

PAUTA ESPECÍFICA DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S/A 2024

ARTIGO PRIMEIRO – MANUTENÇÃO DO ATUAL ACORDO E DA MESA ÚNICA DE NEGOCIAÇÃO: O Banco garantirá a manutenção do ACT 2022/2024 acrescido de novas cláusulas negociadas para a vigência do novo acordo.

Parágrafo Único: As negociações do novo acordo continuarão, no que for pertinente, a se processar através de mesa única de negociação.

ARTIGO SEGUNDO – REVISÃO DO PCR: O Banco compromete-se implementar o novo PCR até 01/01/2025, com as características descritas nos parágrafos abaixo:

Parágrafo Primeiro: Todos os cargos existentes no PCR atual (Assistente Bancário, Analista Bancário, Analista Técnico, Especialista Bancário e Especialista Técnico) terão 36 (trinta e seis) níveis. O interstício entre todos os níveis de todos os cargos será de 3,5% (três e meio por cento).

Parágrafo Segundo: O piso salarial adotado pela instituição será o equivalente ao salário-mínimo estabelecido pelo DIEESE para o mês de agosto de cada ano, com início da vigência do mesmo a partir de 1º de setembro do mesmo exercício, e refletindo na remuneração de todos os cargos do PCR, que serão automaticamente reajustadas no mesmo percentual da variação do salário-mínimo do DIEESE nos 12 meses anteriores ao reajuste.

Parágrafo Terceiro: O Analista Técnico 1 terá sua remuneração 70% (setenta por cento) maior que a remuneração do Analista Bancário 1.

Parágrafo Quarto: O Especialista Bancário 1 e o Especialista Técnico 1 terão suas remunerações 90% (noventa por cento) maiores que a remuneração do Analista Bancário 1.

Parágrafo Quinto: As promoções por tempo de serviço ocorrerão a cada 2 anos.

Parágrafo Sexto: As promoções por mérito ocorrerão todos os anos, respeitado o ranking da avaliação dos funcionários e os recursos disponíveis para promoções já deduzidos dos recursos utilizados para as promoções por tempo de serviço, que são prioritárias. Não serão utilizadas como critério de desclassificação para promoção por mérito as ausências médicas por tempo determinado.

Parágrafo Sétimo: O fato de o funcionário ter direito à promoção por tempo de serviço, não o impede de ser promovido também por mérito no mesmo ano.

Parágrafo Oitavo: Promoções ocorridas em um ano não impedirão o funcionário de ter sua(s) promoção(ões) no ano seguinte.

Parágrafo Nono: O Banco sempre utilizará 100% dos recursos permitidos pela legislação para serem utilizados em promoções.

Parágrafo Décimo: Os enquadramentos iniciais dos funcionários no novo PCR ocorrerão no primeiro nível de seus cargos que tenham remunerações iguais ou maiores que suas remunerações atuais (do cargo).

Parágrafo Décimo Primeiro: Após os enquadramentos previstos na cláusula anterior, os funcionários que já estavam no nível 18 do atual PCR há 3 (três) anos ou mais terão promoções automáticas em número calculado pela fórmula: número de promoções = parte inteira do resultado da divisão da quantidade de anos na qual o funcionário está no nível 18, dividido por 3 (três).

Parágrafo Décimo Segundo: As gratificações mensais (1/3 de todas as verbas salariais) e as verbas de caráter pessoal serão mantidas. Estas últimas serão corrigidas de acordo com o índice negociado com a FENABAN ou com o próprio Banco para reajuste da remuneração-base dos bancários, o que for mais vantajoso para o funcionário.

Parágrafo Décimo Terceiro: O Banco enquadrará imediatamente todos os funcionários no novo PCR e enquadrará os Assistentes Bancários como Analistas Bancários

ARTIGO TERCEIRO – CURSO DE FORMAÇÃO BANCÁRIA: O Banco compromete-se a realizar curso de formação bancária logo que o funcionário ingressar na Instituição.

Parágrafo Primeiro: A falta do curso acima mencionado não poderá servir como empecilho para ascensão profissional.

Parágrafo Segundo: O Banco apresentará até 30 dias após a assinatura do presente acordo, listagem completa com previsão do treinamento para todos os funcionários que ainda não participaram do curso previsto no caput.

Parágrafo Terceiro: O Banco incluirá no conteúdo programático da formação bancária, conteúdo sobre assédio moral e sexual e sobre código de conduta ética do Banco do Nordeste.

ARTIGO QUARTO – CONDIÇÕES ESPECIAIS DE CRÉDITO PARA FUNCIONÁRIOS: Considerando o risco nulo, o Banco ampliará a margem consignável dos funcionários para 30% da renda bruta e ofertará empréstimos e renegociações de dívidas com custo do CDI e prazos de até 144 meses.

ARTIGO QUINTO – UNIVERSIDADE CORPORATIVA: O Banco ampliará a atuação da universidade corporativa através de convênio com centros de educação corporativa, possibilitando a criação de cursos de especialização à distância que contemplem todos os seus funcionários.

ARTIGO SEXTO – FERRAMENTAS DE TRABALHO DE CAMPO: O Banco disponibilizará todas as ferramentas de trabalho (EPIs, notebooks, aparelhos telefônicos com suporte a aplicativos e funcionalidades que substituam

isoladamente a aquisição de GPS e máquinas fotográfica, com suporte a duas linhas, sendo uma delas institucional); além de softwares (Plataforma CAD Editável), correio eletrônico sem restrições e ampliação do acesso à internet (Google Earth Pro e demais programas necessários).

Parágrafo Único: O Banco promoverá a unificação dos aplicativos para técnicos de campo, unificando informações e evitando retrabalho.

ARTIGO SÉTIMO – ACESSO AO E-MAIL CORPORATIVO: O Banco considerará como horário efetivamente trabalhado os acessos ao email corporativo fora da jornada normal do funcionário.

ARTIGO OITAVO – REPOUSO SEMANAL: O Banco considerará o sábado como dia de repouso semanal remunerado, utilizando o divisor 150 (cento e cinquenta) para os funcionários que têm jornada de seis horas e 200 (duzentos) para os funcionários que têm jornada de oito horas, para o cálculo de horas-extras.

ARTIGO NONO – FOLGA ANIVERSÁRIO: O Banco abonará para todos os efeitos a falta ao trabalho no dia do aniversário do funcionário.

ARTIGO DÉCIMO – DOAÇÃO DE SANGUE: 01(uma) ausência abonada para cada doação durante o período da vigência deste acordo, mediante comprovação, independentemente da quantidade de doações realizadas pelo funcionário anualmente.

ARTIGO DÉCIMO PRIMEIRO – LICENÇA MENSTRUAL: até 03(três) dias úteis por mês para as empregadas que atestarem problemas de saúde que provoquem cólicas menstruais ou desconfortos que possam afetar seu desempenho no serviço.

ARTIGO DÉCIMO SEGUNDO – ABONO DE HORAS NÃO TRABALHADAS PARA PAIS DE FILHOS PCD E NEURODIVERGENTES: O Banco abonará até 6(seis) horas não trabalhadas por semana para os responsáveis legais poderem acompanhar crianças PCD e neurodivergentes em tratamentos multidisciplinares que necessitam da participação dos responsáveis.

ARTIGO DÉCIMO TERCEIRO – ABONO DE HORAS NÃO TRABALHADAS PARA TRATAMENTO FISIOTERÁPICO: O Banco abonará até 5(cinco) horas não trabalhadas por semana, pelo tempo que for necessário, para os funcionários que necessitarem de tratamento por fisioterapia.

