

BNB

Trabalhadores conquistam compromisso sobre Plano de Cargos e consolidam avanço na PLR

Entre os avanços estão consolidação de conquista na PLR, encaminhamento da revisão do Plano de Cargos, criação de uma Mesa Temática para debater a revisão do Plano de Funções e Certificação obrigatória em Diversidade e Mediação para gestores principais

A Comissão Nacional das Funcionárias e dos Funcionários do BNB (CNFBNB) conquistou em mesa de negociação com o banco, neste sábado (29), importantes avanços no âmbito da campanha nacional 2026, para a renovação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do Banco do Nordeste do Brasil (BNB). "São mais de 20 itens que foram propostos pelo banco com base nas nossas reivindicações. Entre os destaques está o encaminhamento da proposta de revisão do Plano de Cargos, desenvolvida paritariamente entre o banco e o movimento sindical, e que é uma demanda de 20 anos dos funcionários do BNB", destacou o coordenador da CNFBNB, Robson Araújo.

Outro importante avanço foi a consolidação de conquista na PLR, com a destinação de até 48% dos dividendos e Juros sobre Capital Próprio (JCP) para a PLR. "Nossa grande preocupação era que a conquista histórica que tínhamos alcançado em 2024, acabasse se tornando um retrocesso igualmente histórico, caso a regra não fosse renovada. Felizmente, vamos renovar a regra e isso graças a disposição de luta demonstrada pelos funcionários no dia 23 de julho", completou Robson Araújo.

Os trabalhadores também conquistaram a criação de uma Mesa Temática para debater a revisão do Plano de Funções. "Com isso, teremos a oportunidade de corrigir distorções e injustiças do plano atual, de forma abrangente e com a visão dos trabalhadores na mesa", registrou Robson.

O presidente da Fetrafi-NE e representante do Comando Nacional na negociação com o BNB, Carlos Eduardo, destacou como outro importante avanço nesta campanha a implementação da não incidência do Imposto de Renda sobre o auxílio-creche. "É mais dinheiro no bolso das bancárias e dos bancários", pontuou.

Outra conquista apontada é a Certificação obrigatória em Diversidade e Mediação para Gestores Principais do BNB, que será pré-requisito para acesso às funções de gestão principal, promovendo inclusão e respeito para todos e todas.

A diretora do Sindicato dos Bancários do Ceará, Carmen Araújo, ressalta ainda como avanço a isenção da coparticipação em exames e consultas para prevenção do câncer no último trimestre de cada ano, em consonância com o Outubro Rosa e o Novembro Azul.

"Essa é uma conquista muito importante pois é um forte estímulo a todos os associados da CAMED para fazerem anualmente consultas e exames que podem identificar vários tipos de câncer em estágio inicial, maximizando assim as chances de cura", explicou.

Assembleias dias 3 e 4 de agosto

A proposta será submetida à aprovação das bancárias e bancários do BNB, em assembleia, que será realizada das 19h de quinta-feira (3) até às 19h da sexta-feira (4), precedida de plenária de esclarecimentos e debates sobre as propostas.

Além das propostas para renovação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), a categoria também irá avaliar as propostas de renovação da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), que o BNB se comprometeu a seguir.

Veja a lista de conquistas na íntegra:

1 - Renovação de todas as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

2 - Mesa Única de Negociação: O BNB se compromete a continuar signatário da Mesa Fenaban.

3 - Reajuste dos salários: reajuste seguindo a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2026/2028, observadas as condições negociadas entre as partes e as autorizações cabíveis.

4 - Vales alimentação e refeição: reajuste seguindo a CCT 2026/2028.

5 - 13ª Cesta Alimentação: manutenção do benefício para todos os empregados em exercício na data do crédito.

6 - Benefícios: reajuste seguindo a CCT:

- Auxílio creche/babá;

- Auxílio dependente com deficiência;

- Auxílio funeral;

- Indenização por morte ou incapacidade decorrente de assalto.

