

## PAUTA ESPECÍFICA DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S/A 2026

### ÍNDICE

---

#### 1. MANUTENÇÃO DO ACORDO ATUAL E DA MESA ÚNICA

- ART. 1º – Manutenção do atual acordo e da mesa única de negociação .....pág. 4

#### 2. PAUTAS ECONÔMICAS

- ART. 2º – Revisão do PCR..... pág. 4
- ART. 3º – Condições especiais de crédito para funcionários..... pág. 4
- ART. 4º – Crédito para aquisição de carro elétrico ..... pág. 5
- ART. 5º – Uso de ferramentas de trabalho fora da jornada registrada ..... pág. 5
- ART. 6º – Repouso semanal remunerado ..... pág. 5
- ART. 7º – Vale transporte ..... pág. 5
- ART. 8º – Vale transporte especial ..... pág. 5
- ART. 9º – Funções de risco ..... pág. 5
- ART. 10 – Plano de funções ..... pág. 5
- ART. 11 – Valores de referência para PLR e 13º salário..... pág. 5
- ART. 12 – Diárias em serviço e/ou treinamento..... pág. 5
- ART. 13 – Quadro técnico ..... pág. 5 e 6
- ART. 14 – Participação nos lucros e resultados (PLR) ..... pág. 6
- ART. 15 – Asseguramento de função..... pág. 6
- ART. 16 – Incorporação de função em comissão..... pág. 6
- ART. 17 – Valores de quilometragens..... pág. 6
- ART. 18 – Horas extras ..... pág. 6
- ART. 19 – Reclassificação de agências ..... pág. 6
- ART. 20 – Diferencial de mercado ..... pág. 6
- ART. 21 – Reflexos das horas extras e dos adicionais noturnos no 13º salário ..... pág. 6
- ART. 22 – Auxílio educação..... pág. 6
- ART. 23 – Pagamento dos auxílios alimentação e refeição ..... pág. 7
- ART. 24 – Adiantamento emergencial ..... pág. 7
- ART. 25 – Base de cálculo para o imposto de renda ..... pág. 7
- ART. 26 – Adicional por tempo de serviços ..... pág. 7
- ART. 27 – Ausências abonadas caducadas ..... pág. 7
- ART. 28 – Valorização por nível de escolaridade ..... pág. 7

### 3.SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

- ART. 29 – Concurso público e fim da terceirização ..... pág. 7
- ART. 30 – Convergente ..... pág. 7 e 8
- ART. 31 – Ponto eletrônico ..... pág. 8
- ART. 32 – Exames médicos periódicos..... pág. 8
- ART. 33 – Remoção/transferência para tratamentos de saúde..... pág. 8
- ART. 34 – Blitz da ergonomia ..... pág. 8
- ART. 35 – Custeio de atividades laborais preventivas ..... pág. 8
- ART. 36 – Local adequado para descanso ..... pág. 8
- ART. 37 – Vacinação..... pág. 8
- ART. 38 – Combate aos assédios moral e sexual ..... pág. 9
- ART. 39 – Abono de horas não trabalhadas para tratamento fisioterápico ..... pág. 9
- ART. 40 – Apoio à maternidade..... pág. 9
- ART. 41 – Comunicação entre áreas..... pág. 9
- ART. 42 – Modelo de agências ..... pág. 9
- ART. 43 – Vítimas de assalto e sequestro ..... pág. 9
- ART. 44 – Segurança ..... pág. 9
- ART. 45 – Política global sobre AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, doenças contagiosas e DST..... pág. 10
- ART. 46 – Informações sobre licenças por problemas de saúde ..... pág. 10
- ART. 47 – Ferramentas de trabalho de campo ..... pág. 10
- ART. 48 – Processos de concorrência ..... pág. 10
- ART. 49 – Teletrabalho..... pág. 10 e 11
- ART. 50 – Comissão paritária sobre metodologia de avaliação de desempenho ... pág. 11
- ART. 51 – Comunicação de acidente de trabalho..... pág. 11
- ART. 52 – Prédios com várias unidades ..... pág. 11
- ART. 53 – Divisão do trabalho..... pág. 11
- ART. 54 – Descomissionamentos..... pág. 11
- ART. 55 – Demissões..... pág. 11
- ART. 56 – Relocalização de unidades..... pág. 11
- ART. 57 – Sistemas informatizados internos ..... pág. 11
- ART. 58 – Reestruturações..... pág. 11

