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; o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, CNPJ 17.218.165/0001-37, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, CNPJ 00.720.771/0001-53; o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, CNPJ 61.651.675/0001-95; e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, CNPJ 10.929.560/0001-89, na conformidade das cláusulas seguintes:

I - ADESÃO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - FENABAN

CLÁUSULA 1ª - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - FENABAN

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 a 8ª, 10 a 13, 14 - parágrafos 1º a 5º; e 8º a 10 (mantidos 6º, sobre ausência de natureza salarial, e 7º, sobre reajuste em 01.09.2027), 17 a 22, 24 a 28, 29 - parágrafo oitavo (mantidos o *caput* e demais parágrafos), 30 a 46-A, 48 a 66, 67-A a 86, 98 a 115, 120, 123, 126 a 142 da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT 2026/2028) 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(as) empregados(as) do Sistema BNDES, em relação às quais ficam convencionados os dispositivos a seguir enumerados.

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

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 artigo 28, § 9º, alínea "c", da Lei nº 8.212, de 24.07.1991, e do artigo 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 pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) no período de 01.09.2025 a 31.08.2026, acrescido de 0,6% (seis décimos por cento), 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, que será reajustado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) no período de 01.09.2025 a 31.08.2026, acrescido de 0,6% (seis décimos por cento), 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 artigo 28, § 9º, alínea "c", da Lei nº 8.212, de 24.07.1991, e do artigo 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.

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

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, que será reajustado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) no período de 01.09.2025 a 31.08.2026, acrescido de 0,6% (seis décimos por cento), retroativamente a 1º de setembro de 2026.

CLÁUSULA 6ª - DO VALE-TRANSPORTE

As Empresas, em conformidade com a Lei nº 7.418/1985, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/1987, concederão aos empregados vale-transporte em quantidade suficiente para o deslocamento residência/trabalho e vice-versa, mediante solicitação do(a) empregado(a), que deverá declarar e comprovar o local de sua residência, bem como o meio de transporte utilizado e demais detalhes da linha utilizada para o deslocamento ao trabalho, conforme normativo vigente.

Parágrafo único. O valor da participação das Empresas nos gastos de deslocamento do(a) empregado(a) será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do salário-base.

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 0,6% (zero vírgula seis por cento).

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 0,6% (seis décimos por cento).

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

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 31.08.2027, acrescido de 0,6% (seis décimos por cento).

V - CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS

CLÁUSULA 10ª - CARGOS COMISSIONADOS

Os cargos comissionados das Empresas, até o nível máximo de Superintendente ou equivalente, serão preenchidos por seus(suas) empregados(as) 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(suas) assessores(as), observará que, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas.

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

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

§ 6º Os(As) assessores(as) do(a) Presidente e dos(as) Diretores(as) Executivos(as) 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.

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

CLÁUSULA 11ª - CESSÕES AO BNDES

As Empresas comprometem-se a somente requerer a cessão de servidores(as) ou empregados(as) 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.

CLÁUSULA 12ª - DO TRATAMENTO ISONÔMICO AOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES

As Empresas continuarão assegurando a seus(suas) empregados(as), no âmbito de seus respectivos Planos de Cargos e Salários, tratamento isonômico quanto a benefícios, vantagens e oportunidades.

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.

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

CLÁUSULA 15ª - PROTEÇÃO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA

As Empresas do Sistema BNDES se comprometem a não despedir seus(suas) empregados(as), 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(as) empregados(as).

§ 3º Excetuam-se da abrangência desta Cláusula as dispensas de empregados(as) 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(as) gestores(as) não podem ser obrigados(as), para fins de constatação de insuficiência de desempenho ou para desligamento de empregados(as), a aplicar suas avaliações segundo uma distribuição pré-fixada.

CLÁUSULA 16ª - DESCONTOS AUTORIZADOS

São considerados legítimos, desde que previamente autorizados pelos(as) empregados(as), 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.

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

§ 1º Também são considerados legítimos, quando devidamente autorizados pelos(as) empregados(as), com prazo e valor pré-determinados, os descontos que objetivem doações ao Comitê de Cidadania dos(as) empregados(as) 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 obter qualquer vantagem ou favorecimento sexual, 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 a conduta violadora da dignidade pessoal, por meio de qualquer ato, gesto, palavra ou ação praticados de forma repetida e prolongada, em razão de vínculo laboral e capazes 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(as) empregados(as) 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(as) das Empresas do Sistema BNDES.

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

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

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(as) empregados(as).

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

Quando a mãe e/ou o(a) recém-nascido(a) 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.