- Auxílio material escolar (para funcionários admitidos até 22.03.1988)

7 - Piso Salarial: Elevação do piso salarial seguindo o reajuste da CCT.

8 - Antecipação do pagamento dos benefícios referentes ao mês de setembro/26 previsto no ACT: auxílios alimentação e refeição e adiantamento para férias.

9 - 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.

10 - 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.

11 - Celular corporativo: disponibilidade 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 de prestação dos serviços e dos processos de negócio do banco.

12 - Concorrência interna:

- 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.

- Pontuação, no Promova-se, para todos os membros da CIPA, seja titular ou suplente eleito, titular ou suplente indicado, representante da Unidade, sendo a pontuação calculada pro rata.

- Pontuação, no Promova-se, para membros Titulares e Suplentes e para Representantes Estaduais da Comissão de Ética, sendo a pontuação calculada pro rata.

- 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.

13 - 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.

14 - 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.

15 - Ponto eletrônico: tratamento automático pelo sistema de justificativa "compensação de horas" para registros de jornadas incompletas, conferindo mais agilidade no tratamento das ocorrências funcionais.

16 - 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.

17 - Auxílio creche:

- Concessão automática a partir da licença maternidade ou paternidade sem a necessidade de solicitação específica para acesso ao benefício.

- 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.

18 - Diversidade:

- Programa RETOMAR (Reintegração Profissional no Pós Licença Maternidade). Após o retorno de licença maternidade, a empregada 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.

- Concessão de Cordão de Girassol como identificação para todas as deficiências não aparentes, de forma que as pessoas recebam o suporte adequado sem constrangimentos.

- 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, pessoas com deficiência/neurodivergentes, conflito no trabalho e combate ao assédio moral e sexual.

- Treinamento para empregados e comunidade BNB sobre Violência Doméstica.

- Extensão do Programa "Laços que Importam" para empregados(as) desligados(as) compulsoriamente por idade (75 anos).

19 - Saúde e bem-estar:

- 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 do 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 de 2026 a 2027, serão isentos de participação financeira.

- Conversão do afastamento para exames preventivos de câncer, de dias para horas.

- Ampliação do serviço presencial do De Bem Com Você Mesmo para o estado do Piauí.

20 - Patrocínio educação:

- Empregado que teve especialização patrocinada pelo banco poderá participar de novos editais de patrocínio, passados dez anos do último patrocínio.

- Redução dos prazos para solicitação de investimento-educação, para participação em eventos de capacitação externa, dos atuais 45 dias de antecedência, para:

45 dias: treinamentos presenciais com passagem aérea e valor acima de R\$ 2.500,00

30 dias: treinamentos presenciais com passagem aérea e valor igual ou inferior a R\$ 2.500,00

30 dias: treinamentos online ou sem deslocamento aéreo com valor acima de R\$ 2.500,00

15 dias: treinamento online ou sem deslocamento aéreo com valor igual ou inferior a R\$ 2.500,00

21 - Delegados Sindicais - Inamovibilidade dos Delegados Sindicais, a exemplo da previsão já existente dos dirigentes sindicais

22 - Criação de mesa temática para debater a revisão do Plano de Funções do banco.

23 - PLR 2026 e 2027 - renovação do Acordo de Participação nos Lucros e Resultados para os exercícios de 2026 e 2027, mantidas as condições vigentes e observadas a aprovação da excepcionalidade prevista no parágrafo único do art. 2º da Resolução CCE nº 10/1995, bem como as demais autorizações eventualmente exigidas pelos órgãos governamentais, sendo:

- Módulo Fenaban - Distribuir até 9% do lucro líquido, calculado proporcionalmente ao valor total a ser distribuído, pelo atendimento das metas propostas.

- Módulo metas sociais - Distribuir até 3% do lucro líquido linearmente, pelo atendimento das metas propostas. Obs.: calculado proporcionalmente ao valor provisionado.