

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – BDMG**

**Vigência: 2027/2028**

O **BANCO DE DESENVOLVIMENTO DE MINAS GERAIS S/A – BDMG**, inscrito no CNPJ sob o nº 38.486.817-0001/94, e o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO**, por seus representantes legais ao final firmados, celebram o presente **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)**, mediante as cláusulas e condições a seguir expostas.

### **CAPÍTULO I – DO OBJETO E DA CONSOLIDAÇÃO**

O presente instrumento tem por finalidade precípua a consolidação e unificação de 03 (três) Acordos Coletivos de Trabalho, anteriormente celebrados de forma autônoma, visando a otimização da gestão administrativa, a transparência normativa e a segurança jurídica das relações laborais no âmbito do BDMG. São disciplinadas neste ACT as seguintes matérias de interesse das partes:

- I – Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho;
- II – Sistema de Compensação de Horas Extras;
- III – Auxílio Creche e Auxílio Babá;
- IV – Intervalo Intrajornada.

**Parágrafo único.** Cada uma das matérias acima é disciplinada de forma autônoma neste instrumento, em capítulo próprio, mantendo-se as regras específicas de cada tema.

### **CAPÍTULO II – SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

#### ***Cláusula Primeira – Fundamentação Legal***

O presente capítulo dispõe sobre o Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho adotado pelo BDMG, com fundamento no § 2º do artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Subseção I da Portaria nº 671/MTP, de 8 de novembro de 2021.

#### ***Cláusula Segunda – Sistemas Adotados***

O BDMG manterá sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho, doravante denominado “Sistema de Ponto Eletrônico”, que se aplicará a todos os(as) empregados(as).

O registro da jornada será realizado:

- **Nos dias de trabalho presencial**, por meio do controle de ponto eletrônico integrado à **catraca de acesso** instalada nas dependências do Banco;
- **Nos dias de teletrabalho (home office)**, por meio de plataforma online com acesso remoto individualizado.

### ***Cláusula Terceira – Vedações***

O Sistema de Ponto Eletrônico não admitirá:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo(a) empregado(a).

### ***Cláusula Quarta – Requisitos do Sistema***

O Sistema de Ponto Eletrônico deverá atender, cumulativamente, às seguintes condições:

- a) Estar disponível no local de trabalho ou por acesso remoto para registro dos horários e consulta;
- b) Permitir a identificação inequívoca do empregador e do(a) empregado(a);
- c) Possibilitar ao(à) empregado(a), a qualquer tempo, a consulta eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas;
- d) Permitir à fiscalização, quando solicitado, o acesso eletrônico e impresso aos registros;

**Parágrafo único.** Após o cumprimento da jornada regular do empregado, os sistemas do BDMG serão desconectados. Qualquer atividade executada após a jornada regulamentar do empregado será considerada hora-extra ou banco de horas, conforme legislação e regulamentação do tema.

### ***Cláusula Quinta – Acesso do Sindicato***

Fica assegurado ao Sindicato, por meio de seus representantes ou técnicos, o acesso ao Sistema de Ponto Eletrônico, sempre que houver dúvida ou denúncia de descumprimento legal ou deste instrumento.

### ***Cláusula Sexta – Alterações no Sistema***

Qualquer alteração técnica no Sistema de Ponto Eletrônico deverá ser previamente comunicada ao Sindicato, com a devida justificativa técnica.

**Parágrafo único:** A realização de alterações sem a observância do disposto nesta cláusula implicará denúncia do presente acordo, cessando seus efeitos legais nos termos da Portaria nº 671/MTP.

#### **Cláusula Sétima – Dispensa do REP**

As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Ponto Eletrônico adotado pelo Banco atende às exigências do § 2º do artigo 74 da CLT e da Portaria nº 671/MTP, dispensando-se a instalação de Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

### **CAPÍTULO III – SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

Fica instituído, no âmbito do Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais S/A - BDMG, SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS, que irá possibilitar aos EMPREGADOS em regime de trabalho presencial armazenarem horas extras para posterior compensação, nos termos deste capítulo.

#### **Cláusula Primeira – Período de Apuração e Fechamento**

O fechamento total para pagamento ou compensação ocorrerá semestralmente, nos dias 15 de abril e 15 de outubro de cada ano.

O sistema de compensação de horas extras, ora instituído, deverá atender às necessidades e interesses de ambas as partes, registrando saldos positivos e negativos em relação à jornada contratual do empregado para posterior compensação, pagamento ou descontos em folha.

**Parágrafo único:** O sistema de compensação será reiniciado semestralmente, sendo que os saldos, positivos ou negativos, serão pagos ou descontados do empregado, nos limites estabelecidos neste acordo, na folha de pagamento do mês subsequente à apuração.

