

COMISSÃO DE ÉTICA DO BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S/A

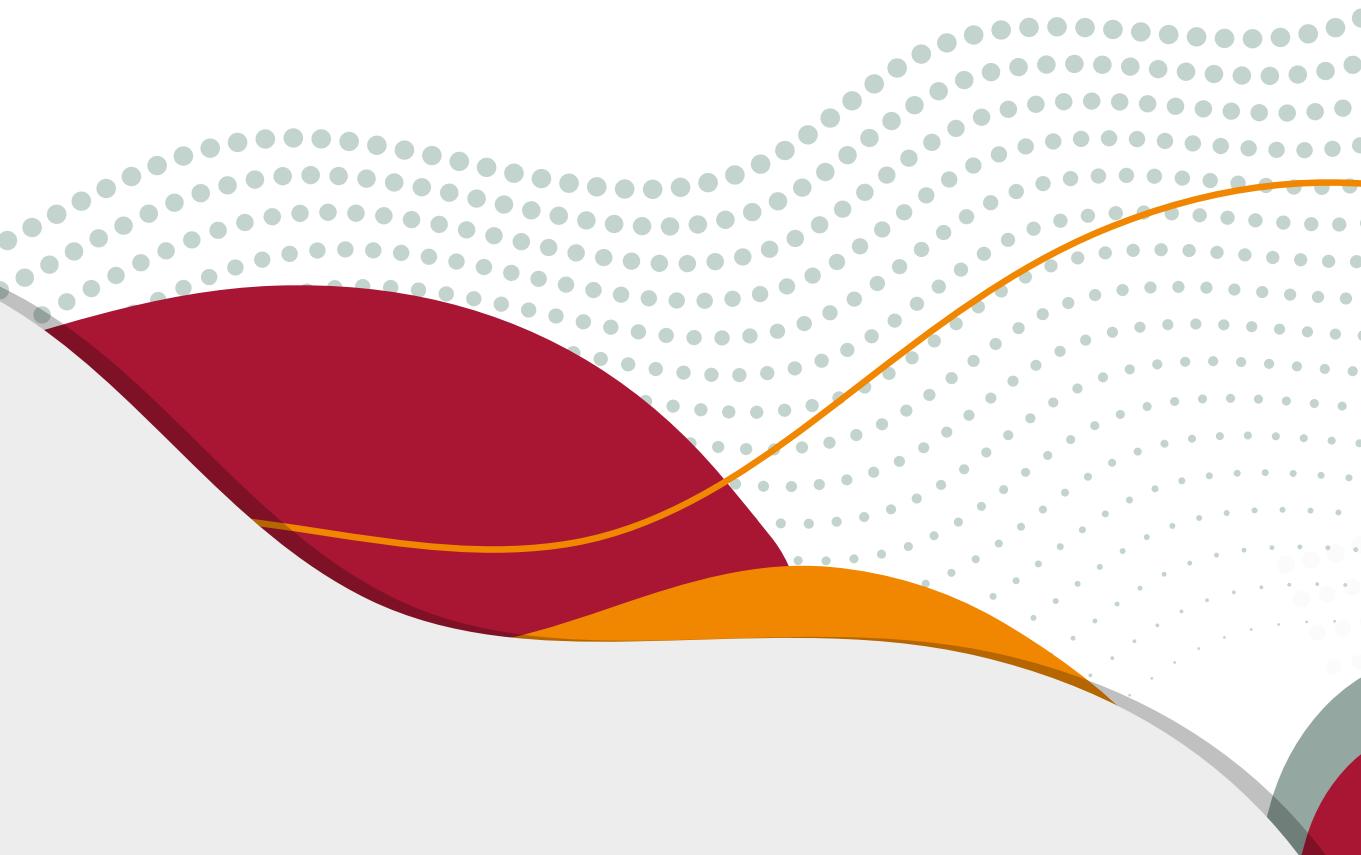
RELATÓRIO DE ATIVIDADES

2022.1



ÉTICA
EU E VOCÊ SOMOS
OS RESPONSÁVEIS

ÉTICA
EU E VOCÊ SOMOS
OS RESPONSÁVEIS



SUMÁRIO

Apresentação	4
1. Ações realizadas	7
2. Acompanhamento das demandas tratadas pela Comissão de Ética	19
3. Desempenho	27
4. Conclusão	29

APRESENTAÇÃO

Este relatório tem por objetivo apresentar as atividades, as práticas e os resultados obtidos pela Comissão de Ética durante o primeiro semestre de 2022, ainda sob a influência do contexto histórico relacionado à pandemia do coronavírus.

A publicação do documento visa ampliar o grau de transparência da gestão da ética no Banco do Nordeste, respeitando o limiar da reserva a que o Colegiado se submete, além de estimular o engajamento dos administradores, empregados e colaboradores da Instituição, bem como da sociedade no processo de gestão da ética do Banco do Nordeste.

Os relatórios anteriores podem ser obtidos na página da Comissão no site do Banco do Nordeste.

Para contextualizar, a Comissão foi criada pela Resolução N° RP/0547, de 02 de setembro de 2002, com atribuições direcionadas à promoção de ações educativas, preventivas e corretivas concernentes à ética profissional no Banco do Nordeste, podendo, inclusive, orientar e aconselhar os agentes públicos sobre o padrão de conduta ética almejado pela instituição.

A atuação no âmbito da Comissão de Ética do Banco do Nordeste pelos membros deste colegiado não enseja qualquer remuneração, sendo considerada prestação de relevante serviço público e devendo ser conciliada com as atribuições próprias dos cargos dos seus membros.

O Colegiado é formado por seis empregados do quadro permanente, sendo três titulares e três suplentes, com mandatos de três anos, não coincidentes, sendo permitida uma recondução.

Em junho, encerrou o mandato do membro José Rabelo Júnior, que cumpriu mandato 2019-2022, do membro Yoney Winston Vasconcelos Oliveira, que cumpriu o mandato 2021-2022, e a posse dos novos membros eleitos para cumprir o mandato 2022-2025, Romildo Carneiro Rolim e Reginaldo da

Silva Medeiros, respectivamente como titular e suplente, e da designação excepcional, pelo período de dois anos, da membra Juliana Pessoa Albano e do membro Márcio Rodrigues da Silva, para cumprir o mandato de 2022-2024, respectivamente como titular e suplente, para que os mandatos permaneçam não coincidentes.

