nessa hipótese, o gestor 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 empregados 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 empregado e seu gestor imediato.

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

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

Parágrafo Terceiro - Quando a permanência do empregado no trabalho ver 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 empregado usufruiu o intervalo para alimentação de que trata o Parágrafo Segundo.

## CLÁUSULA 6ª - DAS FÉRIAS ANUAIS

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

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

Parágrafo Segundo - O empregado que não ver programado suas férias, no todo ou em parte, dentro do respectivo período fruitivo, será posto em férias, compulsoriamente, antes do término do período concessivo.

Parágrafo Terceiro - Não será permitido que o empregado trabalhe durante os dias de gozo de suas férias.

Parágrafo Quarto – As empresas se comprometem a realizar estudo sobre a possibilidade e viabilidade legal do fracionamento e venda das férias em períodos distintos dos atuais.

## CLÁUSULA 7ª - DO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO EVENTUAL

Para fins de pagamento de horas-extras, em casos eventuais de imperiosa necessidade de serviço, a critério do gestor, 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 empregado por meio eletrônico devidamente aprovado pelo gestor da Unidade Fundamental - UF.

Parágrafo Primeiro — Cumprirá ao gestor, mediante a aprovação prevista no caput desta Cláusula, atestar a efetiva realização de serviço extraordinário. Caso o gestor 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.

## CLAUSULA 8ª - DA APURAÇÃO E DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE HORÁRIO

As partes ajustam que a apuração e o controle de frequência dos empregados serão regulados na forma prevista neste acordo, em consonância com a Portaria – MTE no 1510, de 21.08.2009, que dispõe sobre o registro eletrônico de ponto e atualização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP, e com a Portaria - MTE no 373, de 25.02.2011, a qual dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

## CLÁUSULA 9ª - DA FICHA DE FREQUÊNCIA

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

Parágrafo Primeiro - Lançamentos e correções na Ficha de Frequência do mês imediatamente anterior deverão ser solicitados pelo empregado e aprovados por seu gestor imediato até o 3º 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 gestor à unidade responsável pelo controle de frequência, até o último dia útil do terceiro mês subsequente que se referirem.

Parágrafo Terceiro - O empregado 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 – Nos casos mencionados nas alíneas “a” e “b”, do parágrafo acima, quando iniciadas ou finalizadas em fim de semana ou feriado, o empregado fará jus a compensação de jornada a ser usufruída, em data a ser combinada com seu gestor imediato.

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

Parágrafo Sétimo - Às ausências não justificadas ou não abonadas nos termos dos Parágrafos Primeiro e Quarto 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 empregado.

Parágrafo Oitavo - 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 empregado 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 10ª - 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 empregados sob sua responsabilidade. O referido relatório será disponibilizado a cada gestor por meio eletrônico, após apuração da frequência dos empregados, contendo informações relativas ao mês anterior.

## CLÁUSULA 11ª - 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 04 (quatro) vezes a duração da jornada.

Parágrafo Primeiro - O empregado e seu gestor imediato 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 empregado 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 - É de competência exclusiva do gestor da Unidade Administrativa Principal - UAP a autorização para compensação de horas de empregado que se ausentar por uma jornada integral, bem como para seu abono.

Parágrafo Sexto — Ao empregado não ocupante das funções de confiança gratificadas descritas no Plano Uniforme de Cargos e Salários e no Plano Estratégico de Cargos e Salários, 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 Sétimo — As horas mencionadas no parágrafo anterior serão creditadas distinta e separadamente do saldo mensal de horas previsto no caput desta Cláusula.

Parágrafo Oitavo — 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 empregado e seu gestor imediato.

## CLÁUSULA 12ª - 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:

- (i) o abono de eventuais saldos negativos diários em até 1 (uma) hora, até que o filho complete 2 (dois) ano de idade; e,
- (ii) a realização de trabalho integralmente remoto até que o filho 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.

Parágrafo Terceiro - O disposto nos incisos "i" e "ii" se aplica também aos empregados que comprovem participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, nos termos do Art. 38 da Lei 13.257/2016.

## CLÁUSULA 13ª - DA ESCALA DE REVEZAMENTO

Os empregados da 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 CLT, bem como na Portaria MTE nº 945/2015.

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 à fiscalização.

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

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 quinze dias, nos termos do art. 386 da CLT.

Parágrafo Sexto — Com vistas à preservação da saúde e da integridade física dos empregados, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) apontará a existência da escala de revezamento e o monitoramento anual dos empregados, 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 empregados que estiverem trabalhando neste regime retornarão imediatamente à jornada de trabalho regular.

#### CLÁUSULA 14ª – DA JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA

As Empresas do Sistema BNDES se comprometem com a manutenção do trabalho híbrido, devendo o teletrabalho reger-se pelo disposto nesta Cláusula e no Anexo I a este Acordo.

