

PROPOSTAS BNB

1. **Renovação de todas as Cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho vigente**, incluindo as relacionadas ao Teletrabalho Híbrido.
2. **Mesa Única de Negociação:** O Banco do Nordeste compromete-se a continuar signatário da Mesa Fenaban, seguindo o reajuste.
3. **Reajuste dos Salários:** reajuste seguindo a Convenção Coletiva da FENABAN 2026/2028, observadas as condições negociadas entre as partes e as autorizações cabíveis.
4. **Vale Alimentação e Refeição:** reajuste seguindo a Convenção Coletiva da FENABAN 2026/2028.
5. **Manutenção da 13o Cesta Alimentação.**
6. **Piso Salarial:** Elevação do piso salarial seguindo o reajuste da Convenção Coletiva da Fenaban (CCT).
7. **Antecipação do pagamento dos benefícios referente ao mês de setembro/26 previstos no ACT:** auxílios alimentação e refeição e adiantamento para férias.
8. **Plano de Cargos:** Encaminhamento de proposta de revisão do Plano de Cargos para os órgãos de controle, após validação e concordância por parte da Comissão Paritária do BNB.
9. **Promoção no Cargo:** Aprimoramento do critério de apuração do tempo de serviço para fins de promoção no cargo, de modo que, passem a ser deduzidos os afastamentos de licença-saúde abonados pelo banco apenas quando excederem 30 dias, em substituição ao parâmetro atualmente vigente de 15 dias.
10. **Celular Corporativo:** Disponibilização de aparelho celular corporativo aos Gerentes de Relacionamento e Gerentes de Relacionamento Corporate da Rede de Agências, como ferramenta de trabalho necessária ao desempenho de suas atribuições, considerando a necessidade de atendimento aos clientes, realização de atividades externas, comunicação institucional e acesso seguro aos sistemas corporativos, com vistas ao aprimoramento da prestação dos serviços e dos processos de negócio do Banco.
11. **Concorrência Interna:**

- a. A partir de 2027, aprimorar o modelo vigente com a inclusão de etapa de análise comportamental, baseada em metodologia estruturada, com o objetivo de ampliar a objetividade do processo seletivo.
 - b. Pontuação, no Promova-se, para todos os membros da CIPA, seja titular ou suplente eleito, titular ou suplente indicado, representante de Unidade, sendo a pontuação calculada pro rata.
 - c. Pontuação, no Promova-se, para membros Titulares e Suplentes e para Representantes Estaduais da Comissão de Ética, sendo a pontuação calculada pro rata.
 - d. Flexibilização dos critérios de concorrência no que se refere a Tempo de Banco e pontuação mínima, para participação dos empregados recém-admitidos nos processos de concorrência para Gerente de Relacionamento de Agência, desde que possuam os requisitos obrigatórios.
12. **Ausências Abonadas:** Aperfeiçoamento da regra atual, de modo a manter a indenização automática, mas também permitir ao empregado optar pela utilização das ausências após as férias, desde que a solicitação seja formalizada previamente ao início do período de férias.
13. **Simulador de Folha de Pagamento:** Criação de simulador de folha para os empregados que almejam mudar de função ou participar de concorrência interna, para fins de avaliação de impacto financeiro.
14. **Ponto Eletrônico:** Tratamento automático pelo sistema da justificativa “compensação de horas” para registros de jornadas incompletas, conferindo mais agilidade no tratamento das ocorrências funcionais.
15. **Dispensa de Função em Comissão:** Inclusão de etapa no processo de dispensa de função em comissão, com a participação do Ambiente de Gestão de Pessoas, para fins acompanhamento da etapa de feedback.
16. **Auxílio Creche:**
- a. Concessão automática a partir da licença maternidade ou paternidade sem a necessidade de solicitação específica para acesso ao benefício.
 - b. Implementação da não incidência de Imposto de Renda sobre o auxílio-creche, em consonância com sua natureza indenizatória e com o entendimento jurídico e tributário adotado pelo Banco.

17. Diversidade:

- a. Programa RETOMAR (Reintegração Profissional no Pós Licença Maternidade). Após o retorno de licença maternidade, a(o) empregada(o) passará 15 dias lotado na Superintendência de DH, para a adequada reintegração profissional e atualização institucional, visando retomar o ritmo e o pertencimento de forma gradual através de capacitação, incluindo a previsão de substituição, em caso de gestor.
- b. Concessão de Cordão de Girassol como identificação para todas as deficiências não aparentes, de forma que as pessoas recebam o suporte adequado sem constrangimentos.
- c. Certificação Obrigatória em Diversidade e Mediação para Gestores Principais do Banco, como pré-requisito para acesso às funções de gestão principal, contemplando os temas gênero, raça, orientação sexual, Pessoa com deficiência/Neurodivergentes, conflito no trabalho e combate ao assédio moral e sexual.
- d. Treinamento para empregados e comunidade BNB sobre Violência Doméstica.
- e. Extensão do Programa “Laços que Importam” para empregados(as) desligados(as) compulsoriamente por idade (75 anos).

18. Saúde e Bem-estar:

- a. Os exames de Papanicolau e mamografia, bem como as consultas com ginecologista e mastologista, realizados por mulheres beneficiárias da Camed com idade igual ou superior a 35 anos, e os exames de PSA total e livre, bem como as consultas com urologista, realizados por homens beneficiários da Camed com idade igual ou superior a 40 anos, no período de outubro a dezembro dos anos de 2026 e 2027, serão isentos de participação financeira.
- b. Conversão do Afastamento para Exames Preventivos de Câncer de dias para horas.
- c. Ampliação do serviço presencial do De Bem Com Você Mesmo para o estado do Piauí.

19. Patrocínio Educação

- a. Empregado que teve Especialização patrocinada pelo Banco poderá participar de novos Editais de Patrocínio, passados dez anos do último patrocínio.
- b. Redução dos prazos para solicitação de investimento-educação, para participação em eventos de capacitação externa, dos atuais 45 dias de antecedência, para:
 - i. 45 dias: treinamentos presenciais com passagem aérea e valor acima de R\$ 2.500,00.
 - ii. 30 dias: treinamentos presenciais com passagem aérea e valor igual ou inferior a R\$ 2.500,00.
 - iii. 30 dias: treinamentos on-line ou sem deslocamento aéreo com valor acima de R\$ 2.500,00.
 - iv. 15 dias: treinamentos on-line ou sem deslocamento aéreo com valor igual ou inferior a R\$ 2.500,00.

20. Delegados Sindicais: Inamovibilidade dos Delegados Sindicais, a exemplo da previsão já existente dos dirigentes sindicais.

21. Criação de uma Mesa Temática para debater a revisão do Plano de Funções do Banco.

22. PLR 2026 e 2027 - Renovação do Acordo de Participação nos Lucros e Resultados para os exercícios de 2026 e 2027, mantidas as condições atualmente vigentes, observadas as aprovações e autorizações governamentais aplicáveis. O valor total da PLR a ser distribuído aos empregados poderá alcançar até 48% dos proventos pagos aos acionistas, condicionado ao atingimento das metas estabelecidas, sendo:

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