

Novo Plano de Cargos e Salários - NPCS

1. Disposições Preliminares

1.1. Objetivo

O presente Regulamento tem por objetivo estabelecer as principais características, regras e condições do Novo Plano de Cargos e Salários - NPCS, referentes a cargo e remuneração entre o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, doravante denominado BNDES, e seus empregados, em complementação à Legislação Trabalhista.

1.2. Alcance

Este Regulamento se aplica aos empregados do BNDES que, a partir da data de início da vigência do NPCS, forem admitidos mediante seleção pública.

1.3. Situações Transitórias

As disposições deste Regulamento se aplicam, também, no que couber, aos cedidos a serviço do BNDES para o exercício de funções de confiança de natureza executiva, exceto no que diz respeito à evolução salarial.

2. Processo de Seleção de Pessoal

O provimento por admissão do cargo do NPCS será efetuado mediante Seleção Pública.

3. Regime Administrativo

As relações de trabalho mantidas entre o BNDES e os ocupantes dos cargos integrantes do NPCS reger-se-ão pela Consolidação das Leis do Trabalho, pela Consolidação das Leis da Previdência Social e Legislação complementar, assim como pelas disposições deste Regulamento e das normas que disciplinam o referido Plano e outras normas complementares que se incorporam às condições ajustadas nos Contratos Individuais de Trabalho.

3.1. Admissão

É a forma de provimento de cargo decorrente do início da relação de trabalho estabelecida entre o BNDES e o(a) novo(a) empregado(a).

- 3.1.1. Todas as relações de emprego serão ajustadas mediante Contrato Individual de Trabalho.
- 3.1.2. As admissões serão autorizadas pelo(a) Presidente do BNDES ou por sua delegação, cabendo ao(à) Chefe do Departamento responsável pela Administração de Pessoal firmar, como representante do empregador, os respectivos Contratos de Trabalho.
- 3.1.3. O provimento por admissão far-se-á no nível salarial inicial do respectivo cargo.

3.2. Período de Acompanhamento

É a etapa que completa o processo de seleção realizada por Concurso Público e tem por finalidade a orientação do(a) empregado(a), visando à sua adaptação ao trabalho e validação da seleção efetuada.

- 3.2.1. Antes que se conclua o período de Acompanhamento, cuja duração é de 1 (um) ano de efetivo exercício no cargo, o(s) gestores(s) imediatos(s) a que o(a) empregado(a) esteve subordinado(a), em articulação com a Unidade Fundamental responsável pela gestão de pessoal, opinará(ão), conclusivamente, sobre a conveniência ou não da permanência do(a) empregado(a) a serviço do BNDES.
- 3.2.2. Os pronunciamentos negativos serão submetidos à consideração do(a) Presidente do BNDES, ou de quem receber sua delegação, para efeito de decisão final.

3.3. Término da Relação de Emprego

As relações de emprego estabelecidas entre o BNDES e seus empregados se extinguirão com a rescisão dos respectivos Contratos Individuais de Trabalho por:

- a) iniciativa do BNDES;
- b) iniciativa do(a) empregado(a);
- c) término de contrato por prazo determinado;
- d) aposentadoria; ou
- e) falecimento do(a) empregado(a).

- 3.3.1. A situação prevista na alínea a compreende as seguintes hipóteses:

I - de resultado negativo de que trata o subitem 3.2.2;

II - de rescisão, no interesse do serviço, assegurados os direitos e garantias do(a) empregado(a), na forma da lei;

III - de infringência, por parte do(a) empregado(a), ao disposto nos artigos 482 e 508 da CLT.

- 3.3.2. Compete ao(à) Presidente do BNDES, ou por sua delegação, autorizar as rescisões dos Contratos de Trabalho.