### 4.PLANOS DE SAÚDE E DE PREVIDÊNCIA

- ART. 59 – Democratização da CAPEF ..... pág. 11
- ART. 60 – Custeio, serviços e benefícios da CAMED..... pág. 12
- ART. 61 – Programa de assistência social (PAS) - adiantamento ..... pág. 12
- ART. 62 – Programa de assistência social (PAS) - auxílio ..... pág. 12 e 13
- ART. 63 – Reajustes da CAMED ..... pág. 13
- ART. 64 – Repasses da CAMED Corretora..... pág. 13
- ART. 65 – Planos BD e CV-I..... pág. 13
- ART. 66 – Taxa de carregamento do plano CV-I da CAPEF..... pág. 13
- ART. 67 – Gestão dos planos BD e CV-I..... pág. 13
- ART. 68 – Aporte de recursos para a CAPEF ..... pág. 13

## 5.PAUTAS SOCIAIS

- ART. 69 – Neurodivergentes e portadores de deficiência ..... pág. 13 e 14
- ART. 70 – Processos de adoção ..... pág. 14
- ART. 71 – Universidade corporativa ..... pág. 14
- ART. 72 – Folga aniversário..... pág. 14
- ART. 73 – Doação de sangue ..... pág. 14
- ART. 74 – Licença menstrual..... pág. 14
- ART. 75 – Patrocínio à educação formal ..... pág. 15
- ART. 76 – Licença prêmio ..... pág. 15
- ART. 77 – TDAH como deficiência..... pág. 15
- ART. 78 – Ações afirmativas..... pág. 15
- ART. 79 – Ausências abonadas ..... pág. 15 e 16
- ART. 80 – Licença paternidade ..... pág. 16
- ART. 81 – Planos de demissão voluntária ..... pág. 16
- ART. 82 – Fale com o Presidente ..... pág. 16

## 6.PAUTAS SINDICAIS

- ART. 83 – Ausências decorrentes de greve..... pág. 16
- ART. 84 – Liberação dos dirigentes sindicais ..... pág. 16 e 17
- ART. 85 – Promoções de dirigentes sindicais liberados ..... pág. 17
- ART. 86 – Direitos dos delegados sindicais..... pág. 17
- ART. 87 – Comissões eleitorais ..... pág. 17

## 7.CONSIDERAÇÕES FINAIS

- ART. 88 – Vigência ..... pág. 17

## **1. MANUTENÇÃO DO ACORDO ATUAL E DA MESA ÚNICA**

### **ART. 1º – MANUTENÇÃO DO ACORDO ATUAL E DA MESA ÚNICA DE NEGOCIAÇÃO**

O Banco manterá o ACT 2024/2026, acrescido das novas cláusulas negociadas para vigência do novo acordo, com negociações prosseguindo em mesa permanente de negociação.

## **2. PAUTAS ECONÔMICAS**

### **ART. 2º – REVISÃO DO PCR**

O Banco compromete-se implementar o novo PCR até 01/01/2027, com as características descritas nos parágrafos abaixo:

§ 1º - Todos os cargos existentes no PCR atual 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).

§ 2º - 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.

§ 3º - O Analista Técnico 1 terá sua remuneração 50% (cinquenta por cento) maior que a remuneração do Analista Bancário 1.

§ 4º - O Especialista Bancário 1 e o Especialista Técnico 1 terão suas remunerações 90% (noventa por cento) maiores que a remuneração do Analista Bancário 1.

§ 5º - As promoções por tempo de serviço ocorrerão a cada 2 anos.

§ 6º - 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.

§ 7º - 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.

§ 8º - Promoções ocorridas em um ano não impedirão o funcionário de ter sua(s) promoção(ões) no ano seguinte.

§ 9º - O Banco sempre utilizará 100% dos recursos permitidos pela legislação para serem utilizados em promoções.

§ 10º - 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), e todos os funcionários do quadro do BNB serão automaticamente incorporados ao novo PCR.

§ 11º - 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).

§ 12º - As gratificações mensais (1/3 de todas as verbas salariais) e as verbas de caráter pessoal serão mantidas e corrigidas pelo índice negociado com a FENABAN.

§ 13º - Para fins de promoção, só serão descontados os dias de afastamento que ultrapassarem 180 dias por ano.

