

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. Salário

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).

- 5.1.1. 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.

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 25 (vinte e cinco) 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.
- 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. A 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

TABELA DE SALÁRIOS

Nível	Step			
	A	B	C	D
01	21.869,76	22.148,10	22.426,44	22.704,78
02	22.983,12	23.261,46	23.539,80	23.818,14
03	24.096,48	24.374,82	24.653,16	24.931,50
04	25.209,84	25.488,18	25.766,52	26.044,86
05	26.323,20	26.601,54	26.879,88	27.158,22
06	27.436,56	27.714,90	27.993,24	28.271,58
07	28.549,92	28.828,26	29.106,60	29.384,94
08	29.663,28	29.941,62	30.219,96	30.498,30
09	30.776,64	31.054,98	31.333,32	31.611,66
10	31.890,00	32.168,34	32.446,68	32.725,02
11	33.003,36	33.281,70	33.560,04	33.838,38
12	34.116,72	34.395,06	34.673,40	34.951,74
13	35.230,08	35.508,42	35.786,76	36.065,10
14	36.343,44	36.621,78	36.900,12	37.178,46
15	37.456,80	37.735,14	38.013,48	38.291,82
16	38.570,16	38.848,50	39.126,84	39.405,18
17	39.683,52	39.961,86	40.240,20	40.518,54
18	40.796,88	41.075,22	41.353,56	41.631,90
19	41.910,24	42.188,58	42.466,92	42.745,26
20	43.023,60	43.301,94	43.580,28	43.858,62
21	44.136,96	44.415,30	44.693,64	44.971,98
22	45.250,32	45.528,66	45.807,00	46.085,34
23	46.363,68	46.642,02	46.920,36	47.198,70
24	47.477,04	47.755,38	48.033,72	48.312,06
25	48.590,40	48.868,74	49.147,08	49.425,42

Valores em Reais, data-base: setembro/2024

RESOLUÇÃO DIR nº 4348/2025-BNDES

Título do Ato Normativo:	Regulamento Complementar ao Novo Plano de Cargos e Salários (NPCS)
Interessado:	BNDES
Documento de suporte à proposição:	IP ARH/DERHU nº 16/2025, de 12.02.2025

Endossando o parecer da Relatora, a Diretoria Executiva do BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL - BNDES, no uso das atribuições que lhe confere o art. 43, inciso XIII, do Estatuto Social do BNDES, aprovado em Assembleia Geral Extraordinária de 20.02.2017 e alterações posteriores,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Regulamento Complementar ao Novo Plano de Cargos e Salários para todos(as) os(as) empregados(as) admitidos(as) após a data de aprovação da presente Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na presente data, retroagindo seus efeitos até 03.04.2024.

Rio de Janeiro, 20 de fevereiro de 2025.

Aloizio Mercadante Oliva
Presidente

Participaram dessa deliberação,
os seguintes membros da Diretoria:

Aloizio Mercadante Oliva
Helena Tenório Veiga de Almeida
Tereza Helena Gabrielli Barreto Campello
Alexandre Correa Abreu
Maria Fernanda Ramos Coelho
Luciana Aparecida da Costa
Walter Baère de Araújo Filho
Nelson Henrique Barbosa Filho
Luiz Augusto Fraga Navarro de Britto Filho

FOLHA DE INFORMAÇÕES GERAIS DO ATO NORMATIVO

Título				
Regulamento Complementar ao Novo Plano de Cargos e Salários				
Unidade Gestora			Unidade(s) Corresponsável(is)	
ARH/DERHU			-	
Tipo de normativo				
<input type="checkbox"/> Política	<input checked="" type="checkbox"/> Regulamento	<input type="checkbox"/> Ato Organizacional	<input type="checkbox"/> Procedimento	<input type="checkbox"/> Circular
Previsão de delegação de competência				
<input checked="" type="checkbox"/> Não há	<input type="checkbox"/> Diretoria para Diretor / Presidente			
<input type="checkbox"/> CA para Diretoria	<input type="checkbox"/> Diretoria para Comitês			
<input type="checkbox"/> Diretor para Superintendente	<input type="checkbox"/> Diretoria para Superintendente			
<input type="checkbox"/> Diretor para Superintendente	<input type="checkbox"/> Outro (especificar)			
Legislação de Referência				
CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 01.05.1943); Estatuto do BNDES; Resolução Dir nº 4.167/2024, de 03.04.2024; e Resolução CGPAR/ME nº 52, de 17.04.2024.				
Atos Internos Relacionados				
Estatuto Social do BNDES				
Processos Associados				
Parametrização em Sistema(s)				
<input checked="" type="checkbox"/> Não há	<input type="checkbox"/> Habilitação	<input type="checkbox"/> Financiamento	<input type="checkbox"/> Acompanhamento	
Vigência		Prazo de Revisão		
Início	Data da aprovação	A cada 4 (quatro) anos, ou sob demanda.		
Fim	N/A			
Palavras-chave (indexação)				
Norma Complementar ao Novo Plano de Cargos e Salários (NPCS). Regulamento de pessoal. Regime administrativo. Regime disciplinar.				
Atendimento de dúvidas				
rh@bndes.gov.br				