Assim, a composição da Comissão de Ética do Banco do Nordeste no primeiro semestre apresenta-se conforme a seguir:

MEMBROS TITULARES:

- TIBÉRIO RÔMULO ROMÃO BERNARDO - Presidente - 3 anos
(12 de junho de 2020 a 11 de junho de 2023)
- JULIANA PESSOA ALBANO - 3 anos
(12 de junho de 2021 a 11 de junho de 2024)
- ROMILDO CARNEIRO ROLIM - 3 anos
(12 de junho de 2022 a 11 de junho de 2025)

MEMBROS SUPLENTES:

- LUIZ HENRIQUE MOURA RAMOS - 3 anos
(12 de junho de 2020 a 11 de junho de 2023)
- MÁRCIO RODRIGUES DA SILVA - 2 anos
(12 de junho de 2022 a 11 de junho de 2024)
- REGINALDO DA SILVA MEDEIROS - 3 anos
(12 de junho de 2022 a 11 de junho de 2025)

Para prover o apoio técnico-administrativo à Comissão de Ética, existe a estrutura de uma Secretaria da Comissão de Ética, vinculada administrativamente à Presidência do Banco do Nordeste, conforme o [organograma](#) institucional, ou seja, a Presidência é a unidade organizacional que garante os recursos humanos, materiais e financeiros necessários para o cumprimento

das atribuições do colegiado, conforme o inciso III do artigo 8º do Decreto Nº 6.029/2007. A Secretaria Executiva é composta por uma secretária-executiva e uma assistente de secretaria, respectivamente, Nara Jamile Moreira Soares e Juliane Lima de Almeida, que são responsáveis pela condução das atividades administrativas e cumprimento do plano de trabalho para a gestão da ética.

A Comissão conta também com representantes locais nas Superintendências Estaduais, que auxiliam o colegiado nas ações de educação e comunicação relativos à ética e à integridade, em conformidade com o inciso XXV, do artigo 2º da Resolução CEP nº 10/2008, formalmente designados por meio da Resolução da Presidência RP nº 1135, de 02 de fevereiro de 2022.

Como integrante da Rede de Ética do Poder Executivo Federal, a atuação da Comissão de Ética do Banco do Nordeste é coordenada, avaliada e supervisionada pela Comissão de Ética Pública (CEP), e suas atividades são desenvolvidas observando-se os princípios da independência e imparcialidade dos seus membros na apuração dos fatos, de acordo com os regramentos estabelecidos pelos decretos federais nº 1.171, de 22/6/1994, e nº 6.029, de 1/2/2007.

As normas de funcionamento da Comissão de Ética do Banco do Nordeste e o rito processual adotado seguem as disposições estabelecidas no Decreto Nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, na Resolução Nº 10, de 29 de setembro de 2008, da Comissão de Ética Pública da Presidência da República e no Regimento Interno da Comissão.

1. AÇÕES REALIZADAS

A gestão da ética no Banco do Nordeste é conduzida pela Comissão de Ética e por sua Secretaria Executiva, ambas constituídas nos termos da legislação pertinente e, para esse mister, elaboram o plano de trabalho anual com a sistematização de ações e de metodologias que direcionem para a adoção das melhores práticas de gestão e para garantir a difusão da ética ao maior número de colaboradores possível, utilizando a Internet e a Intranet como canais de divulgação permanente dessas práticas.

Assim, de forma simples e rápida, os interessados em obter informações relacionadas à gestão da ética, como atividades, campanhas educativas e notícias associadas à Comissão, além das legislações e outros comunicados, podem acessar a intranet ou o sítio eletrônico do Banco do Nordeste na internet, pelos seguintes links:

- Intranet - restrito ao público interno:
<http://intra/web/guest/etica-e-integridade/comissao-de-etica>;
- Internet: <https://www.bnb.gov.br/comissao-de-etica>.

As principais atividades geridas pela Comissão de Ética no primeiro semestre de 2022 estão elencadas na Tabela 1 a seguir:

■ **Tabela 1 – Atividades realizadas pela Comissão de Ética – 2022.1**

ATIVIDADE	QUANTIDADE
Demandas tratadas (consultas, denúncias, reclamações e sugestões)	61
Ações educativas	18
Respostas às requisições de órgãos de gestão, controle, auditoria e fiscalização (CEP, Bacen, CGU, Auditoria Externa, Auditoria Interna)	8
Reuniões da Comissão de Ética	14
Participação nas reuniões do Comitê Disciplinar (COMID)	13
Participação nas reuniões do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais	4

Sobre as reuniões, registra-se que, historicamente, o Colegiado da Comissão de Ética do Banco do Nordeste reunia-se sempre presencialmente para as reuniões ordinárias e extraordinárias. Entretanto, no sentido de preservar a saúde dos membros e seguir as orientações internas de prevenção da Covid 19, a Comissão de Ética também realizou reuniões de forma virtual.

Dentre as deliberações ocorridas nas reuniões da Comissão de Ética do Banco do Nordeste em 2022.1, destacam-se:

a) Definição de fluxo de atividade administrativa:

- I. Ações de ajustes na proposta de atualização do Código de Conduta Ética e Integridade, para complementar o documento encaminhado em dezembro/2021 à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração, em razão de novos estudos de boas práticas para a gestão da ética e de benchmarking em códigos recentemente atualizados;
- II. Envio de consultas ao Ambiente de Consultoria Jurídica para obter pareceres acerca da (1) validade jurídica de meios de prova para embasamento de denúncia e (2) aspectos legais na produção de provas, oitiva de testemunhas, ampla defesa e análise de culpabilidade;
- III. Estruturação de proposta para atualização do Regimento Interno da Comissão de Ética, pretendendo tornar o fluxo de tratamento das demandas e a descrição das competências mais claro e aderente às práticas jurídicas e às orientações da Comissão de Ética Pública (CEP);

b) Aprovação do plano de trabalho para 2022; e

c) Conclusão e disponibilização do curso de “Prevenção à Violência no Trabalho”, que trata, em especial, da prevenção aos assédios moral

e sexual, bem como o encaminhamento de recomendação à área de Desenvolvimento Humano, para que avalie a possibilidade de incluir o referido treinamento na grade de cursos obrigatórios que compõem os requisitos exigidos nos perfis de competências humanas de todas as funções em comissão do Banco.

A Comissão de Ética e sua Secretaria Executiva mantêm o alinhamento dos procedimentos locais às diretrizes da Comissão de Ética Pública (CEP), a quem compete coordenar o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, por meio do balizamento das ações do Colegiado com as decisões publicadas pela CEP no Ementário de Precedentes, que tem o intuito de nortear o trabalho de gestão e apuração da ética de todas as comissões de ética setoriais, e pelo acompanhamento dos boletins informativos divulgados mensalmente. Nesse período, a Comissão de Ética divulgou o texto “Como ser Ético?”, construído a partir do material educativo denominado “Minuto da Ética”, compartilhado mensalmente pela CEP em conjunto com os boletins informativos.