### **ART. 3º – CONDIÇÕES ESPECIAIS DE CRÉDITO PARA FUNCIONÁRIOS**

O Banco ampliará margem consignável de funcionários para 35% da renda bruta e ofertará empréstimos/re negociações a custo apenas do CDI, carência, e prazos de até 144 meses.

---

**ART. 4º – CRÉDITO PARA AQUISIÇÃO DE CARRO ELÉTRICO**

---

O Banco usará a linha FNE Verde para financiar carros elétricos para os funcionários.

---

**ART. 5º – USO DE FERRAMENTAS DE TRABALHO FORA DA JORNADA REGISTRADA**

---

O Banco considerará como tempo efetivamente trabalhado, acessos ao e-mail corporativo e a qualquer outro sistema ou aplicativo dedicado ao trabalho, fora da jornada normal ou do controle de ponto.

**§ Único** - Acessos a sistemas internos do Banco, sem dar entrada no controle de ponto, só serão permitidos para funcionários com funções dispensadas de controle de jornada.

---

**ART. 6º – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

---

O Banco considerará sábado como repouso semanal remunerado, com divisor 150 (jornada 6h) ou 200 (jornada 8h) para cálculo de horas-extras.

---

**ART. 7º – VALE-TRANSPORTE**

---

O Banco concederá vale-transporte em dinheiro ou por meio eletrônico, à escolha do funcionário, e arcará com os custos dos mesmos que ultrapassarem 4% (quatro por cento) do seu salário básico.

---

**ART. 8º – VALE-TRANSPORTE ESPECIAL**

---

O Banco pagará vale-transporte especial (sem comprovação) em restrições de transportes públicos por decretos estaduais/municipais:

**§ Único** - No transporte intermunicipal, será priorizada a contratação de transporte particular caso o número de funcionários seja maior ou igual a 3 (três).

---

**ART. 9º – FUNÇÕES DE RISCO**

---

O Banco pagará 50% do vencimento do cargo como adicional de periculosidade ou insalubridade e reconhecerá função de risco para técnicos de campo, gerências médias, auxiliares, caixas executivos, agentes de desenvolvimento e demais que acompanhem empreendimentos/grupos em áreas de riscos químicos (agrotóxicos, fertilizantes), biológicos (animais peçonhentos, zoonoses, ambientes contaminados), assaltos, acidentes de trânsito e sequestros.

---

**ART. 10 – PLANO DE FUNÇÕES**

---

Até 31 de março de 2027 o Banco criará uma comissão paritária para elaborar um novo Plano de Funções.

---

**ART. 11 – VALORES DE REFERÊNCIA PARA PLR E 13º SALÁRIO**

---

O Banco usará para PLR e 13º Salário a média das remunerações mensais do exercício ou a remuneração de dezembro, incluindo substituições de funções em comissão, o mais vantajoso ao funcionário.

---

**ART. 12 – DIÁRIAS EM SERVIÇO E/OU TREINAMENTO**

---

O Banco reajustará as diárias anualmente pelo IPCA (índice nacional de preços ao consumidor amplo), e a menor diária terá o mesmo valor das pagas aos Gerentes Gerais.

**§ Único** - Diárias de serviço em dias não úteis serão pagas com valor duplicado.

---

**ART. 13 – QUADRO TÉCNICO**

---

O Banco implementará os seguintes benefícios para os funcionários do quadro técnico:

- Pagamento pelo Banco de anuidades de entidades de classe;
- Horas extras conforme registros dos horários trabalhados e roteiros seguidos;
- Treinamentos específicos, internos ou externos, com carga horária mínima de 80h;
- Pagamento pelo Banco de 100% do seguro total do bem, com cobertura abrangente, para quem usa veículo próprio para o trabalho;
- Não será exigido curso superior para progressão em função de analistas técnicos.

#### **ART. 14 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)**

---

O Banco pagará a PLR conforme especificada na Convenção Coletiva da categoria, sempre no 1º dia útil após a publicação do balanço.

§ 1º - Além dos valores previstos no caput, o Banco também pagará aos funcionários, de forma linear, 7% de seu lucro líquido, a título de PLR Social;

§ 2º - O limite individual da PLR será de 7 remunerações brutas;

§ 3º - O montante a ser pago a título de PLR será de 75% do montante pago aos acionistas a título de dividendos e/ou juros sobre capital próprio.