ANEXO À RESOLUÇÃO DIR nº 4348/2025-BNDES

REGULAMENTO COMPLEMENTAR AO NOVO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (NPCS)

1. Disposições Preliminares

1.1. Objetivo

O presente Regulamento tem por objetivo estabelecer normas complementares ao Novo Plano de Cargos e Salários (NPCS), bem como o Regime Disciplinar dos(as) empregados(as) a ele vinculados(as).

1.2. Alcance

Este Regulamento é aplicável aos(às) empregados(as) vinculados(as) ao NPCS, admitidos mediante seleção pública, contratados(as) transitórios(as) ou cedidos(as) ao BNDES.

2. Regime Administrativo

As relações de trabalho mantidas entre o BNDES e os(as) ocupantes do cargo integrante do NPCS reger-se-ão pela Consolidação das Leis do Trabalho, pela Consolidação das Leis da Previdência Social e legislação complementar, pelas normas do NPCS, assim como pelas disposições deste Regulamento e outras normas complementares que se incorporam às condições ajustadas nos contratos individuais de trabalho.

2.1. Ausências Abonadas

O(A) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem perda de salário, nos casos assegurados em lei.

- 2.1.1. A doença do(a) empregado(a) será comprovada, preferencialmente, por médico(a) indicado(a) pelo BNDES.

2.2. Ajuda de Custo

O(A) empregado(a) poderá ser transferido(a) para qualquer localidade onde o BNDES possua Unidade.

- 2.2.1. Quando a transferência ocorrer no interesse da empresa, as despesas resultantes da transferência correrão por conta do BNDES, nos termos definidos em norma específica.

Quando o(a) empregado(a), imediatamente após a contratação, realizar curso de formação e/ou ambientação, a primeira lotação após este período não será considerada como transferência, ainda que em localidade distinta daquela do curso de formação.

2.3. Descontos

Além dos descontos permitidos em lei e os determinados por autoridade judiciária, só poderão ser efetuados outros descontos na remuneração do(a) empregado(a) nos seguintes casos:

- (a) como ressarcimento ao BNDES por danos causados ao seu patrimônio, quando ficar comprovado que houve dolo, negligência, imperícia ou imprudência do(a) empregado(a);
- (b) como ressarcimento ao BNDES quando este houver pagado importância indevida ao(à) empregado(a);
- (c) outros descontos expressamente autorizados pelo(a) empregado(a) em documento hábil.

2.3.1. A soma dos descontos nunca poderá ultrapassar 70% (setenta por cento) da remuneração do(a) empregado(a), excluídos os adiantamentos de salários e ressalvados os casos de rescisão do contrato de trabalho.

3. **Regime Disciplinar**

3.1. Deveres

São deveres básicos do(a) empregado(a):

- (a) Exercer com zelo e dedicação suas atribuições;
- (b) Ser leal às empresas do Sistema BNDES as quais servir;
- (c) Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- (d) Ser assíduo(a) e pontual no trabalho e respeitar os mecanismos de controle de jornada de trabalho;
- (e) Tratar com urbanidade as pessoas e não praticar atos lesivos à honra, assédio moral, assédio sexual e/ou outras condutas de natureza sexual, e/ou discriminação;
- (f) Portar-se com discrição;
- (g) Observar as leis e regulamentos;

- (h) Levar ao conhecimento da autoridade superior irregularidades de que tiver ciência e, quando cabível, levar ao conhecimento da Ouvidoria;
- (i) Zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado, bem como dos bens próprios do BNDES e dos que estejam sob a sua guarda;
- (j) Providenciar para que esteja sempre em ordem no assentamento individual a sua declaração de família e outras informações consideradas relevantes pelo Sistema BNDES, resguardado o uso de dados pessoais;
- (k) Submeter-se à inspeção médica sempre que determinado;
- (l) Manter, nos locais de trabalho, atitudes e apresentação pessoal compatíveis com os padrões de comportamento social exigidos pela natureza e importância das atividades do BNDES;
e
- (m) Usar vestimenta institucional quando fornecida pelo BNDES e necessária à identificação da sua representação.