Atinente às boas práticas de gestão da ética, destacamos que, desde 2007, o Banco do Nordeste faz parte do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais, o qual realiza mensalmente reuniões em que são debatidos aspectos conceituais, legais e administrativos sobre temas relacionados à ética, pretendendo, entre outros aspectos, articular ações com vistas a estabelecer e efetivar procedimentos de incentivo e incremento do desempenho da gestão da ética pública e da segurança na atuação das respectivas comissões de ética locais. A participação dos membros da Comissão de Ética e de sua Secretaria Executiva nas reuniões do Fórum é fruto do compromisso e apoio do Banco à gestão da ética no âmbito institucional. No primeiro semestre, houve reuniões de fevereiro a junho.

Complementarmente às atividades voltadas ao aprimoramento interno da gestão da ética, registra-se a participação da Comissão de Ética do Banco do Nordeste no Grupo de Trabalho de Planejamento Estratégico do referido

Fórum, que tem como principal atribuição apoiar a respectiva Coordenação na definição de propostas para objetivos, indicadores e iniciativas estratégicas e na realização de articulações com órgãos e instituições de interesse, a exemplo da Comissão de Ética Pública da Presidência da República (CEP), Controladoria-Geral da União (CGU) e Tribunal de Contas da União (TCU), subsidiando o Fórum Nacional, continuamente, com novas propostas de trabalho conjunto para fortalecimento da gestão da ética em cada instituição partícipe e na administração pública federal como um todo.

Em continuidade, destacamos que, dentre as empresas partícipes do Fórum Nacional de Gestão da Ética, o Banco do Nordeste foi pioneiro em possuir, na composição do colegiado da Comissão de Ética, dois membros eleitos pelo corpo funcional. Atinente a essa singularidade, no mês de março/2022, foi designada uma Comissão Eleitoral paritária para conduzir o processo de eleição de novos membros para o mandato de 2022 a 2025, formada por três empregados do quadro permanente do Banco e três indicados pelas entidades sindicais representantes dos empregados. Concorreram, nesse processo eleitoral 15 empregados, cujos perfis foram previamente divulgados na Intranet do Banco. A eleição eletrônica ocorreu na semana de 09 a 13/05/2022 e o procedimento deu-se por voto secreto. No pleito foram computados 3.789 votos válidos e os dois candidatos que obtiveram a maior quantidade de votos foram eleitos, sendo a titularidade atribuída ao candidato mais votado, Romildo Carneiro Rolim e a respectiva suplência ao segundo colocado, Reginaldo da Silva Medeiros, de acordo com as informações constantes na mensagem divulgada pela Comissão Eleitoral em 13/05/2022.

Com relação à educação para a ética, deu-se a continuidade da oferta de treinamento em Ética Organizacional na modalidade de educação à distância, por meio da plataforma virtual disponibilizada pelo Banco do Nordeste (Comunidade Virtual Aprendizagem - CVA). O curso é obrigatório para todos os empregados do Banco do Nordeste e faz parte da formação básica do corpo funcional. Neste semestre, registrou-se a realização do treinamento por 161

empregados, bolsistas e jovens aprendizes. Ao todo, mais de 95% do total de empregados já concluíram o curso. Outrossim, o curso de Prevenção à Violência no Trabalho foi disponibilizado em 13/06/2022 na nova plataforma de educação à distância da Universidade Corporativa, a UCBNB/EAD. Do lançamento até 30/06/2022, registra-se a realização do curso por 133 empregados e colaboradores, sendo 35% de empregados do eixo de gestão estratégica, principal e intermediária.

Dando continuidade, informa-se que o Plano de Trabalho aprovado para 2022 contempla atividades subdivididas nas seguintes categorias:

1. Ações educativas e de promoção dos valores éticos organizacionais;
2. Aperfeiçoamento da Gestão da Ética;
3. Desenvolvimento em Ética Pública;
4. Capacitação dos membros da Comissão de Ética e de sua Secretaria Executiva;
5. Participação nas reuniões ordinárias da Comissão de Ética.

Em suma, acerca do item 1, destaca-se para o primeiro semestre (em ordem cronológica):

- I. A realização de treinamento para capacitar os novos representantes estaduais da Comissão de Ética, designados por meio da Resolução da Presidência RP nº 1135, de 02/02/2022, acerca da gestão da ética no Banco e para atualizar as informações junto aos representantes veteranos, de modo a fornecer os elementos necessários para fortalecer as ações de disseminação sobre a ética nos Estados durante o ano, em especial no que diz respeito à temática Prevenção à Violência no Trabalho, tendo como foco assédio moral e sexual. Capacitados sobre o que vem a ser violência no trabalho e de como identificar e combater, as ofici-

nas nas Estados foram iniciadas. O treinamento foi realizado de forma virtual pela plataforma Microsoft Teams, em 08/04/2022;

- II. No semestre foram realizadas 8 (oito) oficinas e palestras virtuais nos Estados pelos Representantes Estaduais, no sentido de fomentar discussões e coletar as percepções dos empregados e colaboradores da rede de agências sobre o respeito e o cuidado com o próximo, de modo a evitar a prática de situações consideradas violência no trabalho. As ações estão distribuídas da seguinte forma: 2 (duas) na Bahia; 3 (três) no Maranhão; 2 (duas) em Minas Gerais, e 1 (uma) na Paraíba, sensibilizando 151 (cento e cinquenta e um) empregados e colaboradores das agências e Superintendências contempladas.

A seguir, apresentamos registros das oficinas realizadas e a tabela 2 com a indicação dos Representantes por Estado.



Agência Pedreiras-MA



Agência Candeias-BA



Super PB-PB



Agência Porteirinha-MG

■ **Tabela 2 – Representantes Estaduais**

ESTADO	REPRESENTANTE
Alagoas	VANESSA LIMA de Souza Santos F169161
Bahia	MARILDA Cristina de S. Galindo F080659
	IRANI Ferreira Lopes F080551
Ceará	ELIANE Libanio Brasil de Matos F105023
Maranhão	ALLANISON José de Oliveira e Souza F110132
Minas Gerais/ Espírito Santo	CLAUDIA Andrea da Silva TAVARES F160482
Paraíba	FÁBIO Vinicius de Paiva Vicente F111902
Pernambuco	FABRÍCIA Maria Ferreira Leal F153559
Piauí	FRANCISCO das Chagas Oliveira de Aquino F160652
Rio Grande do Norte	WEBER Neville e Silva F118753
Sergipe	TATIANA Márcia Silva Souza F112798
	LENIN Fulvio Matias Falcão de Freitas F114146

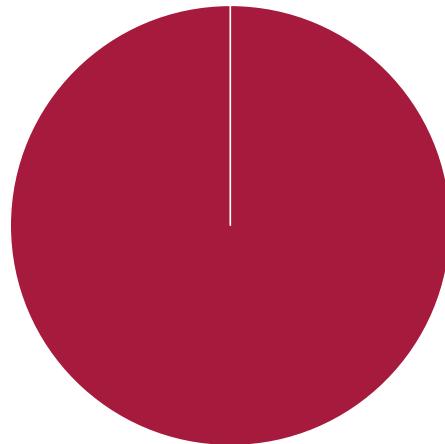
Ao final de cada oficina, os representantes solicitam aos participantes que respondam a pesquisa de feedback, a qual destacamos algumas percepções:

O conhecimento adiquiro na palestra ajudou você a saber identificar possíveis situações que possam configurar assédio MORAL no ambiente de trabalho?