#### **ART. 15 – ASSEGURAMENTO DE FUNÇÃO**

---

O Banco pagará um seguro de função de 12 meses para todos os funcionários que forem desligados de suas funções em comissão.

#### **ART. 16 – INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO EM COMISSÃO**

---

O Banco incorporará ao salário dos funcionários, administrativamente, 10% do valor das comissões por eles recebidas, todos os anos, até incorporar os 100%.

#### **ART. 17 – VALORES DE QUILOMETRAGENS**

---

O Banco aumentará em 20% os valores das quilômetros pagas, e atualizará mensalmente os valores considerando, além dos preços dos combustíveis, os custos nos financiamentos de automóveis, valores médios de revisões veiculares, pagamentos de seguros, etc.

#### **ART. 18 – HORAS EXTRAS**

---

As horas extras serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento).

§ Único - O Banco aumentará a dotação de horas extras nas agências.

#### **ART. 19 – RECLASSIFICAÇÃO DE AGÊNCIAS**

---

O Banco não reduzirá a remuneração dos funcionários em caso de reclassificação de agências para baixo.

#### **ART. 20 – DIFERENCIAL DE MERCADO**

---

O Banco pagará o diferencial de mercado também para técnicos administrativos de gerentes executivos de São Paulo e de Brasília.

#### **ART. 21 – REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DOS ADICIONAIS NOTURNOS NO 13º SALÁRIO**

---

O Banco calculará os reflexos das horas extras e dos adicionais noturnos no 13º salário com base na média anual ou nos valores recebidos em dezembro, o que for maior.

#### **ART. 22 – 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.

---

**ART. 23 – PAGAMENTO DOS AUXÍLIOS ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO**

---

O Banco creditará os auxílios alimentação e refeição sempre no mesmo dia da folha de pagamentos, com a opção de cartão único para uso flexível (alimentação ou refeição).

---

**ART. 24 – 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.

§ Único - A pedido do funcionário, a devolução poderá ser realizada parceladamente.

---

**ART. 25 – BASE DE CÁLCULO PARA O IMPOSTO DE RENDA**

---

O Banco não incluirá os auxílios creche, creche especial e dependente com deficiência na base de cálculo do imposto de renda dos funcionários que os receberem.

---

**ART. 26 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

---

O Banco pagará Adicional por Tempo de Serviço de 1% a cada ano completo.

---

**ART. 27 – AUSÊNCIAS ABONADAS CADUCADAS**

---

O Banco restituirá pecuniariamente, até o dia 31/12/2026, todas as ausências abonadas caducas antes da implantação da indenização automática.

---

**ART. 28 – VALORIZAÇÃO POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE**

---

O Banco concederá um acréscimo à remuneração bruta dos funcionários como incentivo à formação acadêmica, nos seguintes percentuais:

- 5% (cinco por cento) para funcionários com especialização;
- 10% (dez por cento) para funcionários com mestrado; e
- 20% (vinte por cento) para funcionários com doutorado.

---

**3.SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

---

---

**ART. 29 – CONCURSO PÚBLICO E FIM DA TERCEIRIZAÇÃO**

---

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

§ 1º - O Banco realizará imediatamente novos concursos públicos para adequar seus quadros em todas as áreas, especialmente nas áreas técnicas.

§ 2º - O Banco revisará os quadros de funcionários de todas as unidades com objetivo de identificar distorções e suprir carências.

§ 3º - O Banco se compromete a substituir os terceirizados por concursados, em todas as áreas, durante a vigência deste acordo.

§ 4º - O número de vagas para cada concurso será decidido em comissão paritária com o movimento sindical.

---

**ART. 30 – CONVERGENTE**

---

O Banco garantirá que as metas no CONVERGENTE sejam de fato negociadas com as equipes, não apenas impostas.

§ 1º - O Banco criará uma Comissão Paritária com o movimento sindical para discutir o sistema.

§ 2º - O Banco promoverá a redução e readequação das metas.

§ 3º - As metas anuais serão sempre definidas até o final do mês de janeiro de cada ano.

§ 4º - Para fins de pontuação no Convergente, serão consideradas apenas as metas definidas e acordadas no início de cada ano, independentemente das revisões realizadas posteriormente.

§ 5º - Não haverá nenhum tipo de penalidade para funcionários que não atingirem metas posteriormente majoradas.

