

NOSSA EQUIPE

Contamos com uma equipe comprometida, selecionada por concurso público, que está sempre em busca da excelência, um de nossos princípios, e da qualificação necessária ao cumprimento de nossa missão.

PERFIL DO CORPO FUNCIONAL

Nossa equipe encerrou 2018 com 2.688 empregados, sendo 2.675 contratados por tempo indeterminado, por meio de concurso público (1.732 do sexo masculino e 943 do sexo feminino), 12 contratados de forma transitória para exercício de cargos em comissão vinculados à alta administração e um cedido de órgão estatal com a mesma finalidade (no total, sete do sexo masculino e seis do sexo feminino).

Em ambos os casos, o contrato de trabalho é baseado na CLT. A última seleção pública ocorreu em 2012 e seu cadastro de reserva expirou em junho de 2015. Desde então, em consonância com as diretrizes do Governo Federal, não têm ocorrido novas seleções públicas para cadastro de reserva de pessoal.

Além do quadro de pessoal próprio, mantemos alguns contratos de terceirização, apenas para serviços não relacionados a nossas atividades-fim, tais como limpeza, suporte técnico, segurança e mensageria, celebrados com base nos normativos pertinentes. Para mitigar os riscos trabalhistas e previdenciários dos terceirizados, realizamos acompanhamento com as empresas contratadas para verificar o cumprimento da legislação associada.

Nos últimos três anos, visando a redução de custos, diminuimos em 21,42% o número de prestadores de serviços de empresas terceirizadas.

2.688 
EMPREGADOS*

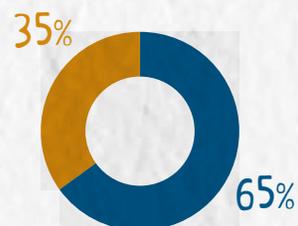
10

empregados cedidos para instituições públicas

GÊNERO

TOTAL

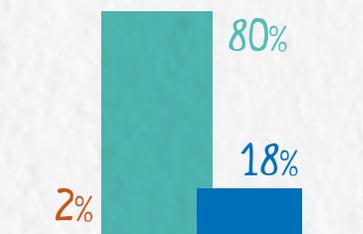
 Feminino
 Masculino



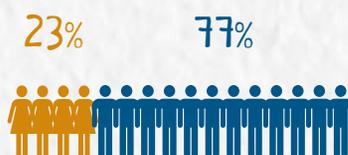
FAIXA ETÁRIA

TOTAL

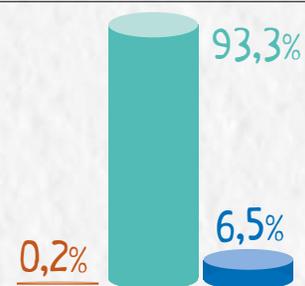
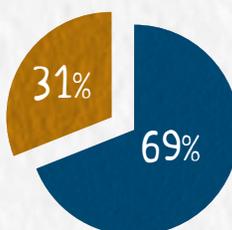
 Até 29 anos
 De 30 a 50 anos
 Mais de 50 anos



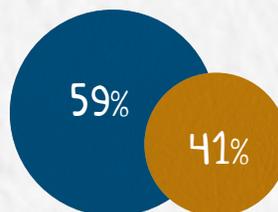
ALTA ADMINISTRAÇÃO (presidente, diretores e superintendentes)



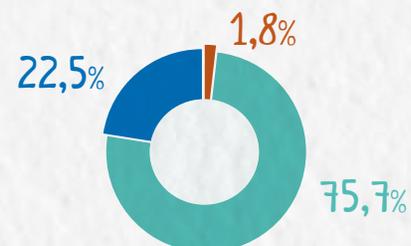
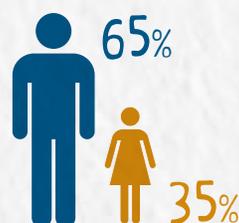
MÉDIA GERÊNCIA (chefes de departamento e gerentes)



OUTRAS FUNÇÕES (coordenadores, encarregados, secretários e outros)



SEM FUNÇÃO



* Não inclui o presidente e os quatro diretores externos.