4. Cargo

- 4.1. O presente Plano de Cargos e Salários destina-se a empregados contratados para o cargo de Analista.
- 4.2. O Analista refere-se a profissional com atribuições de natureza complexa que exige formação em nível superior.
- 4.3. São atribuições do cargo de analista: planejar, desenvolver, analisar, avaliar e propor soluções que incluam múltiplas e complexas variáveis e requeiram capacidade de julgamento, relacionadas aos projetos e processos da instituição, bem como executar outras atividades necessárias à consecução dos objetivos institucionais.
- 4.4. O cargo de analista é estruturado em ênfases, que correspondem a diferentes áreas de conhecimento e atuações organizadas de acordo com as necessidades institucionais, podendo ser criadas, substituídas ou revogadas, de acordo com os interesses do BNDES, mediante ato da Diretoria Executiva.

5. Administração de Salários

- 5.1. O Salário Total é definido como o somatório das parcelas habituais que o(a) empregado(a) recebe como contraprestação de serviços compreendendo:
- a) salário-base; e
 - b) adicional por tempo de serviço.
- 5.2. Salário-Base
- É o valor correspondente à posição do(a) empregado(a) na tabela salarial, considerados, simultaneamente, o Nível e o *Step* em que se encontra enquadrado(a).
- 5.2.1. O avanço da posição do(a) empregado(a) dentro da tabela salarial se dará exclusivamente mediante Evolução Salarial por Desempenho, nos termos descritos no item 6 desse documento.

5.3. Adicional por Tempo de Serviço

É a elevação salarial, com aumento automático sobre o salário-base, concedida exclusivamente em função do tempo de serviço no cargo, após cada quinquênio de efetivo serviço prestado pelo(a) empregado(a) ao BNDES, limitada a 7 (sete) quinquênios, nos percentuais constantes do Anexo B.

- 5.3.1. Os efeitos financeiros do Adicional por Tempo de Serviço são devidos a partir do dia seguinte àquele em que o(a) empregado(a) completar o quinquênio.
- 5.3.2. A contagem de tempo de serviço para fins de nova concessão de Adicional por Tempo de Serviço será iniciada na mesma data em que o(a) empregado(a) completar o quinquênio.
- 5.3.3. Contar-se-á como efetivo serviço, para efeito de concessão de Adicional por Tempo de Serviço, o período de acompanhamento de que trata o subitem 3.2, bem como o afastamento que, na forma da legislação e das disposições internas específicas, não determine desconto de salário ou que tenha ocorrido em razão de cessão ou movimentação temporária.

6. **Evolução Salarial por Desempenho**

6.1. O processo de Evolução Salarial por Desempenho considera as seguintes definições de termos:

- a) Nível
Cada uma de 20 (vinte) diferentes faixas salariais, cada qual composta por *steps*.
- b) Step
Cada um dos 4 (quatro) subníveis salariais (A, B, C e D) previstos em cada nível.
- c) Promoção
Ascensão a um *step* ou nível mais elevado na tabela salarial.
- d) Unidade Fundamental
É cada uma das subdivisões da estrutura organizacional do BNDES, chefiada por Diretor(a) ou por Superintendente ou exercente de função de nível hierárquico equivalente.

6.2. Regras gerais

- 6.2.1. As evoluções salariais verticais por desempenho ocorrerão anualmente tendo como data-base o dia 1º de janeiro.
- 6.2.2. O interstício mínimo para evolução salarial por desempenho será de 1 (um) ano de efetivo serviço no respectivo nível e *step* salarial.
- 6.2.3. Para cômputo do interstício será considerado o período de 1º de outubro a 30 de setembro de cada ano.
- 6.2.4. Contar-se-á como efetivo serviço, para efeito de evolução salarial vertical, o tempo correspondente ao afastamento que, na forma da legislação e das disposições internas específicas, não determine desconto de salário, bem como aquele decorrente de cessão ou movimentação temporária.
- 6.2.5. Durante o período de acompanhamento de que trata o subitem 3.2 o(a) empregado(a) não estará elegível ao processo de evolução salarial vertical por desempenho, ainda que o tempo de serviço prestado seja computado para fins de cálculo do interstício mínimo.
- 6.2.6. A evolução salarial por desempenho se dará pela concessão de, no máximo, 4 (quatro) *steps* por exercício, limitado a 6 (seis) *steps* a cada 2 (dois) anos.
- 6.2.7. Para a determinação dos empregados contemplados pela evolução salarial e a respectiva quantidade de *steps* concedidos, deverão ser considerados instrumentos de avaliação de desempenho.
- 6.2.8. Os empregados cedidos para entidade não integrante do Sistema BNDES e os afastados de seus cargos efetivos por prazo superior a 90 (noventa) dias sem perda da remuneração poderão ser promovidos, a critério do(a) Presidente do BNDES.
- 6.2.9. O processamento da evolução salarial, bem como o assessoramento e a coordenação do processo de Evolução Salarial por Desempenho caberão à Unidade Fundamental responsável pela gestão de pessoal.
- 6.2.10. A homologação das Evoluções Salariais por Desempenho caberá ao(à) Presidente do BNDES, ou por sua delegação.
- 6.3. Definição das cotas de evolução salarial por desempenho
 - 6.3.1. O impacto anual correspondente às cotas de promoção ou progressão distribuídas no exercício será de 1% (um por cento) da folha salarial, podendo o percentual ser excedido, no caso de autorização normativa ou do órgão competente.