---

#### **ART. 31 – PONTO ELETRÔNICO**

O Banco realizará as seguintes mudanças no sistema:

- Desabilitar a função de desbloquear estação de trabalho pelo gestor;
- Proibir a desativação do ponto eletrônico;
- O saldo negativo de horas poderá ser compensado até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente;
- O saldo positivo de horas poderá ser convertido em até 04 (quatro) ausências abonadas por mês.

---

#### **ART. 32 – EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

O Banco realizará exames médicos periódicos anuais iguais para todos os funcionários, sem distinção por função; e também ressarcirá deslocamento intermunicipal e abonará dias necessários para a realização dos mesmos.

§ Único - Exames indicados para pessoas a partir de uma certa idade, poderão ser realizados antes, se houver indicação médica.

---

#### **ART. 33 – REMOÇÃO/TRANSFERÊNCIA PARA TRATAMENTOS DE SAÚDE**

O Banco terá previsão normativa para remoção/transferência temporária excepcional para tratamento de doença do funcionário ou parentes até 2º grau, para agência em centro com tratamento disponível, evitando gastos/desgastes com viagens e com acompanhamento da assistência social do Banco.

---

#### **ART. 34 – BLITZ DA ERGONOMIA**

O Banco implementará de imediato as recomendações da blitz de ergonomia visando corrigir problemas relacionados à saúde ocupacional.

---

#### **ART. 35 – CUSTEIO DE ATIVIDADES LABORAIS PREVENTIVAS**

O Banco transferirá às agências poder de contratação de empresas para programas de atividades laborais preventivas; destinará 100% do auxílio financeiro a funcionários e/ou aposentados que comprovem frequentar academias para atividades físicas preventivas e/ou regenerativas; e retornará imediatamente as atividades laborais suspensas.

---

#### **ART. 36 – LOCAL ADEQUADO PARA DESCANSO**

O Banco disponibilizará espaço adequado e específico para descanso dos funcionários em todas as unidades de trabalho.

---

#### **ART. 37 – VACINAÇÃO**

Nas campanhas de vacinação, serão disponibilizadas vacinas para os funcionários da ativa, aposentados e liberados para mandados sindicais, inclusive para seus dependentes inclusos no plano de saúde.

#### **ART. 38 – COMBATE AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL**

---

Para o efetivo combate aos assédios, o Banco deverá:

- Promover cursos periódicos e obrigatórios sobre gestão de pessoas e inteligência emocional para todos os funcionários;
- 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;
- 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;
- 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;
- Viabilizar os contatos com psicólogos do banco, também de fora do ambiente de trabalho;
- Arcar com todas as despesas de consultas psicológicas;
- 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;
- Centralizar as denúncias na Comissão de Ética, que terá um prazo máximo de 30 dias para averiguação e providências;
- Realizar campanha interna de conscientização sobre o tema.

#### **ART. 39 – 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.

#### **ART. 40 – APOIO À MATERNIDADE**

---

O Banco colocará em regime de teletrabalho por 6 meses, logo após a licença maternidade, todas as funcionárias que assim solicitarem.

**§ Único** - O Banco prorrogará o prazo de redução de jornada para amamentação para 2 (dois) anos, como recomenda a Sociedade Brasileira de Pediatria.

#### **ART. 41 – COMUNICAÇÃO ENTRE ÁREAS**

---

O Banco aperfeiçoará a comunicação entre agências e Centrais Terceirizadas.

#### **ART. 42 – MODELO DE AGÊNCIAS**

---

O Banco criará um novo modelo de agências, com elevação do quantitativo de funcionários e de funções.

**§ Único** - O novo modelo será elaborado em comissão paritária com o movimento sindical.

#### **ART. 43 – VÍTIMAS DE ASSALTO E SEQUESTRO**

---

O Banco criará um programa de assistência às vítimas de assalto e sequestro, com custeio integral pelo empregador e pelo tempo que for necessário (vide PAVAS do Banco do Brasil).

#### **ART. 44 – 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.

**§ Único** - Em caso de impossibilidade de retorno à agência de origem, o banco promoverá a transferência definitiva.

#### **ART. 45 – 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.

#### **ART. 46 – 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.

#### **ART. 47 – FERRAMENTAS DE TRABALHO DE CAMPO**

---

O Banco disponibilizará todas as ferramentas de trabalho (EPIs, notebooks, drones, 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).