ARTIGO DÉCIMO QUARTO – APOIO À MATERNIDADE: O Banco colocará em regime de teletrabalho por 6 meses, logo após a licença maternidade, todas as funcionárias que assim solicitarem.

ARTIGO DÉCIMO QUINTO – DISPENSA IMOTIVADA: O Banco cumprirá decisão recente do STF que proíbe as dispensas imotivadas de empregados em empresas públicas e sociedade de economia mista.

ARTIGO DÉCIMO SEXTO – REMUNERAÇÃO DE EMPREGADO INAPTO: O Banco assegurará ao empregado cujo benefício do INSS seja suspenso por ser considerado apto ao retornar ao trabalho o pagamento de sua remuneração integral se considerar o empregado INAPTO de acordo com laudo de médico funcionário da Instituição ou de outro profissional por ela indicado.

ARTIGO DÉCIMO SÉTIMO – FORMAÇÃO PROFISSIONAL: O Banco realizará para todos os funcionários, no prazo máximo de 2 (dois) anos, todos os cursos e treinamentos necessários para que os funcionários possam participar de qualquer concorrência interna para funções em comissão.

Parágrafo Único: O Banco dará aos funcionários vencedores das concorrências o prazo de 180 dias, contados a partir da data da divulgação dos resultados dos processos seletivos, para que os mesmos consigam as certificações obrigatórias para o exercício das funções.

ARTIGO DÉCIMO OITAVO – PATROCÍNIO À EDUCAÇÃO FORMAL: O Banco Patrocinará a educação formal dos funcionários em 100% do pagamento do valor da mensalidade.

Parágrafo Primeiro: O edital deverá ser divulgado sempre no mês de dezembro de cada ano.

Parágrafo Segundo: Quaisquer modificações no processo de patrocínio a educação funcional, deverá ser previamente negociada com a Comissão Nacional dos Funcionários do BNB (CNFBNB);

Parágrafo Terceiro: Será solicitado à Comissão Nacional dos Funcionários do BNB (CNFBNB) que analise as mudanças propostas nos patrocínios à educação, antes de serem enviadas para aprovação da diretoria.

ARTIGO DÉCIMO NONO – FORMAÇÃO PARA CONCORRÊNCIAS: O Banco garantirá cursos de formação para todos os funcionários interessados, quando da abertura de concorrência para função comissionada.

Parágrafo Único: Não poderá ser impedido de participar da concorrência o funcionário que, solicitado o(s) curso(s) necessário(s) para preenchimento do "perfil", previamente, tiver sido impedido de cursá-lo por não liberação do gestor ou por limitação de vagas.

ARTIGO VIGÉSIMO – REMUNERAÇÃO DE TRABALHO FORA DAS DEPENDÊNCIAS DO BANCO: O Banco não criará aplicativos ou programas de trabalho para acesso exclusivamente por smartphone, ou qualquer outro instrumento remoto que não estejam também disponibilizados na INTRANET em versões para instalação nas máquinas desktop. Em caso de utilização de qualquer instrumento de trabalho fora das dependências do Banco, as horas excedentes da jornada diária serão computadas como horas extras.

ARTIGO VIGÉSIMO PRIMEIRO – VALE TRANSPORTE ESPECIAL: O Banco pagará o valor equivalente ao vale-transporte sem a necessidade de

comprovação nos casos em que decretos estaduais e/ou municipais que restrinjam o funcionamento dos transportes públicos.

Parágrafo Primeiro: Nos casos de transporte intermunicipal o Banco priorizará a contratação direta de transporte particular quando houver o mínimo de 3(três) funcionários para fazer o mesmo trajeto.

Parágrafo Segundo: Caso o número de funcionários seja inferior a 3(três), o Banco pagará o valor da passagem diretamente ao funcionário, mediante comprovante de residência em outro município que não o que exercem suas atividades laborais.

ARTIGO VIGÉSIMO SEGUNDO – FUNÇÃO DE RISCO: O Banco pagará a título de periculosidade ou insalubridade o valor correspondente a 50% do vencimento do cargo e reconhecerá como função de risco, inclusive com pagamentos de adicionais de periculosidade e insalubridade, verificadas as peculiaridades das funções de técnico de campo, gerências médias, auxiliares, caixa executivo, agentes de desenvolvimento e demais funcionários responsáveis pelo acompanhamento de empreendimentos ou grupos produtivos localizados em áreas sujeitas a riscos químicos (ex: agrotóxicos, fertilizantes etc.), biológicos (risco de acidentes com animais peçonhentos) contaminação por zoonoses e visitas a ambientes contaminados, risco de assaltos, de acidentes de trânsito e de sequestros.

ARTIGO VIGÉSIMO TERCEIRO – ISONOMIA ENTRE FUNÇÕES DA DIRGE: O Banco se compromete a implementar até 30 de abril de 2025, com efeitos retroativos a 1º de setembro de 2024, novo Plano de Funções em Comissões que contemplem a igualdade de valores para as comissões da direção geral, agências, e demais unidades do Banco.

Parágrafo Primeiro: A disposição prevista no caput não implicará em redução dos valores atualmente praticados na direção geral ou nas agências e demais unidades do Banco.

Parágrafo Segundo: O Banco apresentará proposta geral de implantação do Plano de Funções, inclusive com impactos financeiros, até 31/03/2025.

Parágrafo Terceiro: O Banco corrigirá todas as distorções existentes no atual Plano, de forma a garantir tratamento igualitário entre funções com o mesmo perfil e responsabilidade.

ARTIGO VIGÉSIMO QUARTO – FUNÇÕES EM COMISSÃO DAS AGÊNCIAS: O Banco revisará as remunerações e jornadas de trabalho das funções em comissão das agências conforme descrito a seguir.

Parágrafo Primeiro: Todas as funções em comissão das agências terão uma remuneração mínima (piso) correspondente à soma da remuneração prevista para o cargo de Especialista Bancário 1 com o valor previsto para a comissão da função, acrescida da gratificação mensal de 1/3 do resultado da soma anterior.

Parágrafo Segundo: O interstício entre os níveis M1 à M5 das comissões das agências será de 3%, aproximando os primeiros quatro níveis (M1 à M4) do

último nível (M5), diminuindo as diferenças entres as remunerações dos comissionados dos cinco níveis de mercado das agências, sem prejuízo para os ocupantes de funções em agências M5.

Parágrafo Terceiro: Haverá uma função de Auxiliar para cada Gerente Intermediário e tal função terá 04 (quatro) níveis, como todas as demais funções do eixo técnico.

Parágrafo Quarto: Todas as funções das agências terão jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias, de segunda a sexta-feira.

Parágrafo Quinto: Este artigo não se aplica à função de Gerente de Agência.

Parágrafo Sexto: O Banco criará uma bonificação para funcionários que não ocupam funções comissionadas com valor variando de acordo com a classificação de mercado de cada agência (N1 a N5).

Parágrafo Sétimo: Todas as funções terão substitutos na ausência de seus titulares, inclusive as de Auxiliar e por qualquer período de tempo que o titular da função esteja impedido de exercê-la (férias, licenças, treinamentos, **substituições de outras funções na mesma unidade**, etc.).

Parágrafo Oitavo: O Banco voltará a ter um gestor para a área operacional e um para a área administrativa em todas as agências.