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

§ 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.

CLÁUSULA 23ª - COMISSÃO PERMANENTE DE ACOMPANHAMENTO DA CARREIRA DE NÍVEL MÉDIO

As Empresas instituirão, no prazo de 30 (trinta) dias da assinatura do presente Acordo, Comissão Permanente de Acompanhamento da Carreira de Nível Médio, destinada à troca de informações gerais e à apresentação de sugestões sobre políticas e iniciativas relacionadas à valorização e ao desenvolvimento profissional do segmento.

§1º A Comissão será composta por 6 (seis) representantes, sendo 3 (três) indicados pelas Empresas e 3 (três) indicados pelas entidades representativas dos(as) empregados(as) signatárias deste Acordo.

§2º Os representantes atuarão durante a vigência deste Acordo, podendo ser substituídos pelas partes que os indicaram.

§3º A Comissão realizará reuniões trimestrais, ou em outra periodicidade acordada, para discussão de temas gerais relacionados ao planejamento, projetos corporativos, reestruturações organizacionais e políticas de recursos humanos voltadas ao segmento de Nível Médio.

§4º A Comissão terá como um dos subsídios às suas discussões, os estudos e encaminhamentos apresentados no relatório final do Grupo de Trabalho sobre o Nível Médio (GTNM).

§5º As sugestões da Comissão serão encaminhadas às áreas competentes, às quais caberá avaliá-las conforme a legislação, o planejamento estratégico, as necessidades organizacionais, a disponibilidade orçamentária, os normativos internos e as instâncias de governança.

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

CLÁUSULA 24ª - DA PROMOÇÃO E GOVERNANÇA DA EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

As Empresas promoverão ações voltadas à equidade, à valorização da diversidade, à inclusão e ao respeito aos direitos humanos, a fim de assegurar um ambiente de trabalho livre de discriminação, preconceito, assédio e quaisquer formas de violência, observada a legislação aplicável e a evolução contínua de suas políticas e programas de diversidade, equidade e inclusão, em consonância com seu planejamento estratégico e suas instâncias de governança.

§1º As Empresas manterão mecanismos de participação e consulta a empregados(as), sindicatos e associações de empregados, por meio de consultas, pesquisas, fóruns ou mecanismos equivalentes, de forma a subsidiar os processos periódicos de revisão e aperfeiçoamento das políticas de diversidade, equidade e inclusão.

§2º As Empresas manterão, por meio de seus canais institucionais, a escuta, acolhimento e tratamento de demandas relacionadas à diversidade, acessibilidade, inclusão e equidade, assegurando diálogo contínuo com os sindicatos signatários e as associações de empregados(as), observados a confidencialidade, a proteção de dados pessoais ou informações protegidas por sigilo, a independência das instâncias competentes e os procedimentos internos aplicáveis.

§3º 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, respeitados a LGPD, o sigilo empresarial, a segurança da informação, o risco de reidentificação e as competências das áreas responsáveis.

§4º As Empresas promoverão ações periódicas de educação, capacitação, letramento, treinamento e sensibilização destinadas à construção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso, livre de discriminação e assédio, bem como ao fortalecimento de práticas de gestão inclusivas e de igualdade de oportunidades, voltadas aos diversos segmentos do quadro funcional.

§5º As Empresas promoverão programas de desenvolvimento, tais como mentoria e qualificação profissional, voltados à ampliação da igualdade de oportunidades e à preparação de grupos sub-representados para participação em processos de desenvolvimento profissional, conforme diagnósticos institucionais e políticas aprovadas pelas instâncias competentes.

§6º As Empresas realizarão pesquisas, censos e levantamentos sobre diversidade, inclusão e clima organizacional, conforme finalidade institucional, metodologia, periodicidade e governança definidas pelas áreas competentes, sendo que o tratamento de dados observará a LGPD, a Política Corporativa de Proteção de Dados Pessoais, a

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

minimização, a segurança, a transparência aos titulares, a retenção adequada e medidas de anonimização ou agregação. Os resultados eventualmente divulgados serão consolidados em nível suficiente para impedir a identificação ou reidentificação dos participantes, não compreendendo o acesso a bases primárias, microdados, respostas individuais ou cruzamentos protegidos.

§7º As Empresas buscarão conduzir processos de seleção pública que promovam a diversidade, equidade e inclusão, mitigando vieses discriminatórios nos certames.

