

## **REGULAMENTO DO PROGRAMA DE INCENTIVO AO DESLIGAMENTO (PID)**

### **1. Instituição do Programa de Incentivo ao Desligamento (PID)**

- 1.1. O Banco do Nordeste do Brasil S/A, doravante denominado BNB, institui o presente Programa de Incentivo ao Desligamento, ora intitulado PID 2020, visando o incentivo ao desligamento dos empregados com idade inferior a 75 anos em 31.12.2020, empossados antes de 01 de janeiro de 2000, que se encontram em gozo de benefício de aposentadoria concedido pela Previdência Social (INSS), cuja vigência do benefício tenha ocorrido até 12 de novembro de 2019.
- 1.2. O PID compreende incentivo para a rescisão do contrato de trabalho, na modalidade "a pedido", ao empregado que atender às disposições deste REGULAMENTO, norteado pelos princípios da boa-fé, da transparência e da facultatividade de adesão.

### **2. Características do Programa de Incentivo ao Desligamento (PID)**

- 2.1. A participação é voluntária e ocorre mediante livre anuência e adesão do empregado ao PID.
- 2.2. O PID obedecerá às etapas e períodos constantes no item 4 deste regulamento.
- 2.3. Será considerada como data de adesão ao PID aquela em que for assinado o Termo de Adesão, conforme instruções do subitem 8.5 deste regulamento.
- 2.4. O PID respeitará, na definição das etapas e classificação dos interessados, na forma prevista nos itens 4 e 5, respectivamente, o orçamento aprovado para o programa, de R\$92.844.000,00 (noventa e dois milhões, oitocentos e quarenta e quatro mil reais) e o limite de 268 empregados contemplados, o que primeiro ocorrer.
- 2.5. A rescisão do contrato de trabalho, para o empregado que aderir ao PID, ocorrerá na modalidade "a pedido" do empregado, com dispensa de cumprimento do Aviso Prévio.
  - 2.5.1. A data de desligamento (último dia de trabalho), deverá ser negociada entre o empregado e o gestor da unidade, sendo compreendido entre o 10º e o 30º dia corrido a partir da data da adesão, não podendo exceder a data limite de 31.12.2020.
  - 2.5.2. O limite definido no subitem 2.5.1 deste regulamento poderá ser estendido, se por iniciativa e interesse do BNB, definidos pela Diretoria Executiva, com a concordância do empregado, não podendo exceder 31.12.2020.
  - 2.5.3. Poderá o BNB, devido à necessidade de continuidade dos serviços, definir a data de desligamento do empregado habilitado.
- 2.6. O pagamento do incentivo, de natureza indenizatória, será efetuado quando do pagamento das verbas rescisórias.

### **3. Condições básicas para adesão ao PID**

- 3.1. Para ser considerado elegível, o empregado deve atender os seguintes requisitos:

3.1.1. Ter o empregado contrato de trabalho cuja vigência tenha se iniciado anteriormente a 01 de janeiro de 2000.

3.1.2. Encontrar-se o empregado, em relação à Previdência Social, em gozo de benefício de aposentadoria, cujo início do benefício de aposentadoria pela Previdência oficial tenha ocorrido até 12.11.2019, o que deverá ser comprovado mediante documentação fornecida por aquele Instituto.

3.1.3. Ter idade inferior a 75 anos em 31.12.2020.

3.2. O empregado que foi reintegrado ao BNB por meio da Lei nº 8.878/1994 (Lei de Anistia de demitidos no governo Collor) não pode aderir ao PID.

3.3. Empregado que esteja respondendo a Processo Administrativo ou Judicial no curso da vigência do Programa, que possa acarretar a extinção do vínculo empregatício, não pode aderir ao PID.

