64ª Reunião do Conselho de Representantes da AFBNB

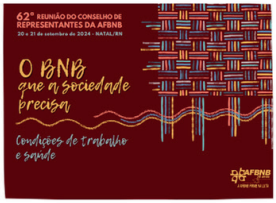
AFBNB rumo aos 40 ANOS de lutas

Defesa dos trabalhadores e do BNB
Organização e papel dos Representantes

15 e 16 de agosto - 2025 - Salvador/BA

RESOLUÇÕES APROVADAS
57ª A 63ª RCR

RESOLUÇÕES APROVADAS
57ª A 63ª RCR



Apresentação

Prezados(as) participantes,

Este documento é um compilado com as resoluções aprovadas nas últimas Reuniões do Conselho de Representantes da AFBNB, organizadas por temas. Mais do que isso, é resultado de inúmeras discussões, reflexões, debates e dedicação dos que participaram dos encontros, imbuídos do compromisso de representar a unidade pela qual foram eleitos representantes.

O Conselho de Representantes é o órgão deliberativo da Associação, sendo responsável entre outras coisas por apreciar as reivindicações de funcionários a serem apresentadas à Direção Geral do BNB e às demais entidades e instituições.

As deliberações, por sua vez, são diretrizes que norteiam não apenas o trabalho da AFBNB, mas do próprio Banco do Nordeste, por apresentar um verdadeiro raio x dos desafios e problemas a serem superados para que o BNB cumpra efetivamente sua missão desenvolvimentista, a partir do olhar de quem mais conhece o Banco: seus trabalhadores.
Todas as deliberações são encaminhadas às instâncias responsáveis e acompanhadas de forma permanente pela AFBNB.

Sigamos mobilizados e organizados, com a certeza de que só a luta muda a vida.

Boa leitura e bom trabalho!

CONDIÇÕES DE TRABALHO E ASSÉDIO MORAL

- Solicitar que o Banco adote medidas para corrigir a injustiça no sentido de indenizar as FOLGAS e LICENÇA PRÊMIO (inclusive dos aposentados) dos que não puderam utilizar em tempo hábil. No mesmo sentido, que seja extinto o mecanismo que estabelece a prescrição para utilização/ indenização das folgas. (60 RCR)

- Cobrar que seja assegurado o trânsito para funcionário quando da realização de eventos externos ao seu domicilio de modo que a chegada ao destino seja até no máximo às 20h do dia anterior ao do compromisso. Essa prerrogativa deve ser assegurada para os dois percursos (ida e volta). (60 RCR)

- Cobrar que o edital do concurso para o BNB contemple o suprimento da carência de pessoal em todas as unidades do Banco, desde agências à área de TI, analistas e especialistas técnicos. (60 RCR)

- Solicitar ao Banco que altere o normativo para pagamento do auxílio mudança a deslocamentos entre municípios acima de 60 km, não restringindo ao município da unidade assumida

- Solicitar ao Banco que aumente a quantidade de bolsas de mestrado e doutorado, como também, disponibilizar vagas para funcionários em toda a rede de agências. (60 RCR)
- Sugerir ao Banco que crie facilidade de instrução de propostas na agência. Obs.: propostas demorando +-45 dias na Central e, às vezes, são analisadas com erros por contratados nas Centrais. (60 RCR)

- Cobrar do Ambiente de Suporte à Rede de Agências que disponibilize relatórios de avaliação de carteiras tempestivos, corretos e completos, para assim o gestor poder direcionar corretamente suas ações. (60 RCR)

- Questionar o Banco acerca da ampliação da carteira de recuperação de crédito para as agências que ainda não possuem a carteira especializada de recuperação. (60 RCR)

- Cobrar do BNB que todas as carteiras tenham um funcionário de suporte, com atenção especial às carteiras rurais. (59 RCR)

- Solicitar que o Banco estabeleça que cada gerência da agência (relacionamento, administrativa ou operacional) possua no mínimo um auxiliar ou analista de negócio para compor equipe. (61 RCR)

- Reivindicar a jornada diferenciada para funcionários para entrevistas e visitas, durante o processo de adoção para ambos os adotantes. (61 RCR)

- Reivindicar a revogação imediata das novas regras de controle de conformidade nas agências e retorno às regras anteriores. MOTIVO: a pontuação de conformidade prejudica demais no programa de ação da unidade e um erro qualquer de fácil resolução pode impactar bastante no P.A. A nova regra diminui a pontuação da agência mesmo após a RESOLUÇÃO do problema. (61 RCR)