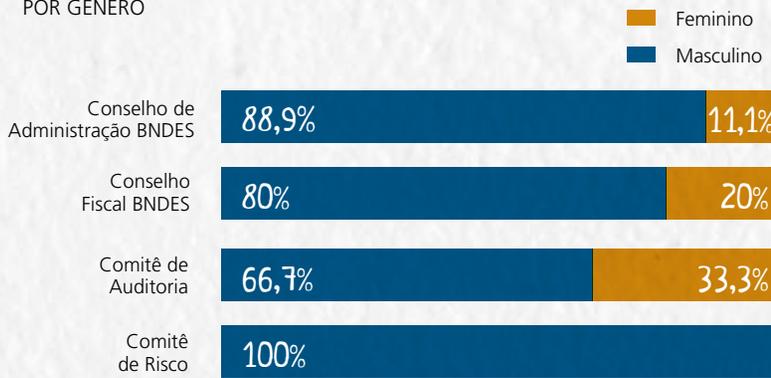


INDICADORES GRI:

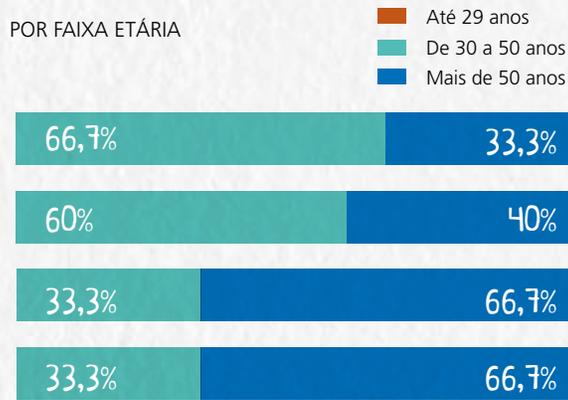
102-8 | 102-35 | 102-36 | 102-37
102-41 | 201-3 | 401-1 | 401-2
401-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3
403-4 | 404-1 | 405-1 | 405-2