Parágrafo Nono: Gerentes com 5 (cinco) estrelas em suas carteiras receberão prêmios tangíveis, além do mero reconhecimento.

ARTIGO VIGÉSIMO QUINTO – VALORIZAÇÃO DOS CAIXAS EXECUTIVOS: O Banco pagará mensalmente aos Caixas Executivos, à título de 'Quebra de Caixa', o valor de R\$ 1.500,00, e o tempo de exercício nesta função pontuará nos processos de concorrência para outras funções.

ARTIGO VIGÉSIMO SEXTO – VALORES DE REFERÊNCIA PARA PLR E 13º SALÁRIO: O Banco utilizará a média das remunerações mensais de cada exercício ou a remuneração do mês de dezembro, o que for mais vantajoso para o funcionário, como referência para o cálculo da PLR e do 13º Salário.

ARTIGO VIGÉSIMO SÉTIMO – LICENÇA PRÊMIO: O Banco concederá Licença Prêmio a todos os funcionários, enquanto estiverem na ativa, na proporção de 3(três) meses para cada 5(cinco) anos de serviço, podendo ser convertida em pecúnia a pedido do funcionário.

ARTIGO VIGÉSIMO OITAVO – AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA: O Banco pagará mensalmente, e no mesmo valor do auxílio creche/babá por cada filho(a), por tempo indeterminado, para os funcionários (independentemente da data de contratação dos mesmos) pais de portadores de necessidades especiais, inclusive os portadores de TEA e TDAH.

ARTIGO VIGÉSIMO NONO – PROCESSOS DE CONCORRÊNCIA: O Banco adotará nos seus processos de concorrência interna para o suprimento das funções em comissão em todas as suas unidades critérios claros, objetivos e pré-estabelecidos. Garantirá o livre acesso aos participantes a todas as informações pertinentes ao pleito e aos seus resultados adotará a ampla concorrência como regra, sem exceção.

Parágrafo Primeiro: As concorrências serão realizadas em no máximo 90 dias após a vacância ou criação da função em comissão.

Parágrafo Segundo: Nos processos de concorrência, os gerentes gerais não poderão, em nenhuma hipótese, negar a liberação de qualquer funcionário.

Parágrafo Terceiro: O Banco realizará estudo para remodelagem do processo de concorrência, com consulta aos funcionários, trazendo clareza, equidade e valorização do profissional. Excluindo o caráter subjetivo da análise e sendo um único modelo para todas as funções.

Parágrafo Quarto: O Banco permitirá concorrências de funcionários das agências para todas as outras áreas, inclusive a DIRGE.

ARTIGO TRIGÉSIMO – QUADRO TÉCNICO: O Banco e os Sindicatos constituirão comissão paritária com o objetivo de analisar, debater e implementar, no prazo de vigência do próximo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), sugestões e propostas que tratam sobre temas relacionados ao desempenho das funções técnicas do BNB (engenheiros, arquitetos, técnicos de nível médio e advogados), entres os quais: pagamento pelo Banco das anuidades dos respectivos Conselhos de Classe (CREA, CRAU, OAB, CRTA, CRTI) aos quais estão submetidos; pagamento das horas extras devidas nas atividades de campo dos técnicos mediante o registro dos horários trabalhados e roteiros no documento de viagem; igualar o valor das diárias pagas aos técnicos ao que se paga ao gestor principal da Unidade; disponibilização de treinamentos internos e externos com carga horária mínima de 80h/ano para os engenheiros, arquitetos e técnicos de nível médio; ajustar o atual plano de cargos e salários dos advogados dos atuais 04 (quatro) níveis para pelo menos 20 (vinte) possibilitando a ascensão adequada dentro cargo.

Parágrafo Primeiro: O Banco subsidiará Seguro Veicular para os empregados que exerçam atividade de campo arcando com os custos de eventuais sinistros (franquias etc.) ocorridos durante o exercício das atividades para o Banco.

Parágrafo Segundo - Nos casos em que o funcionário utilize veículo próprio para atividades externas, o Banco arcará com 100% do seguro total do bem, com cobertura compreensiva;

Parágrafo Terceiro: O Banco arcará com os pagamentos das anuidades nos Conselhos Regionais das respectivas categorias dos técnicos de campo e dos demais ocupantes de funções técnicas.

Parágrafo Quarto: Excluir a exigência de curso superior para a progressão em função ou cargo para analista técnico, uma vez que estes ingressaram em concurso de nível médio e em grande parte das regiões de domicílio não é possível conciliar jornada de trabalho com graduação, sobretudo nas áreas afins exigidas pelo Banco.

Parágrafo Quinto: Estabelecer o mesmo interstício diferencial de remuneração entre todos os níveis das funções técnicas (33,3%).

ARTIGO TRIGÉSIMO PRIMEIRO – JORNADA DE TRABALHO FUNÇÕES TÉCNICAS: O Banco adequará a jornada de trabalho para todas as funções de características eminentemente técnicas (Ex: auditor).

ARTIGO TRIGÉSIMO SEGUNDO – DIÁRIAS EM SERVIÇO E/OU TREINAMENTO: O Banco reajustará as diárias em 50% (cinquenta por cento).

ARTIGO TRIGÉSIMO TERCEIRO – REINTEGRAÇÃO DOS DEMITIDOS ERA FHC E BYRON: O Banco negociará com a CONTRAF-CUT, assessorada pela CNFBNB, a reintegração imediata dos demitidos sem justa causa no período de março de 1995 a fevereiro de 2003, mediante as seguintes condições:

1. A reintegração se dará no cargo equivalente ao ocupado pelo demitido na data de seu desligamento, respeitada a progressão da carreira por antiguidade.

2. Não haverá benefícios salariais ou contribuições previdenciárias, incluindo recolhimentos à CAPEF e CAMED, durante o período de afastamento.

3. A partir da assinatura do acordo será concedido um prazo de 30 dias para os demitidos manifestarem, por escrito, seu interesse em retornar ao Banco.

4. Esta cláusula atende as condições previstas no parecer da AGU JT-01/2007, de 27/11/2007, aprovado pelo Presidente da República em 28/12/2007, e publicado no D.O.U. de 31/12/2007, em especial a que impede a reintegração de demitidos que tenham aderido a programas de demissão voluntária ou incentivada, conforme pág. 85, item 25.

5. Este artigo contém as mesmas condições da cláusula 52 do ACT firmado pelo BNB em 01/09/1992, que reintegrou os demitidos sem justa causa durante o governo Collor.

Parágrafo Único: O acordo será feito mediante aditivo ao atual Acordo Coletivo de Trabalho.

ARTIGO TRIGÉSIMO QUARTO – FATOS OCORRIDOS EM SERVIÇOS: O Banco se compromete a estabelecer critérios objetivos na apuração de fatos ocorridos em serviços de modo a não ocorrer imputação de responsabilidade subjetiva e punições desnecessárias aos funcionários do Banco.

ARTIGO TRIGÉSIMO QUINTO – OPERACIONALIZAÇÃO DO CREDIAMIGO E DO AGROAMIGO: Durante a vigência do presente ACT, o Banco promoverá as mudanças necessárias para que todos os serviços executados no âmbito dos programas Crediamigo e Agroamigo deixem de ser terceirizados e passem a ser executados por funcionários concursados.

Parágrafo Primeiro: O Banco realizará concurso público específico para os quadros do Crediamigo e do Agroamigo, nos moldes das seleções atualmente realizadas pelo INEC.