#### **Cláusula Segunda – Prorrogação e Redução de Jornada por Comum Acordo**

Para os empregados que, em comum acordo com seu gestor, realizarem prorrogação de sua jornada, visando atender demandas de trabalho excepcionais e não previstas, ou até mesmo redução da jornada para tratar de assuntos pessoais, essas horas poderão ser transformadas em dias de folga, gozadas em saídas antecipadas, entradas tardias ou compensadas posteriormente, negociadas entre as partes. O sistema de compensação deverá obedecer aos critérios a seguir.

**§ 1º** – O período de apuração mensal das horas extras será o mesmo período de apuração do controle da jornada de trabalho em vigor no BDMG.

**§ 2º** Será permitido, durante a vigência semestral do Acordo de Compensação de Horas, o acúmulo de saldo negativo equivalente a no máximo 01 (uma) jornada diária. O saldo mensal negativo excedente a 1(uma) jornada diária será descontado na folha de pagamento subsequente à apuração. O saldo negativo poderá ser compensado observando-se o limite de 2 (duas) horas diárias, durante a vigência semestral do Acordo.

**§ 3º** Será permitido, durante a vigência semestral do Acordo de Compensação de Horas, o acúmulo de saldo positivo equivalente a no máximo 5 (cinco) jornadas diárias, sendo no máximo 2 (duas) jornadas diárias por mês. O saldo mensal excedente a 2 (duas) jornadas diárias será pago na folha de pagamento subsequente à realização, observado o adicional de 50% (cinquenta por cento) previsto na Convenção Coletiva de Trabalho - FENABAN.

**§ 4º** O saldo positivo, não excedente a 5 (cinco) jornadas, poderá ser compensado durante a vigência semestral do Acordo. No caso de pagamento das horas extras, deverá ser observado o adicional de 50% (cinquenta por cento) previsto na Convenção Coletiva de Trabalho - FENABAN.

**§ 5º** A compensação de horas extras deverá ser acordada entre o empregado e seu gestor com no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

**§ 6º** - O empregado que optar pelo recebimento, total ou parcial, das horas extraordinárias acumuladas no período previsto no §1º, as receberá juntamente com a folha de pagamentos subsequente à apuração.

**§ 7º** - No silêncio do empregado, presume-se o seu interesse em compensar as horas extraordinárias acumuladas no mês, sempre dentro da validade semestral do presente Acordo Coletivo de Trabalho, sendo que no fechamento semestral todas as horas acumuladas serão pagas observado o adicional de 50% (cinquenta por cento) previsto na Convenção Coletiva de Trabalho – FENABAN.

### ***Cláusula Terceira – Prorrogação Formal de Jornada***

Para os empregados que venham a ser convocados, formalmente, pelas respectivas gerências, para prorrogação de jornada, o BDMG manterá, alternativamente ao pagamento das horas extras laboradas, o Sistema de Compensação, na proporção de 1 (uma) hora extra trabalhada para 1 (uma) hora a ser compensada, sendo dada preferência ao pagamento das horas trabalhadas.

**§ 1º** – Os critérios estabelecidos na Cláusula Segunda, parágrafos 1º a 5º, aplicam-se igualmente a esta cláusula atual.

**§ 2º** O empregado deverá expressar por escrito seu interesse em compensar as horas extraordinárias formalmente acumuladas no mês, até a data de fechamento do ponto eletrônico, caso contrário essas horas serão pagas na folha de pagamento subsequente, observado o adicional de 50% (cinquenta por cento) previsto na Convenção Coletiva de Trabalho – FENABAN.

#### ***Cláusula Quarta – Controle Individual de Horas***

O BDMG se compromete a realizar um controle de horas para cada empregado em regime de trabalho presencial, no qual conterà demonstrativo claro e preciso que aponte o número de horas acumuladas ou devidas pelo empregado.

#### ***Cláusula Quinta – Aviso Prévio***

Durante o Aviso Prévio não será permitido o acúmulo de horas extras pelo empregado.

### **CAPÍTULO IV – AUXÍLIO CRECHE E AUXÍLIO BABÁ**

O presente capítulo regulamenta procedimentos específicos para o pagamento de AUXÍLIO CRECHE E AUXÍLIO BABÁ no âmbito do BDMG, em forma de reembolso, nos termos do presente acordo, nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho FENABAN/CONTRAF em vigência.

#### ***Cláusula Primeira – Da Documentação para a Solicitação de Reembolso***

Os(as) empregados(as) do BDMG que contratarem empregada doméstica/babá ou que matricularem o(a) filho(a) em creche/escola deverão apresentar à Superintendência de Gestão de Pessoas e Patrimônio (S.GP) os seguintes documentos:

- I Para Auxílio Creche:
  - Formulário de requerimento de reembolso (modelo disponibilizado pelo BDMG);
  - Comprovante de matrícula escolar.
  