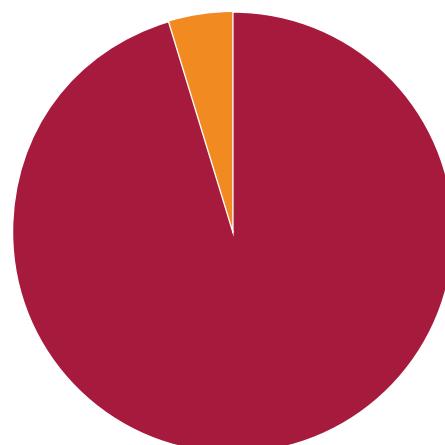
O conhecimento adquirido na palestra ajudou você a saber identificar possíveis situações que possam configurar e assédio SEXUAL no ambiente de trabalho?

- Sim 89
- Não 0



O quanto importante é, na sua visão, abordar formas de prevenção à violência no trabalho?

- Muito importante 85
- Importante 4
- Pouco importante 0
- Irrelevante 0



A Comissão de Ética parabeniza-os pelo empenho e agradece o apoio dos gestores para a concretização dessas ações.

III. Lançamento, em junho/2022, do curso “Prevenção à Violência no Trabalho”, que tem como objetivo fornecer elementos que contribuam para conscientizar empregados e colaboradores sobre a importância do tema e a necessidade de prevenir, detectar, combater e corrigir práticas que possam ser configuradas como violência no ambiente de trabalho, como os assédios moral e sexual. O treinamento faz parte do catálogo de cursos da nova Plataforma de Ensino à Distância da Universidade Corporativa do Banco do Nordeste – UCBNB e sua elaboração compõe o rol de ações programadas para comemoração do marco de 20 (vinte) anos da Comissão de Ética do Banco do Nordeste;

Como dito no início deste relatório, após disponibilização do curso, houve emissão de recomendação à área de Desenvolvimento Humano, para que avaliassem a possibilidade de incluir o referido treinamento na grade de cursos obrigatórios que compõem os requisitos exigidos nos perfis de competências humanas de todas as funções em comissão do Banco.

IV. Continuação da elaboração do Código de Conduta Ética para Fornecedores, a fim de contribuir para o aprimoramento dos processos internos do Banco do Nordeste, em conjunto com áreas relacionadas;

V. Campanha sobre Conduta Ética em período eleitoral, que disseminou informações e orientações referentes ao período de defeso eleitoral, a fim de dirimir dúvidas e prevenir a ocorrência das condutas vedadas. Na Campanha foram divulgados cinco infomails com as seguintes chamadas: “É autorizada a realização de eventos durante o defeso eleitoral?”; “É permitido realizar campanhas publicitárias no período eleitoral?”; “Posso fazer campanha ou usar símbolos de candidatura no ambiente de trabalho?”; “Há alguma restrição a postagens em redes sociais

ou à minha participação em eventos eleitorais?"; e "Tentativas de influência nas decisões de voto dos colegas ou hostilidades motivadas por divergências de opinião política serão punidas?";

CONDUTA ÉTICA Eleições 2022

Está autorizada a realização de eventos durante o deseso eleitoral?

A Lei nº 9.504/97 permite a realização de eventos no período eleitoral, desde que se enquadrem em um dos tipos abaixo:

- De caráter técnico-científico, direcionados a público determinado e com divulgação restrita, com o objetivo de discussão de tema específico de interesse da Administração;
- Comemorações de datas cívicas, históricas ou culturais, desde que já incorporados ao calendário regular do órgão ou entidade;
- Previstos em lei para realização no período de deseso eleitoral;
- De inauguração, com observância das restrições legais.

ATENÇÃO: No período de deseso eleitoral (nos três meses que antecedem o pleito), é vedada a utilização de marcas, símbolos ou imagens associadas ao Governo Federal.

Exerça a sua cidadania com ética, responsabilidade e respeito.

CONDUTA ÉTICA Eleições 2022

Possui fazer campanha ou usar símbolos de candidatura no ambiente de trabalho?

Manifestações de opinião e atividades político-eleitorais devem ocorrer fora do ambiente de trabalho, em horário fora da expediente e, em nenhuma hipótese, representar o posicionamento do Banco do Nordeste nem seu apelo institucional.

Dessa forma, É VEDADO o uso de:

- Símbolos, cores, logotipos e slogans que possam remeter à candidatura de candidatos (bandeira, adesivo, camisa, bandeirola etc.), seja na vestimenta, em equipamentos ou na estação de trabalho;
- Espacos nas dependencias do Banco para realizar eventos de divulgação de partidos ou candidatos, distribuição de material de campanha, de programas de governo ou similares;
- Recursos, estrutura, instalações, imagens, informações, marcas e identidade visual do Banco do Nordeste em campanhas político-partidárias;
- Canais de comunicação interna (e-mail, VCIP, Teams, Intranet, etc.) para veiculação de campanha ou quaisquer comentários de caráter político, partidário ou reeleitoral.

Exerça a sua cidadania com ética, responsabilidade e respeito.

CONDUTA ÉTICA Eleições 2022

Há alguma restrição a postagens em redes sociais ou à minha participação em eventos eleitorais?

Todos podem exercer o direito de participar de campanhas, comícios e outros eventos eleitorais, desde que fora do horário de trabalho, respeitando os limites impostos pela legislação, os princípios éticos que regem a Administração Pública e os preceitos do Código de Conduta Ética e Integridade do Banco do Nordeste.

Mas atenção:

- O uso de símbolos, cores ou imagens associados à identidade visual do Banco em campanhas eleitorais (exemplo: uso de crachá do Banco em eventos eleitorais, apropriação da marca ou slogans em peças de campanha, etc.) constitui crime, conforme a Lei nº 9.504/97.
- A mesma orientação acima se aplica a postagens em redes sociais. Lembrar-se: você é responsável por todos que público e compartilha. O que você postar pode impactar a imagem do Banco.
- De acordo com a Lei nº 9.504, de 1997 e as Resoluções TSE nº 21.854/2004 e 23.610/2019, é proibido que colabore com realização, apoio ou comitê de campanha eleitoral, partido político ou coligação durante o horário de expediente, salvo se estiver licenciado ou em grau de férias.