Parágrafo Segundo: Até que seja feito concurso, o Banco designará funcionários de carreira para a Coordenação local das unidades do Crediamigo e do Agroamigo que ainda não tenham os mesmos.

ARTIGO TRIGÉSIMO SEXTO – FIM DA TERCEIRIZAÇÃO: O Banco se compromete a substituir os terceirizados por concursados, em todas as áreas, durante a vigência deste acordo.

ARTIGO TRIGÉSIMO SÉTIMO – CONCURSO PÚBLICO: O Banco proverá a ocupação dos postos de trabalho de todas as suas unidades através de admissão em concurso público para o exercício de toda e qualquer atividade bancária garantindo para todos que assim admitir a integralidade de direitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho e nos Acordos Coletivos vigentes, sem distinção.

Parágrafo Único: O Banco realizará imediatamente novos concursos públicos para adequar seus quadros em todas as áreas.

ARTIGO TRIGÉSIMO OITAVO – AUSÊNCIAS NO PERÍODO DECORRENTE DE GREVES: As ausências ocorridas em virtude da paralisação por motivo de greve serão abonadas pelo Banco, sem quaisquer prejuízos para os funcionários.

ARTIGO TRIGÉSIMO NONO – ABONO DAS HORAS NÃO TRABALHADAS DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19. – O Banco abonará todas as horas negativas da pandemia de covid-19, inclusive pagando integralmente aos funcionários os valores de todas as horas já compensadas, uma vez que a redução da jornada foi iniciativa do próprio Banco.

ARTIGO QUADRAGÉSIMO – AÇÕES AFIRMATIVAS. – O Banco implantará um Programa de Ações Afirmativas, conforme Decreto nº 11.785/2023.

ARTIGO QUADRAGÉSIMO PRIMEIRO – TELETRABALHO: O Banco adotará as seguintes mudanças:

I – Será permitido o teletrabalho sem a necessidade de 2 (dois) ou 3 (três) dias presenciais por semana.

II – Não haverá limitações em relação ao número de funcionários em teletrabalho por unidade.

III – Não haverá limitações de unidades que podem ter funcionários em teletrabalho.

IV – O funcionário em teletrabalho poderá realizar seu trabalho em qualquer lugar que quiser.

V – O funcionário em teletrabalho poderá fazer horas-extras.

VI – O Banco fornecerá todos os equipamentos necessários para o teletrabalho (computador, mesa, cadeira, etc.).

VII – A ajuda de custo para o funcionário em teletrabalho será de R\$ 300,00 por mês, e reajustado anualmente pelo INPC, exceto se proposta superior for fechada nas negociações com a FENABAN, situação na qual prevalecerá o que for negociado naquela mesa.

ARTIGO QUADRAGÉSIMO SEGUNDO – COMISSÃO PARITÁRIA PARA DEBATER METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: O Banco e as Entidades Sindicais constituirão, em até 30 dias após a assinatura do acordo, Comissão Paritária para debater as metodologias de avaliação de desempenho dos funcionários em todas as áreas.

Parágrafo Único: O Banco terá um único critério de avaliação dos funcionários.

ARTIGO QUADRAGÉSIMO TERCEIRO – AUSÊNCIAS ABONADAS: Além das ausências abonadas previstas no normativo interno, os empregados poderão ausentar-se, no período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, sem prejuízo dos salários ou outras repercussões funcionais, pela quantidade de dias e nas situações a seguir relacionadas, mediante comprovação em até 5 (cinco) dias úteis após a ocorrência.

I – 5(cinco) dias para acompanhar cônjuge, companheiro(a), filho(a), pai ou mãe, e qualquer dependente idoso, em internações ou outras situações que necessitem de acompanhamento: para cada pessoa e sem limite de idade para dependentes com deficiência.

II – 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de sogro (a), genro ou nora, ressalvadas situações mais vantajosas.

III – 12 (doze) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente.

IV – 2 (dois) dias por semana para acompanhamento de cônjuge/parceiro (a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica, nos casos de doenças graves, assim consideradas as previstas no artigo 151 da Lei nº 8.213/91.

V – Descanso remunerado de 60 dias para a mulher em caso de aborto e natimorto, comprovados por atestado médico e 8 (oito) ausências abonadas para o pai em caso de filho(a) natimorto(a).

VI – À funcionária, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização, no mínimo, de 8 (oito) consultas médicas e demais exames complementares, exceto se proposta superior for fechada nas negociações com a FENABAN, situação na qual prevalecerá o que for negociado naquela mesa.

VII – Nos termos da lei nº 9.853, de 27.10.99 (DOU 28.10.99), quando o funcionário tiver que comparecer em juízo e/ou para depoimento policial.

VIII – 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, ao pai ou adotante em caso de nascimento de filho, garantindo-se 20(vinte) dias consecutivos a contar da data de nascimento e o restante imediatamente após o término da licença maternidade;

IX – Liberações necessárias à participação em atividades de formação no sindicato.

X – Concessão de 5(cinco) ausências anuais abonadas para a realização de consultas e exames médicos, além de 2(duas) ausências abonadas para realização dos exames periódicos obrigatórios.

XI – Ausência abonada para participação de todas as etapas de seleção de pós-graduação *lato e strictu sensu*, inclusive trânsito se realizado em município diferente de sua unidade;

XII – 05 (cinco) ausências abonadas por ano, não acumuláveis, a serem utilizadas no período e vigência deste acordo coletivo de trabalho ou conversíveis e espécie, observando as normas reguladoras. Caso tais ausências abonadas não sejam utilizadas nem indenizadas a pedido do funcionário até o último dia útil antes de sua validade, o banco indenizará o funcionário automaticamente, nesta data, independente de solicitação funcionário.

XIII – Todos os funcionários do BNB farão jus a uma ausência abonada no dia do seu aniversário, caso este ocorra em dia útil. Em sendo feriado bancário, esta transfere-se para o primeiro dia útil após a data do aniversário do empregado.

XIV – O funcionário, além da possibilidade de vender 10 dias das férias, poderá converter estes dias em 10 ausências abonadas ou folgas a serem somadas às ausências previstas no inciso XII, sem prejuízo do recebimento de 1/3 de acréscimo constitucional previsto sobre as férias, em cada utilização.

XV – Quantos dias forem necessários para acompanhamento de dependentes a atendimentos médicos.

XVI – 01 (uma) ausência abonada, além dos dias de participação, para cada dia de participação em tribunais do júri, limitadas a 2 (duas) por ano.

XVII – Quantas ausências abonadas forem necessárias para realização de exames de alta complexidade quando os mesmos não puderem ser realizados no domicílio do funcionário.

Parágrafo Único: Por solicitação médica os prazos poderão ser estendidos por tempo necessário ao restabelecimento da saúde do paciente.

ARTIGO QUADRAGÉSIMO QUARTO – LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS: Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos funcionários investidos de mandatos sindicais – efetivos e suplentes - que estejam em pleno exercício dos seus mandatos na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Sindicais, juntos a Federação com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em efetivo exercício estivessem, observados, porém para cada entidade o número de diretores liberados e as condições de aplicações estabelecidas nas convenções coletivas de trabalho aditivas que integram o presente instrumento

Parágrafo Primeiro: O Banco, mediante solicitação da entidade interessada, garantirá o salário que o empregado perceber, bem como os benefícios regulamentares e a contagem de tempo de serviço para todos os fins dos funcionários cedidos para o mandato sindical que exerçam ou venham a exercer em caráter efetivo mandato de direção (Presidente, Diretores, Membros do Conselho Fiscal ou Representantes, junto ao Conselho da Federação ou Confederação), limitados estes a 22 (vinte e dois) empregados com atuação nas bases de representação da CONTRAF.

