



Proposta Final de Acordo Coletivo de Trabalho BNB

Este Banco do Nordeste, por meio da sua Comissão de Negociação, conduziu as negociações salariais com as Confederações Representativas dos Empregados, objetivando a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

As cláusulas econômicas, incluindo o reajuste salarial, são acordadas no âmbito da Mesa Única de Negociações, entre Federação Nacional dos Bancos (FENABAN) e as duas confederações representantes da categoria, cujas negociações foram concluídas no último sábado, dia 31 de agosto.

Com o compromisso de manter os empregados informados sobre o andamento das negociações da mesa específica do BNB, e atendendo as pautas de reivindicações das entidades representativas dos empregados, apresentamos a seguir a proposta final do Banco do Nordeste:

1. Renovação de todas as Cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho vigente.
2. Mesa Única de Negociação: O Banco do Nordeste compromete-se a continuar signatário da Mesa Fenaban, seguindo o reajuste.
3. Vale Alimentação e Refeição: seguindo a Convenção Coletiva da FENABAN 2024/2026.
4. Manutenção da 13ª Cesta Alimentação.
5. Piso Salarial: Elevação do piso salarial seguindo o reajuste da Convenção Coletiva da Fenaban (CCT).
6. Teletrabalho: Manutenção da Comissão Paritária e ampliação de 30% para 50% do percentual nas unidades que são público-alvo.
7. Comissão Paritária: Constituir Comissão Eleitoral Paritária quando da eleição para membro da Comissão de Ética e do Conselho de Administração.
8. Ausências Abonadas: indenização automática, caso não sejam utilizadas e nem indenizadas a pedido do empregado durante a vigência do ACT.
9. Diversidade e Gênero:
 - a) Participação de mulheres nos processos seletivos internos: Conceder a todas as mulheres do Banco, no ranking geral, a bonificação de 17% sobre a pontuação no quesito “experiência profissional”, conservando o teto de 60 pontos, efetivando referida bonificação no ranking específico, quando detectado, na data da abertura da concorrência interna, que a função em comissão a que se pretende suprimimento possua ocupantes designados homens em percentual relativo superior ao percentual de mulheres designadas, percentual relativo este calculado a partir da razão entre a quantidade de homens e mulheres empregados do Banco em relação ao total de empregados do Banco, de modo a viabilizar uma participação equânime das mulheres nos processos seletivos internos.
 - b) Criação de Grupos Focais de Identidade de Gênero e Raça/Etnia, de modo a propiciar uma cultura mais inclusiva.



c) Implantação do “Nome Social” no MeuRH para os empregados que se declararam transgênero no Censo da Diversidade, se assim desejarem.

10. Saúde e Bem-estar:

a) Compartilhamento da redução de jornada para pais de filhos com deficiência, em caso de ambos serem empregados do Banco.

b) Realização de webinars com o apoio de especialistas nos seguintes temas: Saúde Mental da Mulher, Assédio Moral e Sexual, Gerenciamento de Estresse, Mindfulness e Meditação, Prevenção ao Burnout, Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal, Educação financeira e impactos na Saúde Mental, Cultura de Respeito e Inclusão.

c) Inclusão de até 3 (três) dependentes por empregado ativo nas modalidades de planos disponíveis na plataforma Wellhub (antigo Gympass), com adesão gratuita dos dependentes e custo mensal do plano escolhido para os dependentes a cargo do empregado.

d) Atestado médico passa a ser encaminhado pelo empregado, via sistema, para análise da Central de Saúde, sendo que o Gestor da Unidade apenas toma ciência do período de afastamento, sem acesso ao conteúdo do atestado, evitando qualquer tipo de constrangimento.

e) Assegurar o pagamento da remuneração ao empregado cujo benefício do INSS seja suspenso após o resultado de perícia médica realizada, o considerado apto ao retornar ao trabalho, mas este é considerado inapto a retornar ao trabalho após consulta realizada pelo Banco.

f) Implantação do piloto de sala de apoio à amamentação nas dependências do CAPGV.

g) Criação do Comitê de Saúde Mental e Bem-Estar (CSMB) composto pelo Superintendente de Desenvolvimento Humano, como coordenador do Comitê, Superintendente de Estratégia e Organização, Superintendente de Políticas de Desenvolvimento Sustentável e Superintendência de Marketing e Comunicação.

11. Subsídio Alimentar: realização de pesquisa para que os empregados escolham 1 (uma) opção dentre até 3 (três) opções de empresas fornecedoras, que serão disponibilizadas pelo Banco.

12. Formação Bancária: inclusão de cursos relacionados a Assédio Moral e Sexual na Trilha de Formação Bancária. Além disso, nenhum curso precisará de parecer do gestor e todos os cursos estão disponíveis para o empregado fazer de forma online.

13. Banco Pandemia: Extensão do prazo para compensação do saldo remanescente de horas do Banco de Pandemia (COVID) para até 31/08/2025.

14. Antecipação do pagamento dos benefícios referente ao mês de setembro/24 previstos no ACT: auxílios alimentação e refeição e adiantamento para férias.

15. Convergente: no último trimestre de 2024, realização de pesquisa com todos os empregados do Banco com objetivo de identificar a percepção das pessoas sobre o atual processo de avaliação de desempenho.

16. CDC e Adiantamento de Férias: Prorrogação da suspensão das parcelas em setembro, outubro e novembro/2024.



17. PLR 2024 e PLR 2025 - Renovação do Acordo Coletivo de Trabalho da PLR com as condições vigentes e a excepcionalidade ao previsto no art. 2º, parágrafo único da Resolução CCE 10/1995, autorizando-se a distribuição do montante da PLR no limite máximo de 48% dos dividendos pagos, da forma abaixo:

- a) Módulo Fenaban – Distribuir até 9% (nove por cento) do lucro líquido, calculado proporcionalmente ao valor total a ser distribuído, pelo atendimento das metas propostas.
- b) Módulo Metas Sociais – Distribuir até 3% do lucro líquido linearmente, pelo atendimento das metas propostas. Obs.: Calculado proporcionalmente ao valor provisionado.

A proposta do Banco do Nordeste será apresentada, juntamente com as propostas das demais instituições financeiras, para votação nas Assembleias da categoria bancária que ocorrerão ao longo dessa semana nos Estados.

Diretoria de Administração
Superintendência de Desenvolvimento Humano
Ambiente de Gestão de Pessoas