Exerça a sua cidadania com ética, responsabilidade e respeito.

Acesse o Código de Conduta Ética e Integridade do Banco do Nordeste

VI. Recepção e participação da segunda etapa dos Encontros Regionais do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal (SEGEP) edição Norte/Nordeste. O evento, que foi sediado nas dependências do Banco do Nordeste, no Centro Administrativo Presidente Getúlio Vargas nos dias 21 e 22 de junho, teve como objetivo promover a cooperação técnica e troca de conhecimento entre as Comissões de Ética setoriais, e, para tanto, o evento contou com painéis com temas como: "Contribuições para a Gestão Ética na Administração Pública"; "Promoção da Ética no Judiciário, no Executivo e no Ministério Público"; e "Mediação e Resolução de Conflitos Interpessoais", além de oficina sobre as fases de um processo ético.

Neste semestre, 81,81% das ações planejadas dessa categoria para o período foram realizadas, conforme o desritivo das ações mencionadas abaixo.

■ **Tabela 3 – Ações educativas e de promoção dos valores éticos organizacionais**

NATUREZA	AÇÃO	STATUS
Capacitação	Realização de treinamento com os Representantes Estaduais	✓
	Realização de palestras em agências nos Estados pelos Representantes Estaduais	✓
	Elaboração do material para atualização do Curso de Ética Organizacional, treinamento a ser disponibilizado na Comunidade Virtual de Aprendizagem - CVA	✓
	Elaboração do material do curso sobre Prevenção e Combate ao Assédio no local de trabalho	✓
Educação e Sensibilização	Divulgar informativo do Minuto da Ética, disseminado pela Comissão de Ética Pública	✓
	Ações em comemoração aos 20 anos de criação da Comissão de Ética	✓
	Realização de evento interno com temática da ética para empregados e administradores lotados na DIRGE, com possível transmissão para os demais Estados por videoconferência	-
	Elaboração de Código de Conduta Ética para Fornecedores	-
Supervisão e Transparência	Realização de ações educativas para o período eleitoral	✓
	Acompanhamento dos trabalhos dos representantes da comissão de ética nas superintendências estaduais	✓
Total	Prestação de contas à Diretoria Executiva do Banco e ao Conselho de Administração	✓
		81,81%

Acerca da categoria 2, Aperfeiçoamento da Gestão da Ética, comunicamos que foram iniciadas as ações para atualização do Regimento Interno da Comissão, que será composto de melhorias procedimentais amparadas

nas decisões publicadas no Ementário de Precedentes da Comissão de Ética Pública e nos pareceres obtidos nas consultas direcionadas ao Ambiente de Consultoria Jurídica. A publicação do documento atualizado deverá ocorrer no segundo semestre.

■ **Tabela 4 – Aperfeiçoamento da Gestão da Ética**

NATUREZA	AÇÃO	STATUS
Atualização e normatização dos procedimentos e prazos relativos à Comissão de Ética	Atualização e normatização do regramento ético	-
Estruturação da Secretaria Executiva da Comissão de Ética	Articulação com os Ambientes de Gestão de Pessoas e de Arquitetura Organizacional e de Processos para fortalecer a estrutura da Secretaria Executiva da Comissão de Ética	
Total		50%

Em relação à categoria 3 do Plano de Trabalho, Desenvolvimento em Ética Pública, registra-se que representantes do Banco do Nordeste participaram de 4 (quatro) reuniões do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais realizadas no primeiro semestre.

Quanto à categoria 4 do referido Plano, Capacitação dos membros da Comissão de Ética e da Secretaria Executiva, informa-se que:

- a) Todos os membros do Colegiado, a secretaria-executiva e a assistente de secretaria já participaram do treinamento de Gestão e Apuração da Ética e foram certificados pela Comissão de Ética Pública.

Por fim, registra-se o agradecimento pelo desempenho positivo das suas atribuições no Colegiado aos membros Juliana Pessoa, Tibério Romão e Yoney Winston e pelo apoio da Presidência, unidade organizacional responsável por garantir os recursos humanos, materiais e financeiros necessários para o cumprimento das atribuições do colegiado e da Secretaria-Executiva.

2. Acompanhamento das demandas tratadas pela Comissão de Ética

Complementarmente às funções educativa e preventiva, é papel da Comissão de Ética acompanhar o cumprimento do Código de Conduta Ética e Integridade do Banco do Nordeste, devendo proceder à apuração, de ofício ou mediante denúncia, de fato ou conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes.

Conforme consta no art. 62 do Código de Conduta Ética e Integridade, o descumprimento ao disposto no Código, no tocante aos aspectos éticos, poderá ocasionar, também, de forma cumulativa, a celebração de acordos de conduta, o encaminhamento de orientações, recomendações e aplicação de censura ética.

Nesse sentido, de janeiro a junho de 2022, a Comissão de Ética apreciou 61 demandas, sendo 54 recepcionadas no semestre e 7 com tratamento iniciado em 2021. As demandas estão divididas em 22 denúncias, 4 mediações, 2 reclamações, 30 consultas diversas e 3 sugestões.

Dentre as 22 denúncias tratadas:

- 8 relatavam sobre suposto comportamento profissional indevido;
- 3 versavam sobre suposta ocorrência de assédio moral;
- 2 estão relacionadas à suposta calúnia;
- 2 descrevem supostas situações de importunação;
- 1 sobre possível inconformidades no processo de concorrência interna;
- 1 com relato de suposto favorecimento por amizade;
- 1 indica possível improbidade administrativa;
- 1 com relato de suposta irregularidade contratual;
- 1 descreve possível perseguição;

- 1 com relato de tratamento des cortês; e por fim,
- 1 descreve suposta ocorrência de corrupção.

As alegações de comportamento profissional indevido referem-se às condutas de:

- I. Suposta negligência no atendimento a demanda relacionada à adequação do ambiente de trabalho;
- II. Suposta propagação de *Fake News*, a fim de prejudicar imagem de empregado(a) do Banco;
- III. Supostos comentários desqualificadores realizados por empregado(a) do Banco, em desfavor de outro(a), para agentes externos ao Banco;
- IV. Suposta pressão para a realização de pagamento de cheque na ausência do cliente, em razão de relação de amizade com o cliente;
- V. Suposto constrangimento e pressão para contratação de operação de crédito para cliente;
- VI. Suposta injúria e exposição de empregado(a) por meio de mensagem de correio eletrônico encaminhada a vários interlocutores;
- VII. Suposta fraude e cobrança excessiva pelo atingimento de metas;
- VIII. Suposta atribuição de metas no Convergente não compatíveis com a função desempenhada na lotação.