Parágrafo Segundo: A cessão deverá ser solicitada à área de Desenvolvimento Humano pela CONTRAF - CUT, que encaminhará, juntamente com o pedido de cessão, a cópia da ata de posse/eleição dos dirigentes.

Parágrafo Terceiro: O Banco assegurará aos funcionários eleitos e liberados para o exercício de cargos de representação nas direções de entidades de lazer, associativas e sindicais função comissionada compatível com as garantias aos dirigentes indicados pelo Banco para exercer cargos na CAPEF e CAMED, observando os perfis e requisitos previstos nos normativos internos.

ARTIGO QUADRAGÉSIMO QUINTO – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DA ASSOCIAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BNB: O Banco liberará do expediente de trabalho o presidente e 3 (três) diretores da Associação dos Funcionários do Banco do Nordeste do Brasil (AFBNB) durante a vigência dos respectivos mandatos, devendo ser informados os nomes destes empregados ao Banco.

Parágrafo Primeiro: O Banco assegurará a estabilidade no emprego e inamovibilidade aos empregados eleitos para exercerem cargos de direção na AFBNB, nos termos do artigo 543 da CLT, pelo prazo correspondente aos respectivos mandatos.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado o retorno dos dirigentes ao Banco nas suas lotações de origem e nas funções anteriormente exercidas.

Parágrafo Terceiro: O Banco consignará em folha de pagamento de seus empregados as contribuições dos associados para a AFBNB, em percentuais aprovados pelo Conselho de Representantes da AFBNB.

ARTIGO QUADRAGÉSIMO SEXTO – ENQUADRAMENTO DO ASSISTENTE BANCÁRIO: O Banco enquadrará automaticamente por força do presente acordo todos os ocupantes do cargo de Assistente Bancário (em extinção) no cargo de Analista Bancário, nos níveis deste cargo cujos salários sejam correspondentes aos atuais recebidos como Assistente Bancário.

ARTIGO QUADRAGÉSIMO SÉTIMO – DIREITOS DOS DELEGADOS SINDICAIS: Além dos direitos já assegurados no Acordo Coletivo de Trabalho vigente, aos delegados sindicais serão garantidos pela duração de seus mandatos e até 1 ano após o término do mesmo os direitos a inamovibilidade e manutenção da função comissionada, salvo processo administrativo concluído e com amplo direito de defesa.

ARTIGO QUADRAGÉSIMO OITAVO – PROMOÇÕES DE DIRIGENTES SINDICAIS LIBERADOS: O Banco criará mecanismos que possibilitem aos dirigentes sindicais liberados a promoção por mérito no seu CARGO, e também as promoções em suas FUNÇÕES.

ARTIGO QUADRAGÉSIMO NONO – PLR: A Participação nos lucros e resultados (PLR) seguirá os preceitos estabelecidos na CCT quanto aos cálculos dos valores a serem pagos para os funcionários, e será paga em até 10 dias após a divulgação do balanço de cada exercício.

Parágrafo Único: Será pago, a título de PLR, 75% (setenta e cinco por cento) do que for pago aos acionistas como dividendos e/ou juros sobre capital próprio.

ARTIGO QUINQUAGÉSIMO – BIBLIOTECA: O Banco disponibilizará o acervo das bibliotecas do Banco, para uso a todos os funcionários, inclusive garantindo o envio do item do acervo solicitado pelo funcionário, por malote, para qualquer unidade, sem ônus para o funcionário.

ARTIGO QUINQUAGÉSIMO PRIMEIRO – REESTRUTURAÇÃO: O Banco manterá as comissões de todos os funcionários nas agências que houve reestruturação, até a aprovação do novo modelo de comissões pela SEST e, após essa aprovação, a contar da citada aprovação, por um período de 12 meses.

ARTIGO QUINQUAGÉSIMO SEGUNDO – COMISSÃO DE ÉTICA E CAREF: O Banco assegurará participação paritária das entidades representativas dos funcionários na comissão eleitoral responsável pela condução da eleição dos representantes no CAREF e na Comissão de Ética.

ARTIGO QUINQUAGÉSIMO TERCEIRO – EXAME MÉDICO: O Banco realizará exame médico periódico igual para todos os funcionários a cada período de um ano, não distinguindo o tipo de exame por função exercida pelo funcionário.

Parágrafo Único: O Banco ressarcirá os custos com deslocamento para realização de exame periódico em outras cidades e abonará os dias necessários para o exame.

ARTIGO QUINQUAGÉSIMO QUARTO – PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: O Banco determinará à CAPEF a reformulação do plano BD para fins a recomposição do benefício, promovendo reforma do estatuto da Caixa e garantindo a retroatividade das contrapartidas do associado e do patrocinador aos patamares de quando os benefícios foram congelados (1997). O Banco se compromete a aportar os recursos necessários para implementar as alterações no plano BD.

Parágrafo Primeiro: O Banco aceitará a adesão com retroatividade ao novo Plano de Previdência Complementar de ex-funcionários cujo processo de reintegração esteja em curso na Justiça e no Congresso Nacional e que venham a ser reintegrados.

Parágrafo Segundo: O Banco, enquanto patrocinador reivindicará que a adesão ao novo Plano CV-I da CAPEF, garantida a retroatividade das contribuições, poderá ser realizado a qualquer tempo.

Parágrafo Terceiro: O associado do plano CV-I poderá optar a qualquer tempo pelo aumento de sua contribuição para até 12%, bem como reduzi-la em até 50% do seu valor aportado, sendo garantida igual contribuição do patrocinador, sem prejuízo de contribuição extra, por parte do associado.

Parágrafo Quarto: No que diz respeito à portabilidade, o Banco, enquanto patrocinador permitirá que o funcionário que ingresse em seu quadro, se associe à CAPEF com a mesma condição de paridade prevista no plano CV-I.

ARTIGO QUINQUAGÉSIMO QUINTO – DEMOCRATIZAÇÃO DA CAPEF: O Banco, enquanto patrocinador reivindicará revisão estatutária e do regulamento da CAPEF, garantindo o fim do voto de qualidade e um diretor eleito pelos associados, com função executiva.

ARTIGO QUINQUAGÉSIMO SEXTO – APORTE DE RECURSOS PARA CAPEF: O Banco e as entidades instalarão comissão paritária no prazo de 30 dias após a assinatura do presente acordo para apresentar proposta de novo aporte de recursos para o fortalecimento da CAPEF, com prazo máximo de até 60 dias, objetivando reduzir as contribuições mensais dos participantes ativos e assistidos dos planos BD e CV-I, bem como realizar revisão do Plano de Benefícios.

Parágrafo Único: O Banco destinará à CAPEF de imediato e de uma só vez os recursos provisionados de que trata a deliberação 600 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

ARTIGO QUINQUAGÉSIMO SÉTIMO – CUSTEIO DA CAPEF – PLANO CV-I: O Banco, enquanto responsável pela indicação dos administradores da CAPEF, orientará a redução do custeio do Plano CV-I para 1% das contribuições mensais dos associados e do Banco.