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

#### **ART. 48 – PROCESSOS DE CONCORRÊNCIA**

---

O Banco adotarà 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 dos participantes a todas as informações pertinentes ao pleito e aos seus resultados, e adotarà a ampla concorrência como regra, sem exceção.

§ 1º - As concorrências serão realizadas em no máximo 90 dias após a vacância ou criação da função em comissão.

§ 2º - 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.

§ 3º - O Banco permitirá concorrências de funcionários das agências para todas as outras áreas, inclusive a DIRGE.

§ 4º - O vencedor do pleito será sempre o 1º (primeiro) colocado.

§ 5º - O Banco abrirá concorrências para todas as vagas de Agentes de Desenvolvimento para evitar prejuízos à atuação territorial e ao cumprimento do papel estratégico do Banco como instituição de desenvolvimento.

#### **ART. 49 – TELETRABALHO**

---

O Banco adotarà as seguintes mudanças:

§ 1º - Será permitido o teletrabalho sem a necessidade de 2 (dois) ou 3 (três) dias presenciais por semana.

§ 2º - Não haverá limitações em relação ao número de funcionários em teletrabalho por unidade.

§ 3º - Não haverá limitações de unidades que podem ter funcionários em teletrabalho.

§ 4º - O funcionário em teletrabalho poderá realizar seu trabalho em qualquer lugar que quiser.

§ 5º - O funcionário em teletrabalho poderá fazer horas-extras.

§ 6º - O Banco fornecerá todos os equipamentos necessários para o teletrabalho (computador, mesa, cadeira, etc.).

§ 7º - 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.

---

**ART. 50 – COMISSÃO PARITÁRIA SOBRE 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.

§ Único - O Banco terá um único critério de avaliação dos funcionários.

---

**ART. 51 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

O Banco emitirá todas as Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT).

---

**ART. 52 – 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.

---

**ART. 53 – DIVISÃO DO TRABALHO**

O Banco nomeará ao menos um auxiliar para cada gerência média nas agências.

---

**ART. 54 – 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.

---

**ART. 55 – DEMISSÕES**

O Banco só demitirá funcionários via processo administrativo (PAD) com amplo direito de defesa.

---

**ART. 56 – RELOCALIZAÇÃO DE UNIDADES**

Serão realocizadas todas as unidades localizadas em áreas de risco para os funcionários.

---

**ART. 57 – SISTEMAS INFORMATIZADOS INTERNOS**

O Banco implementará novos sistemas mais rápidos, estáveis, integrados e eficazes, com objetivo de tornar todos os processos internos mais inteligentes, evitando stress e retrabalho.

---

**ART. 58 – REESTRUTURAÇÕES**

O Banco não realizará reestruturações de unidades sem prévio diálogo com o movimento Sindical.

---

**4. PLANOS DE SAÚDE E DE PREVIDÊNCIA**

---

**ART. 59 – 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.

#### **ART. 60 – CUSTEIO, SERVIÇOS E BENEFÍCIOS DA CAMED**

---

O Banco, na qualidade de patrocinador e mantenedor, determinará as seguintes melhorias:

- 70% do custeio do Plano Natural pago pelo Banco;
- Ampliação do atendimento através de convênios de reciprocidade em todo o país;
- Instalação de grupos de trabalho paritários com o movimento sindical, 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;
- Ressarcimento integral de despesas com deslocamento, alimentação e hospedagem a funcionários, dependentes e acompanhantes que se deslocarem a outras localidades por ausência de credenciados locais;
- Genitores dos associados no Plano Natural;
- Plano Natural após aposentadoria para funcionários contratados a partir de 2018;
- atendimentos médicos e odontológicos itinerantes;
- Fornecimento gratuito de todos os medicamentos de uso contínuo;
- Menores sob guarda legal dos associados como dependentes no Plano Natural.

#### **ART. 61 – PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (PAS) - ADIANTAMENTO**

---

A todos os funcionários será assegurado acesso ao Programa de Assistência Social-PAS, modalidade Adiantamento para os seguintes eventos:

- Tratamento odontológico não coberto pela CAMED;
- Aquisição de óculos e lentes de contato;
- Catástrofe natural ou incêndio residencial;
- Funeral de dependente econômico;
- Glosas da CAMED nos tratamentos realizados no regime de livre escolha;
- Tratamento psicoterápico, condicionado ao esgotamento do limite de 60 sessões individuais disponibilizadas a cada 12 meses ao associado da CAMED no sistema de coparticipação;
- Cobertura das despesas decorrentes de deslocamentos, hospedagens e verbas refeição, conforme Programa de Assistência a Vítimas de Sequestro e Assalto.
- Ressarcimento de 50% do valor dos remédios para qualquer tipo de tratamento.