- Contabilizar/remunerar a participação em eventos ocorridos em dias não úteis, bem como realizar o registro através de documentos de viagem. Revisão do 3008-08-01 para incluir a gratificação mensal da base de cálculo da hora extra. (62 RCR)

- Elevar o valor do ressarcimento de quilometragem em atividades rurais de 35% para 50% do valor do combustível. (62 RCR)

- Todo funcionário ao executar uma atividade rural será ressarcido como atividade de campo. (62 RCR)

- Bloqueio do acesso aos sistemas por meio de quaisquer dispositivos eletrônicos interno ou externo se o funcionário não estiver dentro do horário de trabalho. (62 RCR)

- Desenvolver esforços para reconquistar o direito de licença-prêmio para todos os funcionários, enquanto estiverem na ativa. (61 RCR)

- Iniciar uma campanha nacional contra o assédio moral, sexual (ou importunação) e qualquer outro tipo de assédio, com apuração rigorosa de todo o processo e solicitar ao Banco que promova campanha no mesmo sentido. (61 RCR)

- Solicitar ao Banco a criação de um Portal de acompanhamento sobre processos de assédio sexual e moral, com respeito à privacidade das partes e o interesse coletivo. As vítimas e testemunhas devem receber proteção contra retaliações e novos assédios. O Banco deve publicitar através de cartilha os fluxos 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. O Banco tornar réu, por regramento legal, em processos sofridos desta natureza através de queixa-crime. Entende-se que a(o) empregada(o) encontra-se fragilizada(o) em tal momento, deve receber apoio, pois não podem ser culpabilizadas por denunciar. Provocando, inclusive o Banco, para criar Políticas de publicitar os dados compilados de afastamento de saúde mental, ampliando a rede de acolhimento desses funcionários. (61 RCR)

- Criação de um tutorial acerca das informações que devem constar quanto a denúncias de assédio, haja vista o mecanismo disponível demandar tempo e exigir muito detalhamento (muito minucioso - data, horário, local, pessoas presentes, etc) no sentido de dar celeridade. (58 RCR)

- Reformulação do processo de denúncias garantindo uma investigação contundente e principalmente a completa proteção ao denunciante. (58 RCR)

- Cobrar o fim da terceirização das atividades fim no BNB com a realização de concurso público para suprir a carência de funcionários, incluindo também no concurso vagas para analista e especialista técnico (técnico de campo) (59 RCR)

- Fornecimento de equipamentos de trabalho para os técnicos de campo (notebook com sistema operacional compatível com os sistemas e planilhas utilizados - equipamentos com GPS e câmera fotográfica); (58 RCR)

- Solicitar a unificação dos aplicativos para técnicos de campo, unificando as informações e evitando retrabalho. (61 RCR)

- Reforçar os Itens 1, 2 e 16 (Concorrências Internas e Promova-se) incluindo que o Parecer Gerencial não seja eliminatório e seja suprimido quando se direcionar a uma agência mais deficitária em pessoal que a cedente. Aumentar a pontuação de Analistas e Gerentes Executivos de Central, de modo que adquiram pontuação para ascenção funcional, que encontra-se distorcida. No Promova-se incluir prazos de validade para inscrição e liberar o acesso para que todos concorram para onde quiser em qualquer área e localidade de seu interesse. (61 RCR)

- Solicitar ao Banco que reveja os critérios do Promova-se para que todos os funcionários sejam avaliados de forma isonômica. (57 RCR)

- Propor ao Banco a criação de grupo de trabalho para discussão do PROMOVA-SE, CONVERGENTE E CONCORRÊNCIA com a representação da AFBNB e dos Sindicatos. (62 RCR)

- Que a AFBNB acompanhe a representação estadual da comissão de ética nas visitas às unidades. (63 RCR)

- Incluir as agências/ Superintendências estaduais como públicos-alvo do teletrabalho híbrido no retorno da licença maternidade.(63 RCR)

- Solicitar ao Banco que os gestores das carteiras que apresentarem, ao final do exercício anual, categorização 1 ou 2 estrelas não sejam punidos. (63 RCR)

- Sugerir ao Banco que a avaliação 360º tenha um mínimo de caracteres e justificativa, com apresentação obrigatória de feedback para os casos de nota abaixo de 7 e superior a 9, sendo feita por setor (tesouraria/ operacional/ gerência) e não por todos. (63 RCR)

- Cobrar celeridade nas resoluções da comissão de ética e que os membros da comissão finalizem os processos, fazendo os devidos encaminhamentos, antes de deixarem a função.(63 RCR)

AVALIAÇÃO

- Alteração da avaliação da grade curricular no sentido de elevar a

pontuação nas funções do "eixo técnico" na ordem de um para três pontos por ano trabalhado. (58 RCR)