3.2. Proibições

Ao(A) empregado(a) é proibido:

- (a) Acumular ilegalmente cargos ou funções;
- (b) Referir-se, de modo depreciativo, em informações, pareceres ou despachos, às autoridades e a atos da administração do BNDES, em particular, e da Administração Pública, em geral, podendo, porém, em trabalho assinado, criticá-los, do ponto de vista doutrinário ou de organização do serviço;
- (c) Proceder de forma desidiosa;
- (d) Retirar, sem prévia autorização da autoridade competente, qualquer documento ou objeto do BNDES;
- (e) Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal e/ou em favor de terceiros com os quais mantenha relação;
- (f) Participar de gerência ou administração de outra empresa, salvo nas seguintes hipóteses: (i) na qualidade de representante do BNDES ou por designação do(a) Presidente da República, (ii) durante cessão expressamente autorizada pelo BNDES ou (iii) na qualidade de dirigente ou empregado(a) de cooperativa ou

entidade similar constituída por empregados(as) do BNDES e por este reconhecida;

- (g) Participar de sociedade, salvo como acionista, cotista ou comanditário(a), ou exercer atividade comercial;
- (h) Pleitear, como procurador(a) ou intermediário(a), junto ao BNDES, salvo quando se tratar de percepção de salários, vencimento ou vantagens de outro(a) empregado(a) do BNDES, sem fins de lucro;
- (i) Revelar, dentro ou fora do BNDES, fato ou informação de natureza sigilosa de que tenha ciência;
- (j) Atribuir a pessoa estranha ao BNDES, salvo nos casos previstos em lei ou regulamento, o desempenho de encargo que lhe competir ou a seus subordinados;
- (k) Prestar serviço a estabelecimento congênere, escritório de projetos, empresa ou pessoa física que mantenha relações de negócio com o BNDES ou elabore projetos a serem apreciados por este;
- (l) Ocupar-se, habitualmente, nos locais e horas de trabalho, com atividades estranhas ao serviço; e
- (m) Empregar materiais e bens do BNDES em serviços particulares.

3.3. Responsabilidades

Sem prejuízo do previsto no Regulamento do Sistema de Correição Interna e no Código de Ética do Sistema BNDES, bem como das sanções penais e civis que forem cabíveis, o(a) empregado(a) responderá administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

- 3.3.1. A responsabilidade administrativa será apurada em processo correcional, observado o disposto no Regulamento do Sistema de Correição Interno do Sistema BNDES, sendo assegurada ao(à) empregado(a) ampla defesa e contraditório;
- 3.3.2. A responsabilidade civil será apurada conforme disposto no Regulamento do Sistema de Correição Interno do Sistema BNDES.
- 3.3.3. A indenização de prejuízo causado ao BNDES poderá ser liquidada mediante desconto na remuneração devida ao(à) empregado(a).

3.4. Penalidades

Sem prejuízo do previsto no Regulamento do Sistema de Correição Interna e no Código de Ética do Sistema BNDES, o não cumprimento dos deveres ou a inobservância das proibições estabelecidas neste Capítulo tornará o(a) empregado(a) passível de ação disciplinar, podendo-lhe ser aplicada, conforme a gravidade da infração cometida, uma das seguintes penalidades:

- (a) Advertência escrita;
- (b) Suspensão; e
- (c) Rescisão do contrato de trabalho.

3.4.1. Na aplicação das penas disciplinares, serão considerados a natureza e a gravidade da infração, os danos que dela provierem para o BNDES e, principalmente, as circunstâncias em que a falta se verificou, capazes de agravá-la ou atenuá-la.

3.4.2. Após apuração em processo correcional, o(a) empregado(a) que vier a receber duas advertências escritas no período de doze meses será automaticamente penalizado(a) com uma suspensão. Além dos casos previstos em Lei, caso o(a) empregado(a) receba, no período de doze meses, duas suspensões, lhe será aplicada a penalidade de rescisão do contrato de trabalho.

3.4.3. A rescisão do contrato de trabalho poderá ser aplicada quando a conduta faltosa do(a) empregado(a), observado o disposto nos subitens 3.4.1 e 3.4.2, se enquadre nas hipóteses previstas no artigo 482 da CLT ou caracterize assédio moral, assédio sexual ou outras condutas de natureza sexual, e/ou discriminação.

3.4.4. Toda e qualquer penalidade aplicada ao(à) empregado(a) será anotada no seu registro funcional.

3.4.5. As penalidades previstas nas alíneas a e b do subitem 3.4, aplicadas e mantidas, terão suspensos os efeitos impeditivos que delas decorram, após:

- (a) 24 (vinte e quatro) meses, nos casos de advertência e;
- (b) 36 (trinta e seis) meses, nos casos de suspensão.

3.4.6. A aplicação de penalidades, comunicação aos(às) empregados(as) e eventual interposição de recursos administrativos ou pedidos de

reconsideração seguirão o disposto no Regulamento do Sistema de Correição Interna do Sistema BNDES e demais normas aplicáveis.