CLÁUSULA 25ª - DA ACESSIBILIDADE E DAS ADAPTAÇÕES PARA INCLUSÃO

As Empresas promoverão a inclusão, a permanência, o desenvolvimento profissional e a valorização das pessoas com deficiência, assegurando igualdade de oportunidades, respeito às diferenças, respeitada as competências das instâncias de governança das Empresas, observado as políticas internas, os Planos de Cargos e Salários e os critérios técnicos pertinentes.

§1º As Empresas promoverão a melhoria contínua da acessibilidade física, arquitetônica, tecnológica, comunicacional e informacional, conforme planejamento, avaliação técnica, segurança, viabilidade e disponibilidade orçamentária.

§2º As barreiras identificadas serão avaliadas pelas áreas competentes, que definirão medidas de prevenção, remoção ou mitigação compatíveis com a legislação e com a natureza das atividades.

§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.

§5º As medidas previstas nesta Cláusula não afastam a observância dos requisitos estabelecidos em normas específicas nem asseguram, por si só, direito a equipamento, modalidade de trabalho, redução de jornada, movimentação ou qualquer vantagem nelas não prevista, sem prejuízo da adoção das adaptações razoáveis e medidas de acessibilidade cabíveis, previstas nesta Cláusula.

§6º As Empresas envidarão esforços para ampliar a diversidade e representatividade em seu quadro funcional e nas posições de liderança.

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

CLÁUSULA 26ª - DA QUALIDADE DE VIDA, BEM-ESTAR E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

As Empresas poderão desenvolver ações de promoção da saúde, do bem-estar, da qualidade de vida e da valorização das pessoas ao longo do ciclo laboral, observada as políticas internas, os programas aprovados e a disponibilidade institucional.

Parágrafo único. As ações previstas nesta cláusula poderão considerar as diferentes necessidades dos grupos que compõem o quadro funcional, incluindo aspectos relacionados à parentalidade, ao retorno ao trabalho após afastamentos legais, ao envelhecimento no ambiente laboral e às responsabilidades de cuidado, de modo a promover condições de trabalho saudáveis, inclusivas e acessíveis.

VII - CLÁUSULAS SINDICAIS

CLÁUSULA 27ª - 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(as), podendo ser realizada nas dependências das Empresas, em local adequado a ser acordado entre as partes e sempre fora do horário de trabalho.

CLÁUSULA 28ª - 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 29ª - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES SINDICAIS

As Empresas liberarão até 5 (cinco) empregados(as), 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(as) empregados(as) 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

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

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 30ª - CONCORRENTE A ELEIÇÃO SINDICAL - LIBERAÇÃO

As Empresas concederão, seguidos ou alternados, 15 (quinze) dias de licença remunerada a seus(suas) empregados(as) 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(as) 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(as) ser superior ao indicado no parágrafo primeiro, observar-se-á a ordem cronológica em que foram requeridos os benefícios aqui previstos.

CLÁUSULA 31ª - 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 32ª - 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 Belo Horizonte e Região, 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
Henri Wataru Koga
Advogado

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 33ª - UTILIZAÇÃO DOS AUDITÓRIOS

As Empresas, quando solicitadas, continuarão a autorizar a utilização dos auditórios pelas Associações de Funcionários(as) 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 34ª - 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 35ª - 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(as) empregados(as) 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 36ª - 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(as) empregados(as), respeitadas as disponibilidades orçamentárias.

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado

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 37ª - 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 Fica estabelecido que os temas relacionados ao NPCS, tais como carreira, saúde e benefícios, serão objeto de discussões no âmbito da negociação permanente, a serem iniciadas ainda em 2026.

§ 5º O processo de acompanhamento do presente Acordo se dará na forma prevista nesta cláusula.

CLÁUSULA 38ª - 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 39ª - 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 40ª - 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.

[As assinaturas do Acordo Coletivo De Trabalho 2026-2028 estão na próxima página]

BNDES
Henrique Wataru Koga
Advogado

[Folha de assinaturas do Acordo Coletivo De Trabalho 2026-2028]

Rio de Janeiro, 28 de setembro de 2026.

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos
Bancários do Município do Rio de Janeiro
Nome: José Ferreira Pinto CPF: 710.890.207-91

Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região
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
Nome: Vinicius de Assumpção Silva CPF: 813.534.217-91

Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES
BNDES Participações S.A. - BNDESPAR
Agência Especial de Financiamento Industrial - FINAME
Nome: Helena Tenório Veiga de Almeida CPF: 033.331.617-70

Testemunhas:

Fernando Henrique de Araujo Goes Newlands
AFBNDES

Jorge Henrique Guimaraes Velloso
AFFINAME

BNDES
Henri Wataru Koga
Advogado