- Avaliação do analista de central em todas as etapas do processo e não somente na conclusão do instrumento de crédito. (58 RCR)

- Intensificar junto ao Banco a cobrança sobre os processos de avaliação (critérios, resultados, forma) e correção de inconsistências (danos a funcionários) constantes e recorrentes. (57 RCR)

- Solicitar do Banco que estabeleça um único critério de avaliação para os funcionários. (61 RCR)

- Conhecimento por parte dos gerentes de agências quanto a avaliação de desempenho do pessoal do Agroamigo e Crediamigo, no sentido de evitar que possível desligamento aconteça sem o prévio conhecimento. (58 RCR)

- Cobrar do Banco que o CONVERGENTE não seja um instrumento de avaliação das metas do Programa de Ação e sim um instrumento de avaliação das competências individuais do funcionário. Até que seja analisada a proposta pelo BNB, sugere-se que seja excluída a meta de venda CDC Convênio/crédito comercial no Convergente dos funcionários das agências; (59 RCR)

- Retirar o critério Produto Padrão (PP) para promoção dos analistas da Central, até que o índice seja ajustado de acordo com a realidade da execução da tarefa. Democratizar a forma de delegação das propostas para manter equidade da quantidade de trabalho entre os analistas das centrais. Retirar a responsabilidade da confecção da CERTIFICAÇÃO SOCIOAMBIENTAL das Agências, dos Técnicos de Campo e/ou das Centrais, restando apenas as consultas a Embargos Ambientais e Status do CAR. (62 RCR)

CONVERGENTE

- Adoção de critérios objetivos e isonomia no "convergente" quanto ao tratamento aos funcionários, sobretudo os analistas das Centrais. (58 RCR)

- Transparência/divulgação das metas do "convergente", sob a construção das mesmas em comum com o gerente e validação pelo funcionário subordinado. (58 RCR)

- Que a AFBNB solicite do banco que respeite todas as etapas do convergente sobretudo a etapa do feedback, portanto faz-se necessário inserir no convergente a pergunta: o feedback foi realizado? Devendo o questionamento ser respondido pelo funcionário; (59 RCR)

CAPEF/CAMED

- Solicitar ao Banco que estenda a cláusula de redução de jornada sem redução de remuneração para tratamento médico e terapêutico para funcionários reconhecidos com PCD através da Lei 13.146/2015, nos moldes da solicitação de redução de carga horária para funcionários com dependentes com deficiência. (61 RCR)

- Cobrar que a aposentadoria seja incorporada também à Camed com a participação do Banco (do mesmo modo como estivéssemos na ativa). (61 RCR)

- Solicitar ao Banco ajustes nas contratações de seguros da CAMED. Obs.: os clientes apresentam as mesmas cotações realizadas, porém, com valores muitos mais baixos em outras seguradoras. (60 RCR)

- Solicitar junto à Camed o funcionamento de dois turnos de todas as Clinicameds (59 RCR)

- Solicitar à Camed o credenciamento da clínica de imagem em Maracanaú (CE) (59 RCR)

- Criação de grupo de estudos para fomentar oportunidade de financiamentos (veículos, imóveis, tratamentos de saúde etc.) por meio da Capef, Camed ou BNB, desde que colaboradores sejam filiados à AFBNB (59 RCR)

- Propor que o Banco busque formas de catalogar e quantificar os afastamentos de saúde (preferencialmente os CIDs) para melhor acompanhar a condição de saúde de seus funcionários e compartilhar

os resultados com as entidades de trabalhadores. (61 RCR)

- Buscar interlocução com o BNB no sentido de realizar eventos, fóruns e palestras sistemáticas no intuito de se trabalhar a conscientização quanto à importância na saúde mental através de profissionais na área (psicólogo, psiquiatras etc.) (60 RCR)

- Solicitar ao Banco o retorno da ginástica laboral e massoterapia visando atenuar os problemas de saúde dos funcionários em todas as Unidades do Banco; (59 RCR)

- Criação de um programa de promoção à saúde mental dos gerentes que sofrem com pressões, metas e desafios em decorrência do exercício dessas funções. 16. Retomada de ações de promoção de saúde física a exemplo do gympass. (58 RCR)
- Recomendar à CAPEF o aluguel de imóveis e salas desocupadas para ampliação de receita, para a reduzir o déficit em suas operações. (61 RCR)

- Solicitar ao Banco/Capef a Manutenção da carga horária do Ouvidor da CAPEF nos moldes atuais. (61 RCR)