ARTIGO QUINQUAGÉSIMO OITAVO – PLANO DE CUSTEIO DA CAMED: O Banco contribuirá, na qualidade de mantenedor e patrocinador do Plano Natural da Camed, com 70% (setenta por cento) de todo o custeio do plano, ficando os associados responsáveis por 30% (trinta por cento) dos custos totais.

Parágrafo Primeiro: Será garantida a extensão de atendimentos por intermédio de convênio de reciprocidade, nas praças em que se caracteriza ausência de credenciados.

Parágrafo Segundo: O Banco e as entidades sindicais instalarão grupos de trabalho paritários, de caráter permanente, visando à redução de custos administrativos, operacionais e médicos e também objetivando ampliação de benefícios tais como: aumento da rede de credenciados e credenciamento onde não houver, formando equipe para triagem de melhores clínicas de tratamento para adictos (Álcool, Drogas e Obesos), criando programas assistenciais para todos os funcionários, inclusive com alerta de exames periódicos e garantia do custeio do tratamento dos funcionários que apresentem problemas de saúde relacionados com as disfunções acima referidas.

Parágrafo Terceiro: O Banco, na qualidade de controlador, autorizará a CAMED a implementar, imediatamente, todas as propostas pela comissão paritária BNB/CNFBNB na versão atualizada do documento “Estudo Sobre a Situação da CAMED e Proposta de Melhoria dos Planos de Autogestão”.

Parágrafo Quarto: O Banco garantirá o ressarcimento integral de despesas com deslocamento, alimentação e hospedagem aos funcionários, seus dependentes e acompanhantes que precisarem deslocar-se para outras localidades pela ausência de credenciados em sua cidade, na busca de serviços médicos particulares ou conveniados.

Parágrafo Quinto: O Banco constituirá em 30 dias após assinado o presente acordo, juntamente com representantes da Comissão Nacional, um grupo paritário para propor a reforma do estatuto da CAMED, contemplando entre outros assuntos, o fim do voto de qualidade e a eleição pelos funcionários de dois diretores com função executiva.

Parágrafo Sexto: O Banco ressarcirá os custos com deslocamento para internamento médico-odontológico em outras cidades, bem como implantará atendimento itinerante nos Estados.

Parágrafo Sétimo: O Banco assegurará aos funcionários com filhos portadores de necessidades especiais 02 (duas) horas por dia para encaminhar o filho para atendimento especializado, desde que comprovada através de solicitação médica, além de garantir o abono da falta decorrente desse deslocamento.

Parágrafo Oitavo: O Banco garantirá o retorno dos genitores dos funcionários para o plano natural.

Parágrafo Nono: Previsão normativa que permita remoção/transferência temporária, de forma excepcional, por motivo de tratamento de doença do funcionário ou de seus parentes até o segundo grau, para agência localizada em um centro que dispõe do referido tratamento, evitando assim, gastos e desgastes com viagens, por parte do funcionário, sendo ainda este acompanhado pela assistência social do Banco.

Parágrafo Décimo: Os funcionários admitidos a partir de 2016 terão direito ao plano Natural da CAMED também após a aposentadoria.

Parágrafo Décimo Primeiro: A creche será divulgada, objetivando o crescimento e fortalecimento da mesma.

ARTIGO QUINQUAGÉSIMO NONO – REAJUSTE DA CAMED: Os reajustes da CAMED ocorrerão por ocasião do reajuste salarial dos funcionários da ativa e, no máximo, no mesmo percentual.

Parágrafo Único – Com relação aos associados aposentados, os reajustes da CAMED ocorrerão no mesmo percentual e no mesmo mês do reajuste concedido pela CAPEF.

ARTIGO SEXAGÉSIMO – CUSTEIO DE ATIVIDADES LABORAIS: O Banco transferirá para as agências o poder de contratação de empresas para desenvolver programas de atividades laborais de caráter preventivo.

Parágrafo Primeiro: O Banco destinará 100% do auxílio financeiro aos funcionários e aposentados que comprovarem frequentar academias para atividades físicas de caráter preventivo e regenerativo.

Parágrafo Segundo: O Banco compromete-se a retornar de imediato as atividades Laborais ora suspensas.

ARTIGO SEXAGÉSIMO PRIMEIRO – SAÚDE OCUPACIONAL: O Banco implementará de imediato as recomendações da blitz de ergonomia visando corrigir problemas relacionados à saúde ocupacional.

ARTIGO SEXAGÉSIMO SEGUNDO – PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: A todos os funcionários será assegurado acesso ao Programa de Assistência Social-PAS, modalidade Adiantamento para os seguintes eventos:

- I – Tratamento odontológico não coberto pela CAMED;
- II – Aquisição de óculos e lentes de contato;
- III – Catástrofe natural ou incêndio residencial;
- IV – Funeral de dependente econômico;
- V – Glosas da CAMED nos tratamentos realizados no regime de livre escolha;
- VI – Tratamento psicoterápico, condicionado ao esgotamento do limite de 60 sessões individuais disponibilizadas a cada 12 meses ao associado da CAMED no sistema de coparticipação;
- VII – Cobertura das despesas decorrentes de deslocamentos, hospedagens e verbas refeição, conforme Programa de Assistência a Vítimas de Sequestro e Assalto.

VIII – Ressarcimento de 50% do valor dos remédios para qualquer tipo de tratamento.

Parágrafo Único – O Banco regulamentará em normas internas o modo da concessão dos *PAS ADIANTAMENTO* para os eventos estabelecidos no caput desta cláusula, respeitada a capacidade de pagamento de cada funcionário, apenas no que concerne à utilização do plano de saúde.

ARTIGO SEXAGÉSIMO TERCEIRO – PAS AUXÍLIO: A todos os funcionários será assegurado acesso ao Programa de Assistência Social (PAS), modalidade auxílio para os seguintes eventos:

I – -Assistência a dependentes com deficiência;

II – Enfermagem especial;

III – Hormônio do crescimento;

IV – Deslocamento para tratamento de saúde no País, deslocamento para tratamento de saúde no exterior;

V – Deslocamento para doação e recepção de órgão e transplantes;

VI – Controle do tabagismo.

Parágrafo Único: O Banco regulamentará em normas internas o modo da concessão dos PAS AUXÍLIO para os eventos estabelecidos no caput desta cláusula.

ARTIGO SEXAGÉSIMO QUARTO – DESIGNAÇÃO DE LOCAL ADEQUADO PARA DESCANSO: O Banco disponibilizará espaço adequado e específico para descanso dos funcionários em todas as unidades de trabalho.

ARTIGO SEXAGÉSIMO QUINTO – REVISÃO DO PLANO BD: Será criado junto com AABNB um grupo de trabalho composto por aposentados (as), sendo um de cada Estado, para discutir e apresentar sugestões para o Banco e CAPEF, objetivando a revisão dos benefícios do plano BD assim como a adequação da taxa de contribuição para a CAPEF.

ARTIGO SEXAGÉSIMO SEXTO – GESTÃO DOS PLANOS BD E CV I: O Banco e a CAPEF deverão criar mecanismos para proteger os fundos dos planos BD e CV1, evitando que a administração desses fundos seja transferida ao mercado financeiro, conforme projeto que já tramita no Congresso Nacional.

ARTIGO SEXAGÉSIMO SÉTIMO – REPASSES DA CAMED CORRETORA: Os fundos de demanda diferenciada e o fundo de prevenção e assistência, criado pelo Banco do Nordeste para assistência aos funcionários, seja elevado o percentual do valor recebido pelo BNB da CAMED corretora, de 35% (trinta e cinco), atualmente, para 55% (cinquenta e cinco), de forma a garantir a solvência dos fundos, que se encontram apresentando déficits mensais constantes.