No mais, 11 dessas demandas seguem em tramitação dentro do rito processual, estando duas sobrestadas em razão do afastamento por motivo de saúde. As demais resultaram na celebração de 1 ACPP (Acordo de Conduta Pessoal e Profissional), na emissão de 6 recomendações de melhorias

nos processos ou de conduta esperada, em 2 direcionamentos ao Ambiente de Auditoria Disciplinar,5 encerramentos por improcedência ou ausência dos requisitos de admissibilidade.

Ainda sobre a categoria, verificou-se que 45,5% das denúncias relacionavam empregados que ocupam funções do eixo intermediário (gerentes executivos e administrativos de agências), principal (gerentes de ambientes e de agências) e estratégico (superintendentes).

Acerca das denúncias de conflito interpessoal, a Comissão de Ética tratou pela prática de mediação restaurativa, contribuindo para a restauração do convívio harmônico no ambiente de trabalho.

Com relação às 2 reclamações, 1 faz referência ao processo de concorrência interna “Promova-se”, com relato de situações em que já se supõe quem será o candidato selecionado para a vaga, antes que ocorra o processo de concorrência, em razão da interinidade de substituição da função, gerando desestímulo nos participantes e descrença no processo e, 1 está relacionada ao layout dos postos de trabalho organizado com mesas do tipo contínuas, em forma de baias que, de acordo com os(as) reclamantes, gera desconforto e não é adequada para que empregados e colaboradores possam desenvolver as atividades de maneira segura e eficiente, pois as mesas são pequenas e muito próximas umas das outras.

A análise das reclamações resultou na emissão de recomendações às áreas relacionadas.

Atinente ao tratamento de reclamações, registra-se que o Regimento Interno possui fluxo para o tratamento de demandas relacionadas a processos geridos por unidades do Banco, possibilitando à Comissão de Ética, no âmbito de sua vertente consultiva e preventiva, propor, para análise das unidades, melhorias procedimentais, na forma de recomendações.

Já no que diz respeito às 30 consultas:

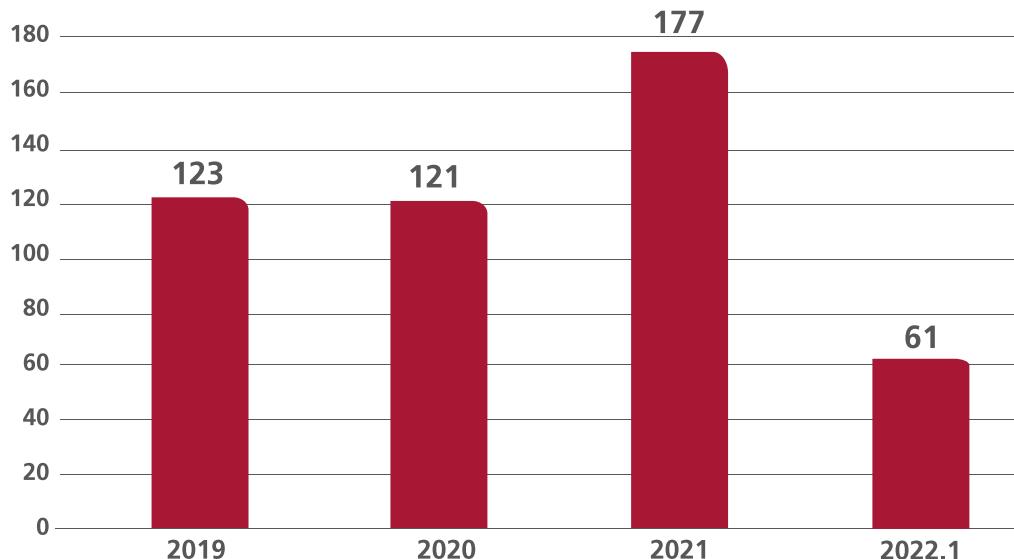
- 13 referiam-se a informações diversas, a exemplo do número de telefone da Comissão de Ética, escopo de atuação, como contatar os membros do colegiado e canais de denúncia do Banco;
- 4 sobre a existência de processo ético;
- 3 sobre comportamentos que podem configurar assédio moral;
- 3 sobre como formalizar denúncia.

As demais estão relacionadas a outros temas, a exemplo de tratamento de calúnia, procedimentos de renegociação de dívidas, questões normativas, publicações em período eleitoral e prevenção à Covid-19. Da análise das consultas, foram emitidos 28 pareceres, incluindo esclarecimentos sobre os limites de atuação das comissões de ética setoriais, 1 orientação de providência e 1 arquivada sem resposta, diante da ausência de contato do consulente.

Sobre as sugestões:

- 1 sugeria a realização de vídeo conferência com o corpo funcional para tratar do tema assédio moral e das condutas vedadas no período eleitoral;
- 1 propunha que fossem realizados ajustes nas regras de pontuações do processo de concorrência interna, por considerar que as regras atuais são injustas com aqueles que não possuem funções gerenciais, a exemplo dos caixas executivos, tendo o colegiado deliberado por reencaminhar a sugestão ao Ambiente de Gestão de Pessoas, ora copiado em mensagem inicial, por ser a área responsável pela definição das regras;
- A outra sugeria que o curso “Prevenção à Violência no trabalho” fosse obrigatório para gestores, tendo o colegiado deliberado por emitir recomendação à Superintendência de Desenvolvimento Humano.

A Figura 1 permite visualizar a evolução de demandas nos últimos 4 anos, o que reforça a percepção de intensificação do engajamento dos empregados e colaboradores com a ética.



■ Figura 1 - Quantidade de demandas tratadas pela Comissão de Ética do BNB – 2019 a 2022.1

A Tabela 5 classifica as demandas tratadas por tipo e quantidade de ocorrências no primeiro semestre de 2022. Os temas mais recorrentes referem-se às informações diversas, comportamento profissional indevido, assédio moral e conflito interpessoal/tratamento descortês.

■ **Tabela 5** – Demandas tratadas em 2022.1

DEMANDAS POR CATEGORIA	QUANTIDADE
Informações diversas (gestão da ética, limites de atuação, canais de denúncia, renegociação)	15
Comportamento Profissional Indevido	8
Assédio Moral	7
Conflito Interpessoal e tratamento descortês	5
Existência de processo ético	4
Calúnia e prejuízo à imagem	3