- II Para Auxílio Babá:
  - Formulário de requerimento de reembolso (modelo disponibilizado pelo BDMG);
  - Cópia do registro no eSocial Doméstico.

**Parágrafo único.** Caso o(a) empregado(a) não tenha apresentado a certidão de nascimento do(a) filho(a), este documento também deverá ser apresentado juntamente ao formulário.

#### ***Cláusula Segunda – Do Pagamento e da Comprovação***

O pedido do auxílio deve ocorrer até o dia 15 para recebimento no próprio mês da solicitação. Ocorrendo após este dia, o recebimento do reembolso se dará do mês

seguinte em diante, não cabendo, em hipótese alguma, pagamento retroativo de benefício. Tal pedido é realizado com a devida comprovação pelos(as) empregados(as) através da apresentação dos documentos previstos na cláusula segunda, sendo o reembolso realizado no valor previsto na cláusula 17ª da Convenção Coletiva de Trabalho.

**§ 1º** Os(as) empregados(as) que estejam recebendo o auxílio creche ou auxílio babá deverão apresentar a comprovação de gastos realizados ao longo do ano até o dia 28 de fevereiro do ano seguinte.

- a) A comprovação de gastos relativos à babá poderá ser realizada através dos comprovantes de recolhimento do INSS e FGTS (eSocial).
- b) Os gastos relativos à creche/escola poderão ser comprovados através dos comprovantes de pagamento mensais ou de declaração de quitação anual emitidos pela(s) escola(s).
- c) Havendo alteração de escola/creche, caberá ao(à) empregado(a) informar ao Banco através de nova declaração de matrícula e declaração de quitação e adimplência da escola anterior para o período.
- d) Havendo alteração de babá, caberá ao(à) empregado(a) informar o Banco através da cópia do registro da nova empregada no eSocial Doméstico.

**§2º** No final de cada período de apuração, da data da solicitação ao mês de dezembro, caso os documentos entregues não abranjam todo o período reembolsado ao(à) empregado(a), o Banco informará o valor não comprovado.

**§3º** Dos valores não comprovados, terá o(a) empregado(a) 30 dias para comprovação perante o Banco. Caso não comprovado, o Banco descontará o valor equivalente a um benefício mensal até a quitação do débito.

**§ 4º** Os(as) empregados(as) que recebem o benefício de auxílio creche deverão apresentar até o dia 28 de fevereiro o comprovante de nova matrícula para a continuidade do benefício no ano subsequente.

**§5º** As mesmas regras de prestação de contas do auxílio creche/babá se aplicam ao benefício previsto na Cláusula 18 da Convenção Coletiva de Trabalho – Auxílio filhos com deficiência, observando que os gastos a serem comprovados corresponderão aos tratamentos indicados por médico, a depender da complexidade de cada situação concreta, para o devido tratamento da deficiência diagnosticada.

## **CAPÍTULO V – INTERVALO INTRAJORNADA**

Para os funcionários com jornada contratual de 8 (oito) horas, o intervalo obrigatório para repouso alimentação previsto na CLT poderá ser reduzido para, no mínimo 30 (trinta) minutos.

**§1º** A alteração do intervalo prevista no *caput* é facultativa e dependerá da manifestação expressa de vontade do empregado, devendo ser previamente autorizada pelo gestor.

**§2º** O intervalo de que trata esta cláusula será devidamente registrado pelo funcionário no ponto eletrônico e não será computado na jornada, em qualquer hipótese.

**§3º** Esta cláusula poderá ser aplicada aos funcionários que possuem jornada contratual de 6 (seis) horas apenas nos dias em que houver prorrogação de jornada.

## **CAPÍTULO VI – DISPOSIÇÕES GERAIS E VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 02 (dois) anos, iniciando-se em 1º de julho de 2026 e encerrando-se em 30 de junho de 2028, podendo ser denunciado ou aditado a qualquer tempo pelas partes, mediante notificação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo único.** Excepcionalmente, as disposições do Capítulo IV – Auxílio Creche e Auxílio Babá – entrarão em vigor a partir de 07/04/2026, visando a assegurar a continuidade do acordo anterior de mesmo tema, ficando condicionadas à manutenção do referido benefício na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

Assim, justas e acertadas, para que produza os seus efeitos jurídicos e legais, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em duas vias de igual teor e forma, para que produza todos os seus efeitos jurídicos e legais.

Belo Horizonte (MG), 01 de julho de 2026.

Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais

Gabriel Viegas Neto

Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e  
Região

Ramon Silva Peres

Presidente