**§ 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.

#### **ART. 62 – PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (PAS) - AUXÍLIO**

---

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

- Assistência a dependentes com deficiência;
- Enfermagem especial;
- Hormônio do crescimento;
- Deslocamento para tratamento de saúde no País, deslocamento para tratamento de saúde no exterior;
- Deslocamento para doação e recepção de órgão e transplantes;
- Controle do tabagismo.

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

---

**ART. 63 – REAJUSTES DA CAMED**

Os reajustes dos planos da CAMED ocorrerão nos mesmos meses e percentuais dos reajustes de suas remunerações pelo Banco, para funcionários da ativa, e pela CAPEF, para funcionários aposentados.

---

**ART. 64 – REPASSES DA CAMED CORRETORA**

A CAMED Corretora aumentará para 55% do seu lucro líquido o montante repassado para os fundos de demandas diferenciadas e de prevenção e assistência.

---

**ART. 65 – PLANOS BD E CV-I**

O Banco realizará as seguintes mudanças nos planos da CAPEF:

**§ 1º** - 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;

**§ 2º** - Permitirá que a adesão ao Plano CV-I da CAPEF poderá ser realizada a qualquer tempo, garantida a retroatividade das contribuições do funcionário e do Banco;

**§ 3º** - Permitirá ao associado do plano CV-I 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.

---

**ART. 66 – TAXA DE CARREGAMENTO DO PLANO CV-I DA CAPEF**

O Banco, enquanto responsável pela indicação dos administradores da CAPEF, determinará a redução da taxa de carregamento do Plano CV-I para 1% das contribuições mensais dos associados e do Banco.

---

**ART. 67 – GESTÃO DOS PLANOS BD E CV-I**

Banco e a CAPEF deverão criar mecanismos para proteger os fundos dos planos BD e CV-I, evitando que a administração desses fundos seja transferida ao mercado financeiro, conforme projeto que já tramita no Congresso Nacional.

---

**ART. 68 - 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.

**§ 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).

---

**5. PAUTAS SOCIAIS**

---

**ART. 69 – NEURODIVERGENTES E PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

Em relação aos neurodivergentes e portadores de deficiência serão aplicados os seguintes preceitos:

- 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. O banco não exigirá que sejam dependentes dos funcionários para fins de imposto de renda;
- As reduções de jornada serão estendidas aos próprios funcionários com deficiência e/ou neurodivergentes para suas próprias consultas e terapias, bem como para acompanhamento de seus cônjuges nestas mesmas condições;
- Será criada uma cota para neurodivergentes no conselho deliberativo da CAMED;
- A CAMED credenciará, pelo menos em grandes centros e cidades polo, credenciará 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;
- Para a redução de jornada, não será mais exigido o comprovante de acompanhamento dos dependentes em consultas e terapias;
- 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;
- O Banco criará um curso obrigatório para todos os funcionários sobre as limitações e como lidar com pessoas com deficiência e neurodivergentes;
- O valor do Auxílio dependente com deficiência será de 1 (um) salário-mínimo;
- O Banco terá uma cota para PCD na Diretoria e/ou no Conselho de Administração;
- O Banco implementará políticas para garantir a representação de PCD em todos os níveis hierárquicos;
- O Banco garantirá todas as adaptações necessárias para preservar a dignidade e a saúde física e mental dos funcionários PCD;
- Os funcionários PCD terão prioridade nas cotas para o teletrabalho.

#### **ART. 70 – 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.

#### **ART. 71 – UNIVERSIDADE CORPORATIVA**

---

O Banco ampliará a atuação da Universidade Corporativa via convênio com centros de educação corporativa, criando cursos de especialização à distância que contemplem todos os funcionários.

#### **ART. 72 – FOLGA ANIVERSÁRIO**

---

O Banco abonará para todos os efeitos a falta ao trabalho no dia do aniversário do funcionário.

#### **ART. 73 – DOAÇÃO DE SANGUE**

---

O Banco dará 01(uma) ausência abonada para cada doação durante o período da vigência deste acordo, mediante comprovação, sem limitações.