#### **4. Etapas do Programa de Incentivo ao Desligamento (PID)**

4.1. As etapas do Programa de Incentivo ao Desligamento são:

4.1.1. Primeira etapa (oito dias úteis): período para manifestação de interesse não vinculante ao PID;

4.1.2. Segunda etapa (quatro dias úteis): classificação e divulgação dos empregados aptos a aderirem ao PID, de acordo com os critérios contidos no item 5, limite orçamentário e quantitativo máximo de 268 empregados;

4.1.3. Terceira etapa (cinco dias úteis): período de adesão dos empregados constantes no subitem 4.1.2 anterior, ressaltando que as desistências dos empregados classificados dentro do limite orçamentário e do quantitativo máximo de 268 empregados ensejará uma nova convocação dos empregados classificáveis surgindo um novo prazo para adesão;

4.1.4. Quarta etapa (entre o 10º e o 30º dia corrido após a adesão): desligamento, rescisão do contrato de trabalho na modalidade "a pedido", bem como o pagamento das verbas rescisórias aos empregados.

4.2. O período para manifestação de interesse não vinculante ao PID, constante no subitem 4.1.1 será de oito dias úteis.

4.3. A classificação das manifestações de interesse não vinculante (conforme os critérios descritos no item 5 deste regulamento e o limite orçamentário), para definir os empregados aptos a aderirem ao Programa, será de quatro dias úteis após a primeira etapa.

4.4. O fato de o empregado estar contemplado na etapa do subitem 4.1.2 não gera a sua adesão ao PID.

4.5. O período para adesão ao PID para os empregados classificados conforme item 4.3, será de cinco dias úteis, observado o limite orçamentário descrito no subitem 2.4, o

quantitativo máximo de 268 empregados e os procedimentos descritos no item 8 deste regulamento.

- 4.6. Encerrado o período de adesão ao PID contido no subitem 4.5, enquanto houver saldo orçamentário e não chegar ao limite de 268 empregados, o BNB facultará a possibilidade de adesão de novos empregados constantes na Primeira Etapa, observados os critérios contidos no item 5 e os procedimentos descritos no item 8 deste regulamento.
- 4.7. O período de pagamento da rescisão contratual observará os prazos legais.

## **5. Critérios de classificação e de desempate**

- 5.1. 10% do limite orçamentário aprovado destinado aos empregados elegíveis que possuam função de gestão principal, classificados pelo menor *payback*.
- 5.2. 90% do limite orçamentário aprovado destinado aos demais empregados elegíveis, classificados observando-se os critérios e a ordem de prioridades de atendimento a seguir:
  - 1º) Empregados afastados em Licença Saúde, há pelo menos 180 dias;
  - 2º) Empregados que serão beneficiados com o Piso da proposta, disposto no subitem 6.1.
  - 3º) Empregados com idade igual ou superior a 60 anos, em 01/09/2020.
  - 4º) Empregados classificados com menor *payback*.
- 5.3. Havendo empate na classificação, o desempate seguirá os critérios e a ordem a seguir:
  - 1º) Empregados com maior idade.
  - 2º) Empregados com maiores valores de Vencimento do Cargo e Vencimento Cargo - Verba de Caráter Pessoal (Plano de Carreira e Remuneração); ou Vencimento (Plano de Cargos e Salários); ou Remuneração Base e Diferença Salarial Assegurada (Sistema de Remuneração Diferenciada).
  - 3º) Empregados com mais tempo de serviço.

## **6. Incentivo**

- 6.1. Verba indenizatória, a ser paga em parcela única, correspondente ao valor de 13 (treze) salários brutos do empregado, garantido o Piso (valor mínimo) de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais) e limitado ao Teto (valor máximo) de R\$ 385.000,00 (trezentos e oitenta e cinco mil reais).
- 6.2. O salário bruto do empregado é a retribuição salarial correspondente ao mês integral de trabalho, vigente em 31/12/2019, independentemente da assiduidade observada, exceto as parcelas referentes à prorrogação de expediente, abonos, auxílios ou benefícios de qualquer natureza e outras verbas de natureza não habitual, as indenizatórias e as que não tenham natureza salarial.
  - 6.2.1 Para os empregados que, em 31/12/2019, tinham asseguramento de Adicional de Função em Comissão e/ou de Complemento Temporário de Caráter

Funcional - Remuneração Global, terão essa vantagem garantida na indenização referida no subitem 6.1 deste regulamento.