Parágrafo Primeiro – As empresas deverão no prazo limite de 90 (noventa) dias, a partir da assinatura deste Acordo, implantar uma política permanente, de acordo com os resultados do piloto e as condições mínimas aqui acordadas:

- I. o teletrabalho deve refletir uma modalidade de jornada e não uma premiação;
- II. os critérios de elegibilidade para aderir ao Programa Permanente de Teletrabalho do Sistema BNDES (PPT-BNDES) devem ser objetivos, de modo que eventual inelegibilidade não pode: (i) configurar dupla punição a empregado(a); (ii) impor nova restrição ao exercício de atividades paralelas, além das já existentes em normativos internos (itens 5.2 do Regulamento de Cargos e Salários e art. 5º, VI, 16, I e 18, II do Código de Ética do Sistema BNDES);
- III. adesão opcional pelos empregados elegíveis, ou seja, aqueles que desempenham atividades passíveis de execução remotamente, mediante termo específico;

- IV. o desempenho de 3 (três) dias semanais em regime de teletrabalho;
- V. a possibilidade de modificação dos dias semanais em regime de teletrabalho em comum acordo com a chefia imediata do empregado;
- VI. o estabelecimento de regime especial de teletrabalho, na modalidade integral, para: (i) empregados com filhos ou criança sob guarda judicial de até 4 anos; (ii) empregados PCDs ou responsáveis por familiares PCDs, nos termos do art. 2º da Lei 13.146/2015; (iii) empregados cujos familiares de primeiro grau, internados na mesma residência do empregado, estejam acometidos de enfermidade incapacitante e que requeiram cuidados médicos em tempo integral, confirmada por diligência médica; (iv) empregados com cônjuge e/ou família residindo em outro estado, podendo nesses casos, determinar uma periodicidade para comparecimento presencial, exceto nos casos tratados no inciso seguinte;
- VII. permitir que o empregado que esteja exclusivamente em teletrabalho possa exercer suas funções no exterior, em especial nos casos previstos no artigo 12º, do Decreto 11.072/2022, a partir de normativo a ser implementado e termo a ser assinado pelo empregado, na qual concorda que todas as despesas, inclusive de saúde, no exterior, correm por sua conta, bem como que tem ciência de que deve seguir o horário de sua jornada de acordo com o fuso horário do Brasil;
- VIII. nos casos de viagem a serviço ou para treinamento, bem como de serviço ou treinamento externo em dia de teletrabalho, o tratamento do ponto será realizado pelo(a) próprio(a) empregado(a), por meio de sistema (atualmente, Portal SAP), que deverá indicar os horários de início e fim da jornada, mediante aprovação do gestor imediato.

Parágrafo Primeiro – A adesão ao PPT-BNDES depende de mútuo acordo entre o Banco e o empregado e será formalizado mediante assinatura, em meio físico ou via sistema informatizado, de termo específico, de acordo com os normativos internos, sem necessidade de aditivo ao respectivo contrato individual de trabalho.

Parágrafo Segundo – A execução de atividades em regime híbrido, que combina o trabalho presencial com o teletrabalho, nos moldes do PPT-BNDES, configura uma modalidade de jornada de trabalho e deverá ser ofertada a todos os empregados elegíveis, não se caracterizando, portanto, como benefício ou premiação ao empregado que optar pelo mesmo.



## CLÁUSULA 15ª - 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 administra vos, estabelecidas na Instrução de Serviço Dir AA n ° de 02.03.1998.

## CLÁUSULA 16ª - 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 - eSocial, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11.12.2014.

## CLÁUSULA 17ª - DA COMPENSAÇÃO DE DIAS ÚTEIS

Na eventual necessidade de compensação, a seu critério, as Empresas proporão às entidades representativas dos empregados 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 18ª - 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, será assegurado ao empregado que possuir saldo mensal de horas (equivalente a no mínimo 7, 14 ou 21 horas) até o mês anterior ao da fruição 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 gestor imediato e autorizadas pelo gestor da Unidade Administrativa Principal - UAP, 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 11ª.

Parágrafo Segundo - É permitido o abono de jornada(s) diária(s) – código 95 – ao longo do ano, desde que tenha sido, previamente, combinado com o gestor imediato e autorizado pelo gestor da Unidade Administrativa Principal - UAP do empregado.

#### CLÁUSULA 19ª - ELEIÇÃO DE FORO

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

#### CLÁUSULA 20ª – DA VIGÊNCIA

O presente Acordo vigorará a partir de 01.07.2023 até 30.06.2025.

#### CLÁUSULA 21ª - 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 empregados e das empresas se reunirão sempre que solicitado justificadamente por uma das partes.

Rio de Janeiro,