- Unificação dos planos de previdência (BD e CV - Capef) na perspectiva da solidariedade entre os participantes de ambos os planos. (58 RCR)

- Solicitar ao Banco que estenda a cláusula de acompanhamento médico para qualquer idade quando se tratar de dependente com deficiência. Solicitar ao BNB redução de carga horária para funcionários que tenham dependentes com deficiência. (60 RCR)

- Que o Banco disponibilize atendimento psicológico aos funcionários e abone o tempo de atendimento necessário para a consulta. (62 RCR)

- SAÚDE MENTAL – Incluir psicólogo e psiquiatra na PCMSO (exames periódicos) anual. (62 RCR)

- Cobrar do Banco a realização de concurso público para profissionais ligados à área da saúde ocupacional, incluindo psiquiatras, médicos do trabalho, psicólogos organizacionais, psicólogos generalistas e de

terapeutas ocupacionais como profissionais de saúde para dar conta das demandas. (62 RCR)

- Reivindicar que os funcionários tenham o mesmo direito do Gerente-Geral na realização do check-up anual (exames periódicos). (62 RCR)

- O Banco deve criar uma um Programa de assistência a vítimas de assalto e sequestros, buscando o restabelecimento da saúde física e mental dos funcionários e de seus familiares vitimados. Com a manutenção dos salários, função e benefício até o restabelecimento pleno do funcionário. (62 RCR)

- Solicitar ao BNB que assegure o exercício do mandato do presidente da CAMED, eleito pelo Conselho Deliberativo, renovando a licença quando necessário, compatível ao tempo de mandato.(63 RCR)

- Cobrar do Banco que promova a atualização da sua contribuição de 50% para 70% para a CAMED, conforme permite a resolução 52 da CGPAR.(63 RCR)

- Defender que o BNB garanta aos funcionários ingressos a partir de 2018 o direito ao plano de saúde de maneira plena, inclusive quando da aposentadoria, em respeito ao princípio da isonomia.(63 RCR)

- Lutar pela reforma e atualização do estatuto da CAMED, incluindo o fim do voto de minerva e a eleição de um diretor pelo corpo associado. (63 RCR)

- Que a AFBNB cobre, junto à CAPEF, explicações referentes aos resultados financeiros dos recursos aplicados, apresentadas no plano CVI.(63 RCR)

PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇAO (PCR) E PLANO DE FUNÇÃO

- Permitir a substituição de toda função em comissão. Retorno da substituição em cascata para mitigar a sobrecarga de trabalho do acúmulo de função. (62 RCR)

- Solicitar ao Banco que o diferencial do mercado seja para todos os

funcionários que trabalham nos escritórios fora da área de jurisdição do Banco. (60 RCR)

- Cobrar do Banco a equiparação das funções de Técnico-administrativo (CONAJ E Domicílio Jurídicos)/Analista (GERAT) com a função similar das superintendências, centrais e controle interno, com isonomia; (59 RCR)

- Igualdade no direito às concorrências para todos os segmentos, para todas as funções, independente da lotação destino e/ou da qual o funcionário esteja lotado. (58 RCR)

- Sugerir ao Banco que o valor de Km pago ao técnico de campo, agente de desenvolvimento e gerentes de carteira PRONAF seja melhorado quando o deslocamento for realizado em zona rural pois o tipo de veículo a ser utilizado, o desgaste, o aumento de consumo de combustível e a exposição a intempéries tornam os custos mais elevados; (59 RCR)

- Reajuste do valor das diárias dos técnicos de campo de acordo com a inflação do setor hoteleiro. (58 RCR)

- Que a evolução do nível da função (promoção horizontal) seja realizada de modo automático, no encerramento do interstício mínimo (a cada dois anos), diante do cumprimento total das condições obrigatórias (competências, definidas por cursos, experiência, tempo e formação). (62 RCR)

- Definir em normativo quais são os critérios que classificam as "Atividade Complexas" que representam critério de promoção para os técnicos de campo. Conceder a possibilidade de promoção dos analistas quando os mesmos atingem os critérios pré-definidos, independentemente de alterações futuras. (62 RCR)

- Equiparação dos agentes de desenvolvimento ao gerente de relacionamento, haja vista a defasagem ocorrida em decorrência da reestruturação das funções. Questões institucionais (58 RCR)

- Publicidade a todos os processos de concorrência interna, com a extinção do "promova-se". (58 RCR)

- Solicitar ao Banco que insira pontuação no PROMOVA-SE também para

analista bancário (sem função), pois foram prejudicados com a extinção das funções de GSN e GSO e a perda dos pontos das substituições que verem há mais de 5 anos, prejudicando nas concorrências atuais; (59 RCR)

