

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

PROPOSIÇÃO CA Nº 2013/036

Ref.: PROGRAMA DE ADEQUAÇÃO AO QUADRO DE PESSOAL – PAQ PARA O QUADRO DE APOIO.

Senhor Presidente,
Senhor Conselheiro,

O Programa de Adequação ao Quadro de Pessoal – PAQ é um instrumento de readequação de quadro de pessoal e se consubstancia como um mecanismo de incentivo financeiro a ser concedido pelo Banco aos seus empregados, com objetivo de incentivar pedidos de dispensa voluntária.

2. Em análise ao quadro de empregados do Banco constantes no Plano de Cargos e Salários (PCS) de 1994, verifica-se que o “Quadro de Apoio” está em extinção desde 10.06.1998, por decisão da Diretoria Executiva.

3. Atualmente há 235 empregados em referido cargo, sendo que ainda existem 4 empregados que são oriundos de planos anteriores ao PCS/94 e que respondem pela função de contínuos, atividade similar às relacionadas com o quadro de apoio, o que perfaz um total de 239 empregados, totalizando 7,57% do total de empregados do Banco.

Além disso, observa-se ainda que:

- Todos os empregados do Quadro de Apoio (235) estão no último nível da carreira;
- Dos 4 empregados do antigo PCS (contínuos), apenas 1 está no último nível – contínuo H;
- 31,38% dos 239 empregados (75) estão aposentados;
- 16% dos empregados têm até 50 anos (39);
- 65% dos empregados têm entre 50 a 59 anos (155);
- 19% dos empregados têm de 60 a 85 anos (45)
- A média de idade dos empregados é de 54 anos;
- O empregado de maior idade tem 85 anos e o mais novo tem 46 anos;
- 98,32% dos empregados têm 28 anos de trabalho no Banco (235), 3 têm entre 37 a 39 anos de trabalho e 1 têm 53 anos de trabalho;
- Aproximadamente 26% dos empregados estão lotados na rede de atendimento (60 em Agência, 3 em Superintendência) e 74% estão na Direção Geral (176);
- 47 empregados têm superior completo, 122 têm ensino médio e 70 têm até o 1º grau.

4. Consultada, a Gerência de Suporte Jurídico por meio da CI-GSJUR nº 2009/1466, de 04.06.09, manifestou-se nos seguintes termos:

“(…)

Há vedação constitucional à investidura do pessoal do quadro de apoio em outro cargo, diverso do seu quadro, ou em novo cargo, pela imprescindível necessidade de concurso público; A interinidade na função comissionada relacionada às atividades-meio do Banco é legalmente possível, nos termos do parágrafo único do art. 468 da CLT; A função comissionada a ser exercida pelo pessoal do quadro de apoio (comissionamento impróprio, porque mera chefia setorial) deverá abranger as funções relacionadas às atividades-meio do banco e não pode ser específica do quadro técnico bancário e nem do quadro técnico científico.

(…)”

5. Verifica-se, portanto, que de acordo com posicionamento jurídico o quadro de apoio tem campo de atuação limitado às atividades meio do Banco. Tal fato culmina por inviabilizar a utilização desses empregados na esfera administrativa, principalmente, nas áreas de originação, de análise e de acompanhamento de crédito, sendo esse um dos principais focos de atuação do segmento bancário.

6. Com relação ao perfil dos empregados do quadro de apoio apresentado anteriormente, evidencia-se a necessidade de o Banco realizar uma readequação de seu quadro de empregados de forma a promover uma revitalização do mesmo, de forma que este possa auxiliar a empresa no cumprimento de suas atividades.

7. Desta forma, propõe-se a implantação de PAQ específico para o quadro de apoio, cujo programa atenderia as diretrizes abaixo especificadas:

I. EMPREGADOS ABRANGIDOS: Todos os empregados do quadro de apoio, inclusive empregados do Plano de Cargos e Salários anteriores a 1994, referentes aos cargos de contínuos.