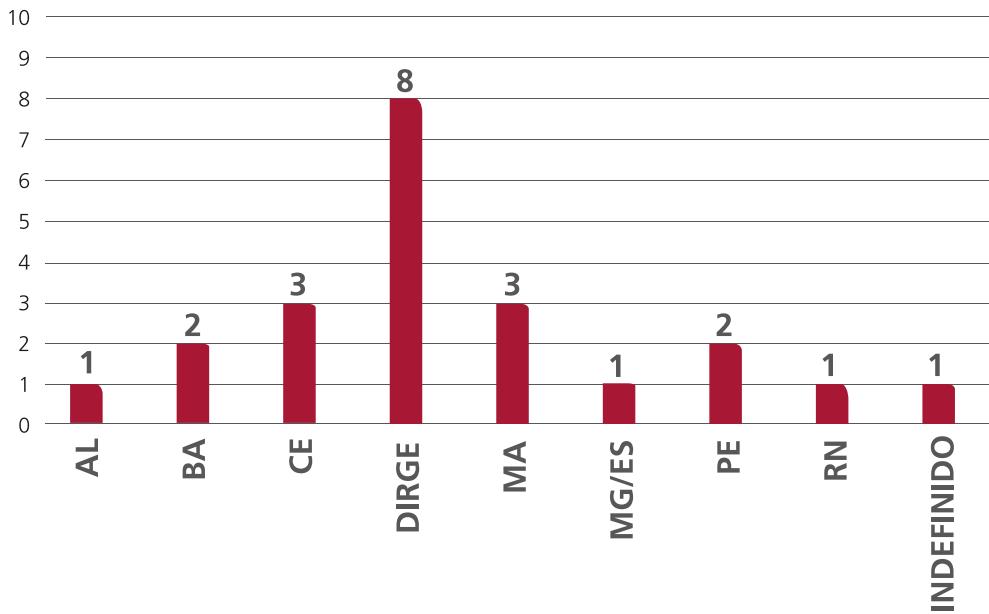
DEMANDAS POR CATEGORIA	QUANTIDADE
Concorrência Interna, Promova-se	3
Formalização de denúncia	3
Importunação	2
Normativos e publicidade em período eleitoral	2
Conflito de interesses	1
Irregularidade contratual	1
Prevenção à Covid	1
Improbidade Administrativa	1
Perseguição	1
Corrupção	1
Favorecimento por amizade	1
Hospitalidades	1
Layout do ambiente de trabalho	1
Total	61

Conforme mencionado no início deste relatório, objetivando conduzir os processos de forma célere, sem comprometer o direito ao contraditório e à ampla defesa cabível aos envolvidos, informamos que o prazo médio de apuração para denúncias foi de 64,5 dias, considerando a data da primeira reunião de apresentação da demanda ao colegiado e a data da reunião de deliberação final.

Ademais, registramos que o prazo médio de tratamento das reclamações foi de 26 dias, contados da data de recebimento da reclamação e a data da reunião de deliberação final e que o prazo médio de resposta às consultas foi de 2,9 dias, considerando a data de envio da consulta e a data de resposta ao consulente.

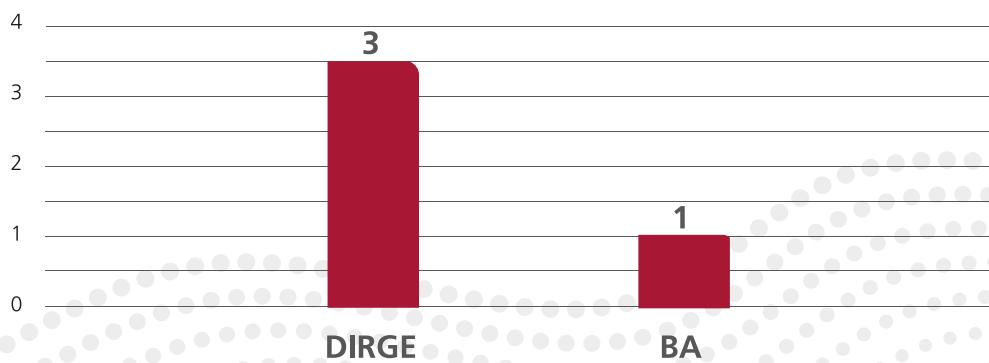
As Figuras 2, 3, 4 e 5 classificam as demandas recebidas por Estado, dentro da área de atuação do Banco do Nordeste, em 2022.1.

I. Distribuição das 22 denúncias:



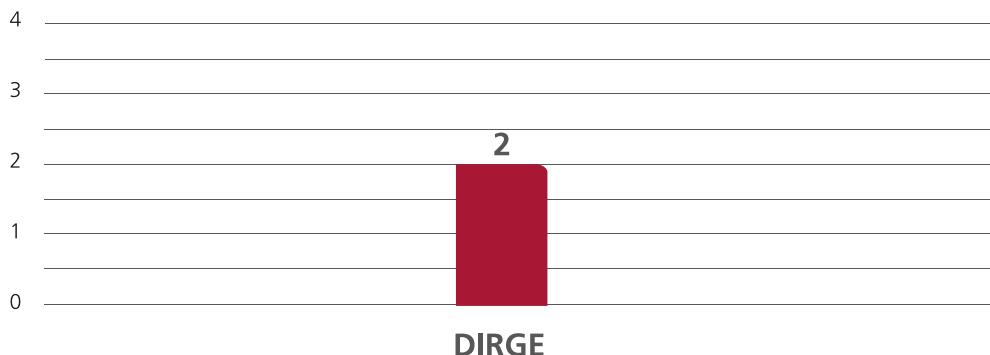
■ Figura 2 - Quantidade de denúncias recebidas pela Comissão de Ética do BNB por Estado

II. Das 4 mediações:



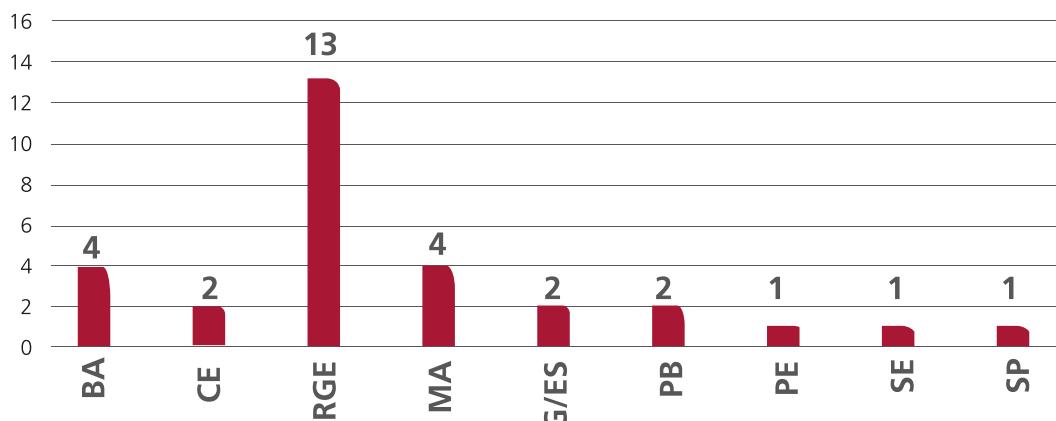
■ Figura 3 - Quantidade de mediações realizadas pela Comissão de Ética do BNB

III. Das 2 reclamações:



■ Figura 4 - Quantidade de reclamações recebidas pela Comissão de Ética do BNB

IV. Das 30 consultas



■ Figura 5 - Quantidade de consultas recebidas pela Comissão de Ética do BNB

3. Desempenho

O artigo 60 do Regimento Interno da Comissão de Ética indica quais são os indicadores de desempenho que deverão ser apresentados semestralmente ao Conselho de Administração do Banco do Nordeste, pretendendo reforçar o compromisso com a transparência dos trabalhos desenvolvidos, além de possibilitar melhorias procedimentais pela análise dos dados.