- Lutar para que, na alteração do PCR, o salário inicial Nivel 1 seja o salário mínimo proposto pelo Dieese com impacto na curva salarial entre os níveis. (61 RCR)

- Exigir a participação de representação da AFBNB na Comissão de Revisão do PCR, para além dos representantes sindicais. Defendendo: priorização da carreira em Y; que o piso reflita em toda curva do cargo a partir do primeiro nível; acrescentar mais 18 níveis sem alterações no insterstício; prever cargos de nível superior para outros cargos (por exemplo, estatísticos, economistas, cientistas de dados, técnicos de campo, financistas, médicos, psicólogos, terapeutas ocupacionais etc). (61 RCR)

- Defender a valorização das carreiras técnicas no BNB, com instituição da Carreira em Y. Atualmente, caso algum funcionário queira melhorar seus rendimentos, terá que escolher a carreira gerencial, pela falta de carreiras técnicas que valorizem melhor o corpo técnico. (61 RCR)

- A AFBNB encaminhar os itens 25, 28,38 e 48 das deliberações da 58ª RCR de forma, de fato, o banco implementar a revisão do PCR (cargos e funções); rever a proteção previdenciária principalmente relativo ao plano BD; (59 RCR)

- Cobrar do Banco que as Unidades do Agroamigo e Crediamigo tenham um gerente funcionário de carreira do Banco no nível local e propor ao Banco a criação da função Gerente Executivo nos Escritórios Agroamigo e Crediamigo, visto que esses escritórios absorveram demandas das agências, das carteiras Pronaf e Microempresas (contratação, administração de crédito, pareceres e comitês decisórios de concessão de crédito) e não ampliou o quadro funcional. Atividades foram acumuladas pelos gerentes de negócios. (60 RCR)

- Cobrar do Banco a revitalização do Etene, por meio do retorno da função de um superintendente com perfil técnico e quadro de colaboradores de alto nível em número suficiente com as atribuições da área; (59 RCR)
- Estabelecimento da função "auxiliar de negócios" para cada gerente de

relacionamento nas agências, tendo em vista a sobrecarga de trabalho diante das metas desafiadoras. (58 RCR)

- Articular campanha denominada "Plano de Cargos, Salários e Funções Já" (PCSeF) com mobilização estruturadas nas unidades pelos representantes da AFBNB: (60 RCR)
a) 1º Dia Regional de Luta pelo PCSeF do BNB com paralisação de uma (01) hora de todos os funcionários;
b) Moção de repúdio da 60ª RCR pela não efetivação de um novo PCSeF do BNB, questão constante em cláusulas de toda minuta de proposta de acordo coletivo etc. Justificativa: não basta a atuação dos Seebs e comissão nacional, é preciso organizar e lutar mais.

- Que a evolução do nível da função (promoção horizontal) seja realizada de modo automático, no encerramento do interstício mínimo (a cada dois anos), diante do cumprimento total das condições obrigatórias (competências, definidas por cursos, experiência, tempo e formação). (62 RCR)

- Adoção de critério diferenciado de avaliação (com intervalo de dois anos entre um período e outro) para o Analista de Crédito e o Auxiliar de Negócios haja vista o modelo vigente, baseado nas metas das Carteiras não ser justo, uma vez que as atribuições das mesmas se direcionam aos diversos setores da economia que a Unidade atende. (58 RCR)

- Cobrar do Banco que realize a revisão dos critérios de pontuação, contemplando todos os funcionários envolvidos no processo, garantindo ao Caixa Executivo ascensão profissional por mérito; (59 RCR)

- Que o Banco retire aqueles funcionários que exercem funções externas, como os Técnicos de Campo, do grupo dos impedidos de prorrogar sua jornada e possibilite o devido pagamento de horas extras. (62 RCR)

- Isonomia no "promova-se" quanto às funções de agências no aspecto em que o critério para a bonificação extra de três pontos é aplicado somente ao gerente de relacionamento. (58 RCR)

- Cobrar do BNB transparência nas concorrências internas com a disponibilização do parecer do gestor nas concorrências. Além disso o Banco deve dar transparência aos cargos/funções em vacância por agência ou setor. Essas vagas em aberto devem ser amplamente divulgadas tempestivamente de forma acessível. Também deve publicizar sistematicamente o provimento das vagas, se feito por concorrência ou por lateralidade. (60 RCR)

- Solicitar ao Banco que seja instituído rito obrigatório a ser cumprido em caso de descomissionamento (exemplo de 3 avaliações negativas semestrais seguidas). (60 RCR)