#### **ART. 74 – LICENÇA MENSTRUAL**

---

O Banco abonará até 03(três) dias úteis por mês para as empregadas que atestarem problemas de saúde que provoquem cólicas menstruais ou desconfortos excessivos que possam afetar seu desempenho no serviço.

---

**ART. 75 – PATROCÍNIO À EDUCAÇÃO FORMAL**

---

O Banco patrocinará 100% da mensalidade da educação formal dos funcionários.

§ 1º - O edital será divulgado sempre em dezembro de cada ano;

§ 2º - Modificações no processo serão sempre previamente negociadas com a CNFBNB.

---

**ART. 76 – 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.

---

**ART. 77 – TRANSTORNO DE DÉFICIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE**

---

O Banco, para todos os efeitos, dará ao transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH), o mesmo tratamento dado às deficiências, inclusive concessão de benefícios como auxílios e redução de jornada.

---

**ART. 78 – AÇÕES AFIRMATIVAS**

---

O Banco implantará um Programa de Ações Afirmativas, conforme Decreto nº 11.785/2023.

---

**ART. 79 – AUSÊNCIAS ABONADAS**

---

Além das ausências abonadas já previstas em 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.

- 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.
- 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de sogro (a), genro ou nora, ressalvadas situações mais vantajosas.
- 12 (doze) dias por ano, para levar filho ou dependente menor de 18 anos ao médico, ou a qualquer outro profissional de saúde.
- 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 ART. 151 da Lei nº 8.213/91.
- 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).
- 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.
- 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.
- 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;
- 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.

- 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;
- 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.
- 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 já previstas, sem prejuízo do recebimento de 1/3 de acréscimo constitucional previsto sobre as férias, em cada utilização.
- Quantos dias forem necessários para acompanhamento de dependentes a atendimentos médicos.
- 01 (uma) ausência abonada, além dos dias de participação, para cada dia de participação em tribunais do júri, limitadas a 2 (duas) por ano.
- Quantas ausências abonadas forem necessárias para realização de exames de alta complexidade quando os mesmos não puderem ser realizados no domicílio do funcionário.

§ 1º - Por solicitação médica os prazos poderão ser estendidos por tempo necessário ao restabelecimento da saúde do paciente.

§ 2º - Não haverá limite de idade para dependentes com deficiência que precisarem de acompanhamento em consultas e/ou tratamentos.

---

#### **ART. 80 – LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade será de 30 dias

---

#### **ART. 81 – PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA**

Os planos de demissão voluntária (PDV) serão permanentes e permitirão a adesão de funcionários que tenham a partir de 10 (dez) anos de Banco.

§ Único - Os benefícios do Hub do Bem serão estendidos para os funcionários aposentados.

---

#### **ART. 82 – FALE COM O PRESIDENTE**

O Banco implementará um novo canal oficial de comunicação com o Presidente, disponível para todos os funcionários.

---

### **6. PAUTAS SINDICAIS**

---

#### **ART. 83 – AUSÊNCIAS DECORRENTES DE GREVES**

As ausências ocorridas em virtude da paralisação por motivo de greve serão abonadas pelo Banco, sem quaisquer prejuízos para os funcionários.

---

#### **ART. 84 – 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

§ 1º - 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 25 (vinte e cinco) empregados com atuação nas bases de representação da CONTRAF.

§ 2º - 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.

§ 3º - O Banco assegurará aos funcionários eleitos e liberados para o exercício de cargos de representação nas direções de entidades 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.

#### **ART. 85 – 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.

#### **ART. 86 – 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.

#### **ART. 87 – COMISSÕES ELEITORAIS**

---

O Banco garantirá participação paritária de representantes indicados pela CONTRAF-CUT nas comissões eleitorais para eleições da Comissão de Ética, do CAREF, da CAMED e da CAPEF.

### **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

---

#### **ART. 88 – VIGÊNCIA**

---

Esta pauta de reivindicações será válida desde o momento de sua entrega ao Banco até a entrega de uma nova pauta que a substitua.

Fortaleza, 26 de junho de 2026

---

Robson Luís Andrade Araújo  
Coord. da Comissão Nacional dos Funcionários do BNB

---

Gustavo Machado Tabatinga Junior  
Secretário Geral da CONTRAF-CUT