ARTIGO SEXAGÉSIMO OITAVO – CAMED PARA NOVOS FUNCIONARIOS – O Banco, na condição de patrocinador, garantirá acesso

aos planos da Camed Saúde a todos os funcionários, independentemente de suas datas de contratação, enquanto estiverem na ativa e no período pós laboral, inclusive aos pensionistas.

ARTIGO SEXAGÉSIMO NONO – VACINAÇÃO: Nas campanhas de vacinação, serão disponibilizadas vacinas para os funcionários da ativa e aposentados, inclusive para seus dependentes inclusos no plano de saúde e para os dirigentes sindicais e de associações cedidos.

ARTIGO SEPTUAGÉSIMO – NEURODIVERGENTES E PORTADORES DE DEFICIÊNCIA: Em relação aos neurodivergentes e portadores de deficiência serão aplicados os seguintes preceitos:

I – As reduções de jornada, por dia, para acompanhamento de dependentes com deficiência e/ou neurodivergentes a consultas e terapias, serão substituídas por reduções de jornada por semana: até 5h para funcionários com jornada diária de 6h e até 10h para funcionários com jornada de 8h.

II – As reduções de jornada serão estendidas aos próprios funcionários com deficiência e/ou neurodivergentes para suas próprias consultas e terapias.

III – Será criada uma cota para neurodivergentes no conselho deliberativo da CAMED.

IV – A CAMED credenciará, pelo menos em grandes centros e cidades polo, médicos e terapeutas capacitados para diagnosticar, acompanhar, direcionar e realizar todas as terapias necessárias para pacientes neurodivergentes e com necessidades especiais, em todas as especialidades necessárias.

V – Para a redução de jornada, não será mais exigido o comprovante de acompanhamento dos dependentes em consultas e terapias.

VI – Quando funcionários com jornada de 6h/dia substituírem funções com jornada de 8h/dia, as horas de redução de jornada serão readequadas à nova jornada.

VII – O Banco criará um curso obrigatório para todos os funcionários sobre as limitações e como lidar com pessoas com deficiência e neurodivergentes.

VIII – O valor do Auxílio dependente com deficiência será de 1 (um) salário-mínimo

IX – O Banco terá uma cota para PCD na Diretoria e/ou no Conselho de Administração.

X – Para o disposto no item I, o banco não exigirá que sejam dependentes dos funcionários para fins de imposto de renda.

ARTIGO SEPTUAGÉSIMO PRIMEIRO – PROCESSOS DE ADOÇÃO: Serão abonadas as horas utilizadas para entrevistas em processos de adoção, bem como as horas de deslocamento para estas, para ambos os adotantes, caso sejam ambos funcionários do banco.

ARTIGO SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO – AUXÍLIO EDUCAÇÃO: O Banco implementará um auxílio educação, com pagamento mensal, que terá vigência da data de cessação do auxílio creche até a data da conclusão do ensino médio do dependente.

ARTIGO SEPTUAGÉSIMO TERCEIRO – PAGAMENTO DOS AUXÍLIOS ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO: O Banco pagará o VA e o VR sempre no mesmo dia da folha de pagamentos.

ARTIGO SEPTUAGÉSIMO QUARTO – ADIANTAMENTO EMERGENCIAL: O Banco adiantará os pagamentos de benefícios solicitados ao INSS, pelo tempo que for necessário, até a decisão da autarquia sobre a solicitação do funcionário.

ARTIGO SEPTUAGÉSIMO QUINTO – INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO COMISSIONADA: O Banco incorporará ao salário dos funcionários, administrativamente, 10% do valor das comissões por eles recebidas, todos os anos, até incorporar os 100%.

ARTIGO SEPTUAGÉSIMO SEXTO – RECLASSIFICAÇÃO DE AGÊNCIAS: O Banco não reduzirá a remuneração dos funcionários em caso de reclassificação de agências para baixo.

ARTIGO SEPTUAGÉSIMO SÉTIMO – FUNÇÕES NAS CENTRAIS: O Banco fará a equiparação das gerências executivas das Centrais com as da DIRGE, e criará mais níveis para as funções dos analistas.

ARTIGO SEPTUAGÉSIMO OITAVO – AGENTES DE DESENVOLVIMENTO: O Banco criará um quinto nível para a função e que as promoções sejam realizadas a cada 04 (quatro) anos, por antiguidade, e reduzirá a jornada de trabalho da função para 06h/dia.

Parágrafo Único: O Gerente Executivo de Desenvolvimento Territorial (Gerente dos Agentes de Desenvolvimento) será dispensado de marcar o ponto.

ARTIGO SEPTUAGÉSIMO NONO – TÉCNICOS DE CAMPO: O Banco criará mais níveis para a função; e revisará o atual sistema de avaliação de produtividade, aumentando os prazos de entrega dos produtos, considerando a reduzida quantidade desses profissionais.

ARTIGO OCTOGÉSIMO – VALORES DE QUILOMETRAGENS: O revisará os valores das quilometragens pagas, considerando, além dos preços dos combustíveis, os custos nos financiamentos de automóveis, valores médios de

revisões, pagamentos de seguros, etc. E que sejam apresentados os estudos realizados para tanto.

ARTIGO OCTOGÉSIMO PRIMEIRO – DIFERENCIAL DE MERCADO: Será pago o diferencial de mercado também para técnicos administrativos de gerentes executivos de São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília.

ARTIGO OCTOGÉSIMO SEGUNDO – EQUIPARAÇÃO DE FUNÇÕES: Serão equiparados os valores da função de Técnico Administrativo com os das funções de Analista de Cadastro, Analistas de Central de Retaguarda, Analistas de Controles Internos e Analistas Financeiros.

ARTIGO OCTOGÉSIMO TERCEIRO – VALORIZAÇÃO DAS CARREIRAS TÉCNICAS: Instituição da carreira em Y.

ARTIGO OCTOGÉSIMO QUARTO – QUADROS DE FUNCIONÁRIOS: O Banco revisará os quadros de funcionários de todas as unidades com objetivo de identificar distorções e suprir carências.

ARTIGO OCTOGÉSIMO QUINTO – CONVERGENTE: O Banco garantirá que as metas no CONVERGENTE sejam de fato negociadas com as equipes, não apenas impostas.

Parágrafo Primeiro: O Banco criará uma Comissão Paritária com o movimento sindical para discutir o sistema.

Parágrafo Segundo: O Banco promoverá a redução e readequação das metas.

Parágrafo Terceiro: O Banco revisará os PPs das propostas que tramitam nas Centrais de Crédito Empresariais.

Parágrafo Quarto: O Banco não condicionará as pontuações dos analistas de centrais às contratações das propostas analisadas.

ARTIGO OCTOGÉSIMO SEXTO – AVALIAÇÕES 360º: Os funcionários só deverão avaliar colegas dos quais de fato conheçam o trabalho e as condutas no ambiente de trabalho.