- Propor alteração do normativo relacionado ao descomissionamento por desempenho que contempla somente quem foi descomissionado até um ano atrás; (59 RCR)

- Solicitar ao Banco que seja assegurado aos funcionários comissionados garantia de remuneração da função após o descomissionamento por um período de um ano, similar ao que ocorre os gestores principais. (60 RCR)

PROCESSOS INTERNOS – CONCORRÊNCIA
- Reivindicar do Banco a reformulação do processo de concorrência, ouvidas as entidades representativas dos funcionários; (59 RCR)

- Solicitar a alteração do MBDH 1024.04.03, item 19.8 que impede o funcionário "classificado" de participar de outras concorrências, mesmo já iniciada. Que o bloqueio só possa ser realizado após nomeação e que a ampla participação nas concorrências internas sem restrição por diretoria e sem a possibilidade de escolha entre os classificáveis, que prevaleça a classificação final de todas as etapas. (61 RCR)

- Propor ao banco que realize estudo para remodelagem do processo de concorrência, com consulta aos funcionários, trazendo clareza, equidade e valorização do profissional. Implicando assim menos subjetividade ao processo de escolha. (61 RCR)

- Cobrar do Banco o cumprimento do prazo de 180 dias para liberação

de funcionários que ganharam concorrência para fora de sua agência, independentemente de reposição. (60 RCR)

- Remoção da trava de "no mínimo 80% do efetivo da lotação para liberação de funcionário" no caso de classificação por concorrência interna que implique transferência para outra unidade do BNB, de modo a não haver prejuízo na carreira dos trabalhadores. (58 RCR)

- Solicitar estudo de composição no processo de concorrências quando do peso da entrevista na seleção valer 10% em todo o processo.

- Exigir transparências nas concorrências com a comunicação prévia aos funcionários quando da abertura de vagas e encerramento; (59 RCR)

- Solicitar ao Banco pontuação do analista da central em todas as etapas do processo e não somente na conclusão do instrumento de crédito, inclusive nas propostas devolvidas e com desistência; (59 RCR)

-Exclusão da participação do gerente da unidade nas entrevistas na concorrência da vaga; (59 RCR)

- Fixação do dia 20 como data para o crédito dos tickets. (58 RCR)

- Reduzir o tempo mínimo de banco para 1 ano em substituição para concorrer a funções de nível intermediário para 6 meses. (62 RCR)

- Diminuir para 1 ano o prazo para concorrência para as funções (hoje 2 anos) de funcionários contemplados. (62 RCR)

- Exclusão do normativo de 15 dias de atestado que atualmente é uma trava para a promoção por tempo de serviço. (62 RCR)

- Propor a valorização salarial de funções intermediárias da rede de agências em relação aos Gerentes Gerais.(63 RCR)

- Exigir que o BNB sempre obedeça a ordem de classificação final de todas as concorrências, excluindo a opção de escolha de candidatos

de menor pontuação.(63 RCR)

ESTRUTURAÇÃO DO BNB E DESENVOLVIMENTO

- Retorno dos cursos presenciais de formação no BNB - caixa executivo, formação bancária, formação gerencial, desenvolvimento e demais áreas. (58 RCR)

- Propor ao Banco a criação de um grupo de trabalho para padronização dos procedimentos da área operacional, administrativa e atendimento da rede de agências; (59 RCR)

- Solicitar ao Banco a implantação de um Programa de Ações Afirmativas, conforme Decreto no. 11.785/2023. De acordo com o Decreto, são considerados ações afirmativas os programas e as medidas adotadas pelo Poder Público para corrigir as desigualdades e promover a equidade e os direitos de grupos sociais historicamente discriminados. (61 RCR)

- Solicitar ao Banco a criação/reativação do programa de crédito comercial "Assunção/Composição de Dívidas", onde o Banco além das dívidas interna, compraria dívidas em atraso ou prejuizadas no atacado, bem como a compra/quitação de dívidas frente a outras insituições (em ser, a critério do empregado) e recomporia a vida financeira do empregado, sua autoestima, sua recaptação como cliente beenebeano com alto impacto no volume de negócios. Com taxas e limites diferenciados para empregados, sejam para novas operações e renegociações. (61 RCR)

- Fazer gestões junto à Administração do BNB para elevar o ETENE ao nível de superintendência. Em outros bancos de desenvolvimento (BNDES, BID, Banco Mundial etc.), a área de estudos e pesquisas está na estrutura organizacional em nível de superintendência ou diretoria. Atualmente, como uma gerência de ambiente, o ETENE fica preterido de participar de importantes discussões e decisões da Superior Administração do BNB. (61 RCR)

