

Fortaleza, 31 de agosto de 2024

Na busca contínua de encontrar a melhor proposta em favor de seus empregados, o Banco do Nordeste apresenta abaixo sua proposta de acordo:

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

- b) Realização de *webinars* com o apoio de especialistas nos seguintes temas: Saúde Mental da Mulher, Assédio Moral e Sexual, Gerenciamento de Estresse, Mindfulness e Meditação, Prevenção ao Burnout, Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal, Educação financeira e impactos na Saúde Mental, Cultura de Respeito e Inclusão.
 - c) Inclusão de até 3 (três) dependentes por empregado ativos nas modalidades de planos disponíveis na plataforma Wellhub (antigo Gympass), com adesão gratuita dos dependentes e custo mensal do plano escolhido para os dependentes a cargo do empregado.
 - d) Atestado médico passa a ser encaminhado pelo empregado, via sistema, para análise da Central de Saúde, sendo que o Gestor da Unidade apenas toma ciência do período de afastamento, sem acesso ao conteúdo do atestado, evitando qualquer tipo de constrangimento.
 - e) Assegurar o pagamento da remuneração ao empregado cujo benefício do INSS seja suspenso após o resultado de perícia médica realizada, o considerado apto ao retornar ao trabalho, mas este é considerado inapto a retornar ao trabalho após consulta realizada pelo Banco.
 - f) Implantação do piloto de sala de apoio à amamentação nas dependências do CAPGV.
 - g) Criação do Comitê de Saúde Mental e Bem-Estar (CSMB) composto pelo Superintendente de Desenvolvimento Humano, como coordenador do Comitê, Superintendente de Estratégia e Organização, Superintendente de Políticas de Desenvolvimento Sustentável e Superintendência de Marketing e Comunicação.
11. **Subsídio Alimentar:** realização de pesquisa para que os empregados escolham 1 (uma) opção dentre até 3 (três) opções de empresas fornecedoras, que serão disponibilizadas pelo Banco.
 12. **Formação Bancária:** inclusão de cursos relacionados a Assédio Moral e Sexual na Trilha de Formação Bancária. Além disso, nenhum curso precisará de parecer do gestor e todos os cursos estão disponíveis para o empregado fazer de forma *online*.
 13. **Banco Pandemia:** Extensão do prazo para compensação do saldo remanescente de horas do Banco de Pandemia (COVID) para até 31/08/2025.
 14. Antecipação do pagamento dos benefícios referente ao mês de setembro/24 previstos no ACT: auxílios alimentação e refeição e adiantamento para férias.
 15. **Convergente:** no último trimestre de 2024, realização de pesquisa com todos os empregados do Banco com objetivo de identificar a percepção das pessoas sobre o atual processo de avaliação de desempenho.
 16. **CDC e Adiantamento de Férias:** Prorrogação da suspensão das parcelas em setembro, outubro e novembro/2024.
 17. **PLR 2024 e PLR 2025** - Renovação do Acordo Coletivo de Trabalho da PLR com as condições vigentes e a excepcionalidade ao previsto no art. 2º, parágrafo único da Resolução CCE 10/1995, autorizando-se a distribuição do montante da PLR no limite máximo de 48% dos dividendos pagos, da forma abaixo:
 - a) Módulo Fenaban - Distribuir até 9% (nove por cento) do lucro líquido, calculado proporcionalmente ao valor total a ser distribuído, pelo atendimento das metas propostas.
 - b) Módulo Metas Sociais - Distribuir até 3% do lucro líquido linearmente, pelo atendimento das metas propostas. Obs.: Calculado proporcionalmente ao valor provisionado.