COLEGIADOS DO BNDES

POR GÊNERO

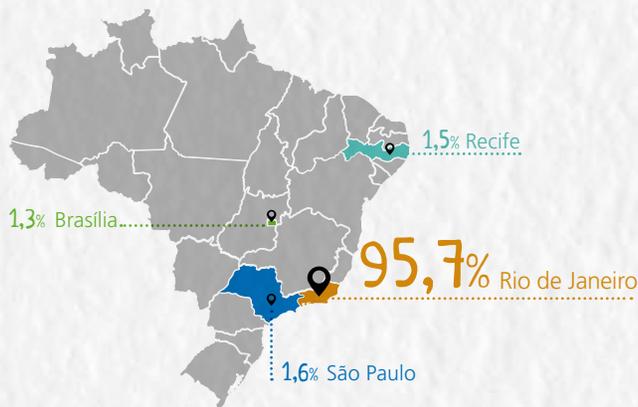


POR FAIXA ETÁRIA



EMPREGADOS

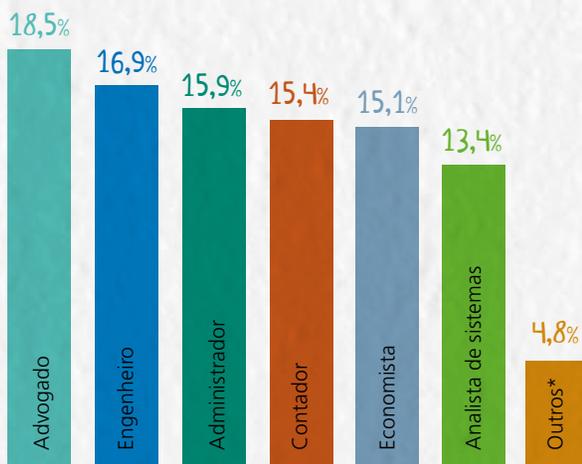
POR UNIDADE OPERACIONAL



POR RAÇA

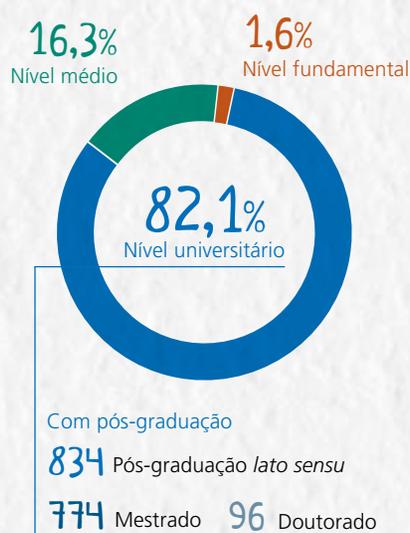


DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO



*Arquiteto, arquivista, bibliotecário, geólogo, psicólogo, técnico de comunicação e cargo de comissão

POR FORMAÇÃO



12
ADMISSÕES
(assessores externos)

82
DESLIGAMENTOS

1,7%
TAXA DE
ROTATIVIDADE

ALOCAÇÃO DOS EMPREGADOS

De acordo com nossa estratégia, em 2018, estabelecemos um quantitativo de referência (QR) para cada uma de nossas áreas, que serve de parâmetro para definição dos limites mínimo e máximo que cada unidade pode ter de empregados.

O estudo para dimensionamento pode levar em conta informações sobre o histórico de alocação de pessoas, avaliação da carga de trabalho, prioridades estratégicas, padrões mínimos de amplitude de controle (número de empregados subordinados a um gerente) e *benchmarking* de outras instituições, entre outros indicadores.

O projeto corporativo Organização e Gestão teve como parte de seu escopo o redimensionamento de nossas áreas. O tipo de atividade realizado por cada área – transacional (atividades mais padronizadas e de suporte) ou analítico (atividades mais complexas, que exigem análise mais aprofundada) – também foi considerado critério objetivo da metodologia.

A nova referência de amplitude de controle utilizada considerou o nível de esforço transacional de cada unidade organizacional, definindo maior amplitude de controle para aquelas com maior esforço transacional.

ALOCAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS POR ÁREA DE TRABALHO

PLATAFORMA	QUANTIDADE	%
Gestão integrada	484	18,01
Macroprocesso finalístico (negócio)	1.437	53,46
Suporte	767	28,53
Total geral	2.688	100,00

SELEÇÃO DE EXECUTIVOS

Todas as funções de confiança até o nível de superintendente são ocupadas por empregados do quadro permanente de pessoal. A chefia de gabinete da Presidência e funções de assessoria podem

ser ocupadas por empregados contratados transitoriamente, desde que representem no máximo 2% do efetivo de pessoal.

No segundo semestre de 2018, todas as funções de confiança (à exceção de secretários e assessores) foram definidas por processo seletivo. Foram realizadas 72 seleções, todas com ampla divulgação de vaga e critérios previamente estabelecidos. Houve 2.033 inscrições, com média de 28,2 inscritos por vaga. A primeira fase dos processos seletivos foi constituída de pontuação curricular (nível universitário) ou prova teórica (nível médio) e, em seguida, em número previamente divulgado, os mais bem colocados foram convocados para a fase de entrevistas. Dos candidatos selecionados, 36 foram transferidos de outras unidades e 42 não exerciam função executiva.

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Na contratação por tempo indeterminado, não há diferenciação na admissão de homens e mulheres – todos participam de concurso público e são selecionados em função de seu desempenho. Ao serem contratados, ingressam obrigatoriamente no primeiro nível do plano de cargos e salários, independentemente de experiência prévia, gênero ou posição na seleção, recebendo a mesma remuneração.

A progressão salarial ocorre pelos reajustes no dissídio, pela evolução nível a nível no plano de cargos e salários de acordo com o processo de promoção anual ou pela ocupação de cargo executivo. Não há distinção de gênero nos valores percebidos por empregados do mesmo nível do plano de cargos e salários ou por funções executivas exercidas.