6.2.2 Para os empregados afastados, nas situações abaixo indicadas, serão consideradas, para fins de indenização, as remunerações estabelecidas no 1024-MANUAL BÁSICO - DESENVOLVIMENTO HUMANO:

- a) Licença Cessão a Outras Instituições: remuneração estabelecida na 1024-MANUAL BÁSICO - DESENVOLVIMENTO HUMANO-10-14.
- b) Licença Mandato Eletivo - remuneração igual à definida na 1024-MANUAL BÁSICO - DESENVOLVIMENTO HUMANO-10-12.
- c) Licença para Exercer Mandato de Diretor do BNB - remuneração igual à estabelecida na 1024-MANUAL BÁSICO - DESENVOLVIMENTO HUMANO-3-2.

6.3. Por se tratar de verba indenizatória relativa à adesão ao PID, não há incidência de Imposto de Renda.

## **7. Plano de Transferência de Atividades (PTA)**

7.1. Para evitar a imediata descontinuidade das atividades ou redução da qualidade dos serviços, deverá ser adotado o Plano de Transferência de Atividades (PTA).

7.2. No PTA, gestor e empregado firmam compromisso visando o compartilhamento do conhecimento, experiência e rede de relacionamentos do empregado inscrito no PID, relativos à execução de suas atividades.

7.3. O PTA deve compreender:

7.3.1 Registro detalhado das atividades e rotinas de trabalho executadas;

7.3.2 Levantamento dos conhecimentos, habilidades e experiências necessárias para o desempenho no posto ocupado;

7.3.3 Levantamento de registros físicos e eletrônicos e documentos diversos relacionados ao trabalho executado pelo empregado;

7.3.4 Levantamento da rede de relacionamentos internos e externos que facilitam a realização do trabalho;

7.3.5 Troca de experiência e conhecimento com os colegas da equipe que assumirão as atividades.

7.4. Nos casos em que não se fizer necessária a transferência de atividades, com a possibilidade de imediata liberação do empregado, essa situação será expressa no formulário do PTA, assinado pelo empregado e pelo gestor da lotação ou pelo gestor do Ambiente de Gestão de Pessoas, nos casos que lhe competirem.

## **8. Procedimentos**

8.1. Inicialmente, o empregado deverá apresentar manifestação de interesse não vinculante ao PID, conforme subitem 4.1.1, por meio do aplicativo do programa na intranet do BNB.

- 8.2. O empregado e o seu respectivo gestor serão comunicados, por email, sobre as etapas de manifestação de interesse não vinculante ao PID, de classificação e de adesão.
- 8.3. Em caso de classificação do empregado, conforme itens 4 e 5 deste regulamento, deverá ser providenciada a documentação necessária para formalizar a adesão ao PID (disponibilizada para *download* no aplicativo do programa na intranet):
  - 8.3.1 Requerimento Pessoal de rescisão do contrato de trabalho na modalidade "a pedido";
  - 8.3.2 Termo de Adesão ao PID;
  - 8.3.3 Plano de Transferência de Atividades (PTA).
- 8.4. O empregado e o gestor da unidade firmarão o Plano de Transferência de Atividades (PTA) e negociarão a data de rescisão do contrato de trabalho na modalidade "a pedido", na forma do disposto no subitem 2.5 deste regulamento.
- 8.5. O empregado deverá preencher e assinar os documentos elencados no item 8.3 e entregar ao seu gestor, mediante protocolo de recebimento. O gestor deverá assinar e apor o seu carimbo nos documentos elencados no item 8.3.
- 8.6. A unidade de lotação deve conferir o preenchimento dos documentos elencados no item 8.3, bem como as assinaturas.
- 8.7. A unidade de lotação deverá remeter os documentos originais elencados nos itens 8.3.1 e 8.3.2 ao Ambiente de Gestão de Pessoas, bem como a cópia do documento elencado no item 8.3.3, no máximo, até o dia seguinte a data de adesão do empregado contido no subitem 4.5.
- 8.8. O Ambiente de Gestão de Pessoas providenciará o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT, para fins de efetivação do desligamento. A via original do referido documento, uma vez assinado pelo gestor e pelo empregado, deverá ser devolvida ao Ambiente de Gestão de Pessoas.
- 8.9. As cópias dos documentos 8.3.1 e 8.3.2, a cópia do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT, bem como a via original do documento 8.3.3, deverá ser arquivada na unidade de lotação do empregado.
- 8.10. A documentação contida no item 8.3 dos empregados afastados, bem como a definição da data de desligamento e o pagamento da rescisão contratual, será de responsabilidade do gestor do Ambiente de Gestão de Pessoas.
- 8.11. A deliberação das situações previstas no subitem 2.5.2 ocorrerá mediante proposta do gestor da unidade e parecer do respectivo superintendente.