- Solicitar ao Banco a implantação de um Programa de Ações Afirmativas, conforme Decreto no. 11.785/2023. De acordo com o Decreto, são

considerados ações afirmativas os programas e as medidas adotadas pelo Poder Público para corrigir as desigualdades e promover a equidade e os direitos de grupos sociais historicamente discriminados. (61 RCR)

- Intensificar a articulação com GAPRE e Bancada Nordestina (Congresso Nacional), a realização de eventos, fóruns e demais debates para discutir a Reforma Tributária e seus impactos nos recursos dos Fundos Constitucionais, a fim de inserção, conhecimento e mobilização dos funcionários do Banco em torno da matéria. (60 RCR)

- Discutir e elaborar proposta de lei que possibilite uma fonte de recursos adequada ao microcrédito, com taxa de juros baixas, mantendo o atual nível de exigências documentais; (59 RCR)

- Cobrar do Banco a criação de ouvidoria interna BNB eleita pelos funcionários. (59 RCR)

- Defender a sustentabilidade do Banco com a observância para um banco inclusivo, diverso, que fortaleça a diversidade com estruturação e ações efetivas internas (na AFBNB e no BNB) e externas (clientes, potenciais clientes, parceiros e fornecedores) com respeito à ética, compliance e todos os princípios que regem o BNB e com a parceria entre a AFBNB e o Grupo de Diversidade recém-criado no BNB; (59 RCR)

- Promoção a partir de treinamentos e palestras do reconhecimento da fragilidade de gênero dentro do BNB e atuar na promoção do respeito à Diversidade com empoderamento e visibilidade das mulheres e pessoas lgbtqia+ visando igualdade tanto na gestão quanto nas funções representativas em combate ao apagamento destes em funções com visibilidade. (58 RCR)

- Desenvolvimento de estratégias para estimular o sentimento de coleguismo, companheirismo e solidariedade entre os trabalhadores no ambiente de trabalho. (58 RCR)

- Solicitação ao Banco de justificativas, considerando os aspectos políticos, quanto às alterações/novas sistemáticas no âmbito do

Microcrédito - Crediamigo e Agroamigo. (58 RCR)

- Delimitação por parte do Banco quanto ao direito de abordagens de caráter político pelos funcionários (âmbito interno) em observância/ conhecimento da comissão de ética. (58 RCR)

- Interlocução com a diretoria e o Conselho de Administração do BNB quanto ao escopo de uma instituição de desenvolvimento constantes nas diretrizes (e lei que criou o BNB em 1952), sendo necessário para tanto retomar o DNA de instituição de desenvolvimento, incorporando competitividade, agilidade e voltando atenção e foco ao atendimento das necessidades de nossos clientes. (58 RCR)

- Consolidar o foco do BNB como banco de fomento com alicerces em negócios estruturantes; que pensa o Nordeste, incentiva o crescimento, a inovação a partir de tecnologias e práticas adequadas às necessidades da região. (58 RCR)

- Contraposição a medidas que objetivem tornar o BNB um banco de crédito, transferindo a captação, instrução e contratação do crédito varejo para "fintech", haja vista tal direcionamento representar o esvaziamento da razão de ser do BNB. Ação da AFBNB (58 RCR)

- Intensificar a interlocução junto aos diversos segmentos, de todos os matizes, com vista às mobilizações na perspectiva da não aprovação da Medida Provisória 1052(MPV 1052/2021); (57 RCR)

- Intensificar as mobilizações, atos, manifestações (virtual e presencial) contra a MPV 1052/2021 - em defesa do BNB e do FNE no contexto do aniversário de 69 do BNB a ocorrer no dia 19 de julho - analisar a viabilidade de Realização (em parceria com as diversas entidades) de ato "de chão" no dia de 23 julho, considerando e respeitando as condições objetivas nas localidades. (57 RCR)

- Realizar campanha de mídia com o enfoque para a defesa do BNB, do FNE, contra a MPV 1052/21, considerando a análise da instalação de um OutDoor no acesso da sede do BNB. Como peça desse movimento, no contexto da estratégia da ação institucional da AFBNB. (57 RCR)

- Exigir que o Banco, através do ETENE, crie mecanismos de ausculta à sociedade para formulação de ações concretas e conjuntas com a sociedade civil organizada, que venham ao encontro das reais necessidades para o desenvolvimento econômico do Nordeste.(63 RCR)