- 6.3.2. A quantidade de cotas disponíveis para distribuição no exercício será calculada com metodologia definida em norma.
- 6.3.3. Da quantidade total de cotas definida deverá ser obrigatoriamente distribuída proporcionalmente ao quantitativo efetivo de integrantes do NPCPS em cada Unidade Fundamental.
- 6.3.4. Para efeito da distribuição acima será feito o arredondamento do resultado da aplicação do percentual para a unidade das frações iguais ou superiores a 0,5 (cinco décimos), desprezando-se as inferiores.
- 6.3.5. Eventuais cotas excedentes ou não utilizadas nas Unidades Fundamentais poderão ser redistribuídas para outras unidades, ou desprezadas, a critério da Diretoria Executiva.

7. Disposições Finais

- 7.1. Compete à Unidade Fundamental responsável pela Gestão de Pessoas promover o fiel cumprimento das disposições que regulamentam as relações entre empregado(a) e empregador, bem como emitir, sempre que necessário, normas complementares específicas.
- 7.2. O(A) empregado(a) fará jus, quando couber, às vantagens legalmente previstas ou estabelecidas por normas complementares específicas emitidas pela Unidade Fundamental responsável pela Gestão de Pessoas.
- 7.3. Os casos omissos ou especiais serão decididos pelo(a) Presidente do BNDES ou por sua delegação.

ANEXO A

TABELA DE SALÁRIOS-BASE

NÍVEL	Step			
	A	B	C	D
1	20.900,00	21.078,49	21.256,98	21.435,47
2	21.613,96	21.792,45	21.970,94	22.149,43
3	22.327,92	22.506,41	22.684,90	22.863,39
4	23.041,88	23.220,37	23.398,86	23.577,35
5	23.755,84	23.934,33	24.112,82	24.291,31
6	24.469,80	24.648,29	24.826,78	25.005,27
7	25.183,76	25.362,25	25.540,74	25.719,23
8	25.897,72	26.076,21	26.254,70	26.433,19
9	26.611,68	26.790,17	26.968,66	27.147,15
10	27.325,64	27.504,13	27.682,62	27.861,11
11	28.039,60	28.218,09	28.396,58	28.575,07
12	28.753,56	28.932,05	29.110,54	29.289,03
13	29.467,52	29.646,01	29.824,50	30.002,99
14	30.181,48	30.359,97	30.538,46	30.716,95
15	30.895,44	31.073,93	31.252,42	31.430,91
16	31.609,40	31.787,89	31.966,38	32.144,87
17	32.323,36	32.501,85	32.680,34	32.858,83
18	33.037,32	33.215,81	33.394,30	33.572,79
19	33.751,28	33.929,77	34.108,26	34.286,75
20	34.465,24	34.643,73	34.822,22	35.000,71

Nota 1: Valores em Reais.

Nota 2: Valores não contemplam Adicional por Tempo de Serviço (ATS).

ANEXO B

TABELA DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Adicional por Tempo de Serviço	
Nº DE ANOS COMPLETOS	PERCENTUAL
05	5%
10	10%
15	15%
20	20%
25	25%
30	30%
35	35%