## **9. Empregado afastado**

- 9.1. O empregado afastado em decorrência de Licença Saúde, Licença Cessão a Outras Instituições, Licença Mandato Eletivo, Licença para Exercer Mandato de Diretor do BNB, Licença Interesse Particular, Licença Cessão a Coligadas ou Licença Mandato Sindical,

respeitadas as normas legais pertinentes, poderá manifestar interesse não vinculante ao PID, e, em caso de classificação, nos termos dos itens 3, 4 e 5 deste regulamento, deverá providenciar o encaminhamento da documentação necessária por meio da unidade de lotação ou do Ambiente de Gestão de Pessoas, que observará o procedimento previsto no item 8 deste regulamento, no que couber.

- 9.2. O empregado afastado fica dispensado de firmar o Plano de Transferência de Atividades (PTA).
- 9.3. O Ambiente de Gestão de Pessoas contatará, por meio de correspondência, com AR, os empregados afastados para informar sobre as etapas constantes no subitem 4.1.

## 10. Disposições Gerais

- 10.1. A verba indenizatória tem natureza diversa das verbas rescisórias.
- 10.2. Para a formalização do desligamento, sem a presença do empregado, é imprescindível constituir procurador, por meio de instrumento público de procuração, com poderes específicos para manifestar-se acerca das etapas previstas no item 4.1, desistir da adesão ao PID, requerer a rescisão do contrato de trabalho, dar quitação das verbas rescisórias e do incentivo a ser pago em parcela única.
- 10.3. O BNB terá a prerrogativa de não aceitar o desligamento de empregados que aderirem ao PID, pelo não atendimento dos critérios de elegibilidade ou de classificação ou pelas situações impeditivas contidas neste regulamento, ou ainda pelo comprometimento orçamentário deste programa.
- 10.4. Ao manifestar o interesse não vinculante ao PID, o empregado dará ciência dos termos deste regulamento, o que será reiterado no Termo de Adesão, caso seja classificado, de acordo com o disposto no item 5 deste regulamento.
- 10.5. A adesão ao PID, por empregados com demanda trabalhista, iniciada por estes contra o BNB, fica condicionada à homologação judicial da desistência ou transação de todas essas demandas.
- 10.6. Os empregados elegíveis ao programa de desligamento com contrato de trabalho suspenso em virtude da ocupação de cargo estatutário (dirigentes da empresa) eventualmente desligados pelo programa, terão (i) os vínculos empregatício e estatutário extintos; (ii) será vedado o estabelecimento de novo vínculo com a estatal, tanto por meio de cargos estatutários, quanto por cargo em comissão de livre provimento, pelo prazo de 180 dias após a data de seu desligamento pelo PID/2020 e (iii) os incentivos calculados com base nas condições remuneratórias como se em exercício estivesse no maior nível hierárquico não estatutário da empresa, sendo vedada sua vinculação aos honorários do cargo de dirigente.
- 10.7. Este regulamento será disponibilizado a todos os empregados do Banco do Nordeste do Brasil S.A., por meio dos seus instrumentos de comunicação interna.

Fortaleza, Ceará, 23 de setembro de 2020.  
Pelo Banco do Nordeste do Brasil S/A.