- Exigir a criação de um GT permanente com formação paritária entre agências, área meio e DIRGE, para discutir e padronizar os procedimentos operacionais, administrativos, atendimento e regras de negócios, para evitar subjetividade na execução das diversas tarefas exercidas pelas unidades e na análise dos setores de compliance; bem como otimizar e dar fluidez aos processos que geram retrabalho e sobrecarga nas unidades.(63 RCR)

- Propor a criação da função de Coordenação dos Programas de Microcrédito Rural e Urbano dentro das unidades de Agro e Crediamigo, com funcionário do BNB, para garantir as condições justas de trabalho dos funcionários do INEC e CAMED.(63 RCR)

- Requerer que o Banco amplie os recursos financeiros destinados para execução do Plano de Ação Territorial (PATs), executado no âmbito do PRODETER, bem como demais ações afirmativas necessárias para o exercício da função de Agente de Desenvolvimento, de acordo com as reais necessidades.(63 RCR)

- Propor que o Banco exija que haja por parte dos proponentes, nos médios e grandes projetos de crédito, ações de responsabilidade socioambiental a serem aplicadas no entorno dos empreendimentos como reciprocidade negocial, vinculando estas ações à participação de crédito.(63 RCR)

- Monitorar e avaliar a qualidade do processo de crédito na execução do FNE pelo Agro e Crediamigo, seguindo os mesmos critérios legais e normativos adotados no âmbito do BNB. (61 RCR)

- Criar metodologia de letramento de raça e gênero com parceria de órgãos públicos para atender ao censo de diversidade e disseminar conhecimento entre os colaboradores e tornar obrigatório como competência funcional de forma a melhorar a saúde mental e acolher quem sofre. (62 RCR)

ACOMPANHE DE PERTO SUA ASSOCIAÇÃO!

Instagram: @afbnb

Site: www.afbnb.com.br

Canal no whatspp

Ficha de filiação

AFBNB EM AÇÃO!
Diálogo com a base e BNB

Abril - Agosto de 2025

Mata Grande - AL

Salvador - BA

Garanhuns - PE

Oeiras - PI

Paulistana - PI

Presidente BNB - PE

Com Pres. - CAMED

Arapiraca - AL

Penedo - AL

Evento CAMED - SE

Propriá - SE

Com novos funcionários

União dos Palmares - AL

Super - PE

Evento CAMED - PI

AFBNB 39 anos
A AFBNB FIRME NA LUTA
Gestão 2023-2025

Diretoria (Triênio 2023-2025)
Gestão A AFBNB Firme na Luta!

Rita Josina Feitosa da Silva – Diretora-Presidente;
Francisco de Assis Silva de Araújo – Diretor de Organização e Finanças;
Waldenir Sidney Fagundes Britto – Diretor de Formação Política;
Stefani Arruda Souza – Diretora de Assuntos Jurídicos;
Dorisval de Lima – Diretor de Comunicação e Cultura;
José Carlos Aragão Cabral – Diretor de Previdência e Saúde (in memorian);
Tércio Sobral Cavalcante Leite – Diretor de Ações Institucionais;
Gilberto Mendes Feitosa – Diretor Regional Maranhão/Piauí;
Francisco Ribeiro de Lima – Diretor Regional Ceará/Rio Grande do Norte;
Edilson Rodrigues dos Santos – Diretor Regional Paraíba/Pernambuco/Alagoas;
Jeane Pereira Marques dos Santos – Diretora Regional Bahia/Sergipe;
Reginaldo da Silva Medeiros – Diretor Regional Minas Gerais/Espírito Santo/Extrarregionais

Conselho Fiscal
Presidente: Henrique Eduardo Barroso Moreira – Presidente;
José Frota de Medeiros – Vice-Presidente;
José do Egito Vasconcelos – Secretário;
Pedro Antônio da Rocha – 1ª Suplente;
Maria do Socorro de Sousa Ferraz – 2ª Suplente;
Valéria Silva – 3ª Suplente

Equipe AFBNB
Alan Dantas
Laécio Rabelo
Marconi Melo
Renata Soares
Sheila Menezes
Valeria Laurinda

Associação dos Funcionários do Banco do Nordeste do Brasil (AFBNB)
Rua Nossa Senhora dos Remédios, 85 - Benfica. Fortaleza/CE. CEP 60.020-120

Fortaleza/CE - Agosto de 2025

Contatos úteis
Tel. AFBNB (85) 3255-7000
email: afbnb@afbnb.com.br
Whatsapp AFBNB - 85 99993-3706

Ouvidoria Camed
E-mail: ouvidoria@camed.com.br
Telefone: (85) 4008.7877

Ouvidoria Capef
E-mail: ouvidoria@capef.com.br
(85) 4008 5819