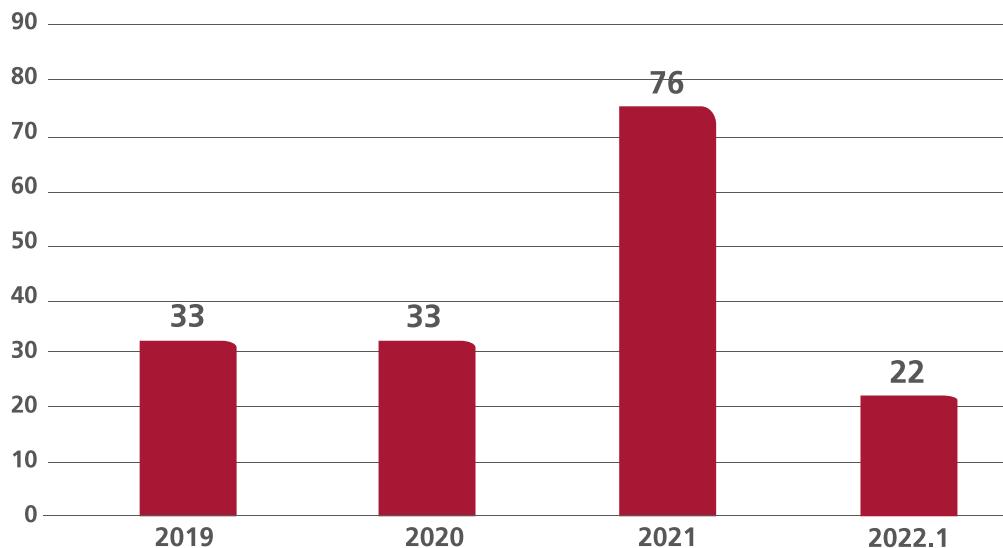
A Tabela 6 demonstra os resultados dos indicadores no primeiro semestre de 2022.

■ **Tabela 6 – Resultado dos Indicadores**

INDICADOR	QUANTIDADE
Quantidade de Denúncias	22
Quantidade de Consultas	30
Quantidade de Reclamações	2
Número de ações educativas executadas	18
Prazo médio de tratamento de Denúncia [em dias]	64,5
Prazo médio de tratamento de Reclamação [em dias]	26
Prazo médio de resposta à consulta [em dias]	2,9
Percentual de atendimento do plano de trabalho	59%

Sobre o percentual de atendimento do plano de trabalho, indicamos que o plano possui 22 ações, a exemplo de atividades de sensibilização e educação para a ética, esforços para o fortalecimento da Secretaria Executiva, capacitação dos membros do colegiado e da secretaria executiva, entre outras, das quais 13 foram realizadas no semestre, representando o atendimento de 59% do planejado para o ano.

A Figura 6 demonstra o quantitativo de denúncias nos últimos 4 anos.



■ Figura 6 - Quantidade de denúncias tratadas pela Comissão de Ética – 2019 a 2022.1

A Tabela 7 apresenta a representatividade de denúncias por Estado no primeiro semestre de 2022.

INDICADOR	PERCENTUAL
Direção Geral	36,36
Ceará	13,63
Maranhão	13,63
Bahia	9,09
Pernambuco	9,09
Minas Gerais/Espírito Santo	4,54
Alagoas	4,54
Indefinido	4,54
Rio Grande do Norte	4,54
Total	100%

4. Conclusão

A Comissão de Ética do Banco do Nordeste entende que a principal vertente de atuação deve ser o desenvolvimento de ações que possibilitem o aprofundamento do conhecimento e da reflexão sobre temas ligados à ética, considerando situações cotidianas do ambiente corporativo, contribuindo, assim, para a prevenção de condutas em desacordo com o Código de Conduta Ética e Integridade do Banco do Nordeste. Esse entendimento pode ser evidenciado no esforço empreendido pelo Colegiado da Comissão de Ética e por sua Secretaria Executiva para executar as ações de promoção dos valores éticos organizacionais apresentadas neste relatório, com elevação, simultânea, da celeridade dos processos de atendimento e apuração, respondendo consultas e apurando denúncias nos respectivos prazos médios de 2,9 e 64,5 dias.

Embora exista instância responsável pela gestão da ética no Banco, para que as ações educativas reflitam na prática, é preciso haver o engajamento dos empregados e colaboradores da instituição. Nesse sentido, a Comissão de Ética reconhece o envolvimento do corpo funcional com a sistematização dos princípios e valores éticos nos relacionamentos internos e externos, bem como na condução de suas atividades, demonstrado pela quantidade de consultas e de sugestões recebidas nesse primeiro semestre, possibilitando, no caso das consultas, o recebimento, pelos consulentes, de orientações prévias para evitar possível infração ao Código e, para as sugestões, o recebimento, pela Comissão de Ética, de ideais e percepções sob a ética dos empregados que podem contribuir para a melhoria da gestão da ética. Esse relacionamento mais interativo, expressa, também, o crescimento da representatividade de nossa atuação, como instância educativa e orientativa.

Para isso, mantemos canais permanentemente abertos para todos os interessados, conforme previsto no artigo 67 do Código de Conduta Ética e Integridade, no intuito de orientar a conduta esperada dos empregados e colabo-

radores que exercem as suas atividades profissionais no Banco e esperando que os interessados contribuam cada vez mais com comentários e sugestões. Para atendimento presencial, o agendamento deve ser realizado junto à Secretaria da Comissão de Ética por VOIP 3168114 e 3167843 ou telefone (85) 3251-7694 e (85) 3251-7693.

A Comissão de Ética reconhece o apoio da Alta Administração, dos gestores e do corpo funcional do Banco nas diversas atividades realizadas no primeiro semestre e reforça o apelo para que o compromisso de todos com o tema se fortaleça, cotidianamente, elevando os padrões de comportamento pessoal e profissional ao mais alto nível de ética desejado para os processos e relacionamentos internos e externos da Instituição.

Fortaleza (CE), 4 de agosto de 2022.



COMISSÃO DE ÉTICA DO BANCO DO NORDESTE

Luísa Guerra Rizzo

Presidente da Comissão de Ética do
Banco do Nordeste do Brasil S/A