Nossos pleitos referentes à previdência complementar, política de pessoal, salários e benefícios são analisados e aprovados pela Secretaria de Governança das Empresas Estatais (Sest). Todos os nossos empregados são assistidos por acordo coletivo de trabalho (ACT), com direito ao mesmo índice de reajuste salarial, assim como a benefícios de

assistência médica e odontológica, seguro de vida, programa de assistência educacional (modalidades auxílio-babá, auxílio-creche, e auxílio ensino fundamental e ensino médio), auxílio-refeição e auxílio-alimentação, além de participação nos lucros ou resultados (PLR) e remuneração compatível com o mercado.

O pagamento da PLR só é realizado em caso de lucro líquido e pagamento de dividendos relevantes, e depende do alcance de metas em indicadores de prioridades estratégicas, de sustentabilidade financeira e de prioridades das áreas. O acordo de PLR é aprovado pelo Conselho de Administração do BNDES, pela Sest e é negociado com os sindicatos.

Em 2018, os empregados passaram a custear o vale-transporte – antes coberto pelo BNDES – em até 4% do salário-base, conforme aprovado no ACT.

Em atendimento à Resolução CGPAR 23/2018, instituímos o benefício de assistência à saúde na modalidade de reembolso para os empregados admitidos a partir de 19 de março de 2018. Para esses casos, reembolsamos até 50% do valor contratado em plano particular. Nossa participação não poderá exceder a participação do empregado.

Oferecemos, ainda, em acordo com o Programa Empresa Cidadã, licença-paternidade de vinte dias corridos e opção pela extensão da licença-maternidade até 180 dias. Em 2018, foram concedidas 95 licenças-maternidade e 104 licenças-paternidade, com 100% de retorno daqueles cuja licença terminou até 31 de dezembro de 2018.

Também proporcionamos salas de apoio à amamentação e abono diário de uma hora para a mãe até que o filho complete um ano de idade e concedemos afastamento especial para mães ou pais de bebês prematuros que necessitem de hospitalização.

DESPESA DE PESSOAL

Em 2018, a despesa total com empregados ativos – do quadro permanente, cedidos, transitórios em cargo comissionado, membros da Diretoria e de conselhos e comitês estatutários – foi de R\$ 1.928 milhões.

DISTRIBUIÇÃO DAS DESPESAS COM EMPREGADOS ATIVOS



REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E CONSELHEIROS

A política global de remuneração dos dirigentes e conselheiros – composta de remuneração fixa, remuneração variável, benefícios, direitos e obrigações – é elaborada e analisada anualmente pelo Comitê de Remuneração do BNDES, com apoio das áreas de Administração e Recursos Humanos e de Planejamento e do Gabinete da Presidência, seguindo as diretrizes da Sest. Posteriormente, é enviada para deliberação do Conselho de Administração e da Assembleia Geral do BNDES. A remuneração e os benefícios concedidos a nossos dirigentes podem ser encontrados em nosso *site*.

Dirigentes

Os membros de nossa Diretoria estatutária fazem jus a **honorários fixos mensais**, além de direitos e benefícios como férias de trinta dias, auxílio-moradia, auxílio-alimentação, auxílio-refeição, plano de saúde e remuneração compensatória durante o período de quarentena. A remuneração variável dos diretores, acordada com a Sest, não inclui bônus, gratificações e ganhos baseados em ações.

Benefícios de longo prazo também não são concedidos para os executivos contratados temporariamente, inclusive a concessão de empréstimos (prática proibida a todas as instituições financeiras sob regulamentação do BCB).

A política de remuneração variável anual (RVA), como forma de participação nos resultados, inclui os membros da Diretoria. A remuneração é prevista em programa próprio e está condicionada à existência de lucro contábil. O valor máximo a ser distribuído, por dirigente, na forma de remuneração variável, limita-se a 4,5 vezes o valor-base da remuneração vigente na data do efetivo pagamento, respeitando a mesma regra atribuída aos demais empregados.

Conselheiros

O teto remuneratório dos membros dos conselhos de Administração e Fiscal, previsto pela Lei 9.292/1996 e pelo Estatuto do BNDES, é 10% da remuneração mensal média dos diretores do Banco.

A remuneração dos membros de nosso Comitê de Auditoria não pode ser inferior a 10% da remuneração média mensal dos diretores nem inferior à remuneração de nosso Conselho Fiscal.