ARTIGO OCTOGÉSIMO SÉTIMO – COMBATE AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL: Para o efetivo combate aos assédios, o Banco deverá:

I – Promover cursos periódicos e obrigatórios sobre gestão de pessoas e inteligência emocional para todos os funcionários;

II – Divulgar através de cartilha os fluxos, os canais e requisitos para as denúncias, seguindo a cartilha “Assédio moral e sexual: Previna-se”, do

Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) para Empresas Públicas e de Economia Mista;

III – Promover cursos periódicos e obrigatórios sobre assédio moral, assédio sexual, convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Acordo de Combate ao Assédio da CONTRAF-CUT e da FENABAN;

IV – Criar de um programa de assistência às vítimas de assédio moral e sexual, e praticar punições severas e corretivas, com afastamento sumário de qualquer empregado que praticar qualquer tipo de assédio dentro do banco;

V – Viabilizar os contatos com psicólogos do banco, também de fora do ambiente de trabalho;

VI – Arcar com todas as despesas de consultas psicológicas;

VII – Criar um portal de acompanhamento sobre processos de assédio sexual e moral, com respeito à privacidade das partes e ao interesse coletivo. As vítimas e testemunhas devem receber proteção contra retaliações e novos assédios.

ARTIGO OCTOGÉSIMO OITAVO – COMUNICAÇÃO ENTRE ÁREAS: O Banco aperfeiçoará a comunicação entre agências e Centrais Terceirizadas.

ARTIGO OCTOGÉSIMO NONO – MODELO DE AGÊNCIAS: O Banco criará um novo modelo de agências, com elevação do quantitativo de funcionários e de funções.

ARTIGO NONAGÉSIMO – VÍTIMAS DE ASSALTO E SEQUESTRO: O Banco criará um programa de assistência a vítimas de assalto e sequestro, com custeio integral pelo empregador e pelo tempo que for necessário (vide PAVAS do Banco do Brasil).

ARTIGO NONAGÉSIMO PRIMEIRO – SEGURANÇA: O Banco criará um protocolo de atuação em casos de ameaças sofridas por qualquer funcionário, devendo constar uma transferência preventiva de 30 (trinta) dias para a unidade mais próxima da residência do funcionário, bem como assistência jurídica e psicológica.

Parágrafo Único: Em caso de impossibilidade de retorno à agência de origem, o banco promoverá a transferência definitiva.

ARTIGO NONAGÉSIMO SEGUNDO – HORAS-EXTRAS E CONTROLE DE JORNADA: O Banco promoverá as seguintes mudanças:

I – Desabilitar a função de desbloquear estação de trabalho pelo gestor.

II – Disponibilizar dotação de horas-extras para as agências.

III – Aumentar a dotação de horas-extras para Auxiliares de Negócios.

IV – As horas-extras e adicionais noturnos integram o 13º salário, e terão seus reflexos na referida verba calculados com base no maior valor entre a média anual das horas-extras e o valor das horas-extras realizadas no mês de dezembro de cada ano.

V – Limitar a quantidade máxima de horas-extras a 02 (duas) por dia.

VI – Proibir a desativação do ponto eletrônico.

ARTIGO NONAGÉSIMO TERCEIRO – POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS, CÂNCER, DOENÇAS CADIOVASCULARES, DOENÇAS CONTAGIOSAS E DST: O Banco promoverá programas preventivos através da intensificação das informações, com palestras e outros eventos afins e o patrocínio para distribuição de material informativo entre seus empregados, com a participação das entidades sindicais representativas dos empregados.

ARTIGO NONAGÉSIMO QUARTO – INFORMAÇÕES SOBRE LICENÇAS POR PROBLEMAS DE SAÚDE: O Banco divulgará mensalmente um relatório com a quantidade de novos afastamentos ocorridos, por CID, para melhor acompanhamento, pelas entidades sindicais, do adoecimento da categoria.

ARTIGO NONAGÉSIMO QUINTO – INFORMAÇÕES SOBRE LICENÇAS POR PROBLEMAS DE SAÚDE: O Banco divulgará mensalmente um relatório com a quantidade de novos afastamentos ocorridos, por CID, para melhor acompanhamento, pelas entidades sindicais, do adoecimento da categoria.

ARTIGO NONAGÉSIMO SEXTO – BASE DE CÁLCULO PARA O IMPOSTO DE RENDA: O Banco não incluirá os auxílios creche e dependente com deficiência na base de cálculo do imposto de renda dos funcionários que os receberem.

ARTIGO NONAGÉSIMO SÉTIMO – ACÚMULO DE EMPREGOS: O Banco regularizará a situação dos funcionários que acumulam outras atividades profissionais permitidas por lei com o emprego no Banco.

ARTIGO NONAGÉSIMO OITAVO – DEMISSÕES: O Banco só demitirá funcionários via processo administrativo (PAD) com amplo direito de defesa.

ARTIGO NONAGÉSIMO NONO – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO: O Banco emitirá todas as Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT).

ARTIGO CENTÉSIMO – PROGRAMA DE INCENTIVO AO DESLIGAMENTO: O Banco permitirá a adesão de empregados ativos, aptos a requerer aposentadoria após a reforma da previdência, ao Programa de Incentivo ao Desligamento.

ARTIGO CENTÉSIMO PRIMEIRO – PRÉDIOS COM VÁRIAS UNIDADES:

O Banco nomeará um síndico para cada prédio que tenha várias unidades, que será responsável, durante seu mandato, por encaminhar e acompanhar todas as manutenções necessárias.

ARTIGO CENTÉSIMO SEGUNDO – VIGÊNCIA: Este Acordo coletivo de trabalho terá duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025.

Parágrafo Único – A vigência de que trata o caput será prorrogada extraordinariamente até que as partes firmem novo contrato coletivo.

ARTIGO CENTÉSIMO TERCEIRO - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO: Os termos deste acordo coletivo de trabalho devem ser aplicados a todos os trabalhadores empregados diretamente pelo banco; aos trabalhadores empregados por outras empresas que prestam serviços permanentes ao banco nas áreas consideradas como atividade bancária; aos trabalhadores de empresas que desenvolvam produtos financeiros ou similares oferecidos pelo banco.

Parágrafo Primeiro - Entende-se por empresas que prestam serviços permanentes ao banco as empresas que atuam na área de processamento de dados, preparação de documentos ou atuação em qualquer das fases da compensação de documentos, digitação de cobrança e outros papéis bancários, home bank, teleatendimento, tesouraria, apoio às máquinas de autoatendimento e similares e aos correspondentes bancários. Dentre as atividades na área de processamento de dados a serem consideradas incluem-se as de entrada de dados, bem como as de análise, apuração, leitura, autenticação e armazenamento de documentos.

Parágrafo Segundo - Entende-se por empresas que desenvolvem produtos financeiros ou similares oferecidos pelo banco aquelas da área de cartão de crédito, leasing, previdência privada, seguros, gestão/administração de ativos e similares, ainda que oferecidos por meio de comunicação, inclusive virtual.

ARTIGO CENTÉSIMO QUARTO – PASSAGENS PARA MENORES: A pedido dos funcionários, o Banco viabilizará a compra de passagens para menores acompanharem seus pais em treinamentos internos e externos, bem como em adições.

Parágrafo Único: Os valores das passagens serão ressarcidos ao Banco pelos funcionários.

ARTIGO CENTÉSIMO QUINTO – DESCOMISSIONAMENTOS: O Banco garantirá um processo justo, com amplo direito de defesa, no caso de descomissionamentos, que não devem ficar unicamente a critério dos gestores de cada unidade.

Fortaleza, 28 de junho de 2024

Robson Luís Andrade Araújo
Coordenador da Comissão Nacional dos Funcionários do BNB-CNFBNB

Gustavo Machado Tabatinga Junior
Secretário Geral da Contraf-CUT