Os membros do **Comitê de Riscos**, constituído em 2018, têm remuneração de igual valor à dos conselheiros fiscais, sendo vinculada, ainda, à efetiva participação em reuniões do comitê.

Aos membros dos conselhos de Administração e Fiscal e dos comitês de Auditoria e de Riscos é vedado o recebimento de participação nos resultados.

PLANO DE CARREIRA

Ao longo de 2017 e de 2018, realizamos estudos, análise técnica e proposta de aprimoramento de nossas condições de carreira. Depois do diagnóstico organizacional e do mapeamento dos cargos executivos e técnicos, foi elaborado o Mapa de Carreira – conjunto de trajetórias de carreira aplicáveis ao BNDES, que servirá de base para ações de recursos humanos e propiciará aos empregados melhor planejamento do desenvolvimento e da evolução de sua carreira.

GESTÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL (GDI)

Por meio dessa ferramenta, gestores e subordinados acordam suas expectativas

em relação a atividades e comportamentos esperados no ano, para posterior monitoramento, avaliação e *feedback*. O GDI conta com três etapas: pactuação, acompanhamento e avaliação.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL

Em 2018, investimos aproximadamente R\$ 12,2 milhões em treinamentos, programas de certificação e de idiomas, além de cursos de pós-graduação (com sessenta novas participações), totalizando 175.759 horas, em uma média de 65,7 horas de treinamento por empregado.

Ampliamos treinamentos com instrutores internos e a oferta de novos cursos, com destaque para o tema *data science*, com cursos de *blockchain* e suas aplicações, *storytelling* com dados e *microstrategy*.

Expandimos também o programa interno de ensino a distância, que passou a contar com 15 cursos e 22 tutoriais em videoaulas (todos com instrutores internos), além de 57 eventos gravados, todos hospedados em uma plataforma de aprendizagem *open source*.

CARGA HORÁRIA E NÚMERO TOTAL DE PARTICIPAÇÕES EM TREINAMENTOS

TIPO DE TREINAMENTO	CARGA HORÁRIA	QTDE. PARTICIPAÇÕES
Curta duração e certificação	82.017	1.545
Customizado (contratado)	2.304	96
Customizado (instrutoria interna)	30.041	2.121
Exterior	1.791	54
Idiomas	26.338	539
Pós-graduação	33.268	60
Total geral	175.759	4.415

eSOCIAL

Em 2018, o Governo Federal abriu oficialmente o eSocial para início da transmissão de dados.

Depois de cumprirmos nossas obrigações para as fases I e II (eventos iniciais e de tabela e eventos não periódicos), demos início à fase III. Essa fase, relacionada aos eventos da folha de pagamentos, trouxe uma complexidade maior, pois envolveu

o cruzamento e a integração com os demais eventos já disparados, exigindo melhorias em processos e em sistemas.

Iniciamos também a preparação para implementação da fase IV, cujo prazo para finalização é julho de 2019, com ajustes nos processos relacionados a saúde, segurança e medicina do trabalho.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Temos uma política institucionalizada de equidade de gênero e valorização da diversidade que reafirma nosso compromisso permanente com a eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação em nosso ambiente de trabalho e nas instituições de nossa cadeia de relacionamento.

Ser reconhecido como uma empresa inclusiva, capaz de compreender e atender às necessidades da sociedade bem como induzir práticas dos clientes para promover um ambiente livre de discriminação são algumas das diretrizes da referida política. Atualmente, 1,6% de nossos empregados é portador de deficiência.

Como ações específicas desenvolvidas ao longo do ano de 2018, destacam-se prorrogação do projeto-piloto de teletrabalho parcial para empregados em retorno de licença-maternidade e licença-paternidade; divulgação, nas redes sociais, de programas como o Pronaf Mulher, voltado para projetos de interesse da mulher produtora rural; atendimento e conversas sobre temas relacionados à gestão, parto, pós-parto e adoção para empregadas, terceirizadas ou companheiras de funcionários/terceirizados, assim como seus/suas acompanhantes; análise que apontou que as dimensões de gênero e raça não interferem significativamente na ascensão profissional de nosso corpo funcional; entre diversas outras.

COMUNICAÇÃO INTERNA

NOVA INTRANET

A fim de aprimorar a experiência do público interno, contribuir para a estratégia corporativa e ampliar o alcance do conteúdo sobre projetos, operações e iniciativas institucionais, reformulamos nosso principal canal de

comunicação interna, a intranet. Dentre as principais mudanças, destacam-se: melhoria de usabilidade, reestruturação de informações, reformulação do layout e lançamento de novas seções e funcionalidades.

CAMPANHA BNDES EM MOVIMENTO

Para promover o engajamento do corpo funcional no **planejamento estratégico** e nos projetos corporativos de 2018, foi realizada uma campanha de comunicação interna contínua intitulada BNDES em Movimento.

PLANO DE PREVIDÊNCIA

A Sest aprovou, em dezembro de 2018, o plano de equacionamento de déficit técnico registrado pelo Plano Básico de Benefícios (PBB) da Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES (Fapes), que combinou contribuição extraordinária e redução de benefícios a conceder.

Pecúlio por morte e pensão foram identificados como as opções mais apropriadas para compor o plano de equacionamento. Esses direitos serão reduzidos para todos aqueles que ainda não se encontram em gozo do benefício de pensão, passando a vigorar da seguinte forma:

- Pensão: redução do valor do benefício para 50% da cota familiar, acrescido de 10% por dependente, com limitação de cinco dependentes, devendo o cálculo ser feito sobre o valor do benefício de aposentadoria.
- Pecúlio por morte: corresponderá a duas vezes o valor da unidade de referência.

O prazo máximo para o equacionamento do déficit é de 25 anos, equivalente a uma vez e meia o prazo de duração do passivo do PBB.

Ainda em dezembro, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) aprovou todas as alterações propostas ao regulamento do PBB, que incluem, além das medidas visando o equacionamento do déficit do plano, o fechamento do PBB para novos participantes, entre outros.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Mantemos três comitês formais voltados a saúde e segurança no trabalho (SST),

Saiba mais na seção Nossa estratégia (p. 11)

que representam 100% dos empregados em suas ações. São eles a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), as Equipes Auxiliares de Escape (EAE) e as equipes de socorristas.

Os acordos coletivos de trabalho têm englobado temas dessa natureza, como a realização de simulações regulares de evacuação de nosso edifício no Rio de Janeiro; o repasse de informações sobre acidentes e doenças profissionais ao sindicato; e a constituição do Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) comum com a Fapes.

Mantemos atualizado o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e realizamos o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e demais programas preventivos de saúde, conforme requisitos legais. Todas essas iniciativas colaboram para que registremos taxas reduzidas de absenteísmo, bem como a ausência de atividades que representem aos empregados alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas a sua ocupação.

TAXAS DE SST ⁽¹⁾	2018
Taxa de lesões (TL) ⁽²⁾	5,00
Taxa de doenças ocupacionais (TDO)	zero
Taxa de dias perdidos (TDP) ⁽³⁾	5,59
Taxa de absenteísmo (TA) ⁽⁴⁾	2,94
Óbitos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional	zero

(1) Os dados são referentes ao período entre 1.1.2018 e 31.12.2018.

(2) Freqüência de acidentes com lesão. Consideram-se 2.000 horas de exposição anual por trabalhador (NBR 14280), ou seja, 2.000 horas x nº empregados, com a base de empregados de 31.12.2018. Houve um total de 27 acidentes (6 típicos e 21 de trajeto).

(3) Dias civis, considerados do dia seguinte da lesão até o dia anterior ao retorno. Total de dias perdidos em decorrência de acidentes de trabalho (típico e de trajeto). O total de dias programados é 5 dias/semana x 44 semanas/ano (considerando férias) para cada empregado envolvido. TDP = dias perdidos/dias programados x 100.

(4) Ausências médicas. Exclui domingos e feriados, licenças para estudo, licença-maternidade/paternidade, prorrogação e antecipação, luto, gala e abono acompanhamento. O total de dias programados é 5 dias/semana x 44 semanas/ano (considerando férias) x nº de empregado, com a base de empregados de 31.12.2018. TA = dias ausentes/dias programados x 100.