II. VANTAGENS LEGAIS: Todas as parcelas legais e regulamentares devidas em decorrência de dispensa a pedido.

III. GARANTIAS ADICIONAIS

- a) Pagamento adicional de 1 (um) mês de remuneração a cada 4 (quatro) anos de serviço efetivo prestado ao Banco e fração *pro-rata* de anos completos;
- b) Manutenção (com custeio integral pelo Banco) por 24 (vinte e quatro) meses, do Plano de Saúde do empregado e dependentes nele registrados;
- c) Custeio integral pelo Banco, por 6 (seis) meses, das contribuições devidas à CAPAF, tendo como base a remuneração de mês de desligamento do empregado e desde que este mantenha sua condição de participante daquela entidade, na forma do seu estatuto;
- d) Custeio integral pelo Banco, por 24 (vinte e quatro) meses, das contribuições devidas ao INSS (patronal e empregados).
- e) Manutenção (com custeio integral pelo Banco) por 12 (doze) meses, do ticket alimentação e da cesta alimentação para os empregados;
- f) Pagamento de valor adicional de atratividade de R\$ 30.000,00, por empregado.

IV. EMPREGADOS NÃO ABRANGIDOS: Todos os empregados que se encontram nas condições abaixo, até a data de aprovação do Programa pelo Ministério Supervisor:

- a) Dirigentes sindicais com mandatos vigentes até janeiro/2014, inclusive suplentes¹;
- b) Delegados sindicais com mandatos vigentes até janeiro/2014;
- c) Membros da CIPA com mandatos vigentes até janeiro/2014, inclusive suplentes¹;
- d) Empregados eleitos para exercerem cargos de direção na AEBA1;
- e) Empregado indiciados em inquérito administrativo, para apuração de irregularidade;
- f) Cedidos sem ônus para o Banco e aqueles com menos de 2(dois) anos de efetivo retorno ao Banco após a cessão;
- g) Empregadas gestantes e até 5 (cinco) meses após o parto²;
- h) Empregados com contrato de trabalho suspenso ou interrompido.

Notas:

1. O dirigente e o delegado sindical, bem como seus suplentes, poderão renunciar ao cargo e a estabilidade provisória, mediante assistência sindical e com o DE ACORDO da entidade a qual está vinculado, entregando cópia do documento ao Banco, no ato da solicitação de adesão ao programa. Os empregados eleitos para exercerem cargos de direção na AEBA poderão renunciar ao cargo e a estabilidade provisória com o DE ACORDO da entidade a qual está vinculado, entregando cópia do documento ao Banco, no ato da solicitação de adesão ao programa. No caso de membro da CIPA, a renúncia ao cargo e à estabilidade provisória deve ser formalizada diretamente ao Banco.
2. As empregadas gestantes e até 5 (cinco) meses após o parto poderão renunciar ao cargo e a estabilidade provisória, mediante assistência sindical e com o DE ACORDO da entidade a qual está vinculado, entregando cópia do documento ao Banco, no ato da solicitação de adesão ao programa.

V. CRITÉRIOS PARA ATENDIMENTO DE ADESÃO

O atendimento dos pleitos ocorrerá de acordo com a disponibilidade orçamentária do exercício, tendo como prioridade os empregados com maior tempo de serviço e, em caso de empate, o de maior idade.

A liberação dos empregados a serem atendidos pelo PAQ acontecerá conforme disponibilidade orçamentária do Banco com prazo máximo de desligamento de até 12 (doze) meses, contados a partir da aprovação do Programa pelo órgão supervisor do Banco da Amazônia.

VI. RESSALVAS

- a) O pedido de adesão ao PAQ, via pleito de desligamento a pedido do empregado, e seus efeitos são de inteira responsabilidade do empregado, não cabendo, a qualquer título e a qualquer tempo, reclamação administrativa ou judicial;
- b) Deve fazer parte do termo de adesão, o pedido de desligamento do empregado e as declarações de reconhecimento de que o Banco cumpre todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, tais como: remuneração (salário base, gratificação especial mensal, adicional de função comissionada, adicional por tempo de serviço, adicional noturno) e todo e qualquer benefício decorrente da relação de trabalho previsto no MN – Pessoal.
- c) Na homologação da rescisão nos órgãos competentes, por força deste programa, não poderá haver ressalvas, visto que a adesão ao programa extingue o contrato de trabalho, mediante quitação total e recíproca.
- d) O valor a ser desembolso a cada empregado referente as parcelas indenização, outras verbas proporcionais (abonos, férias, licença prêmio, 13º proporcional) e ticket e cesta alimentação fica limita ao valor máximo de R\$ 100.000,00.

8. Estima-se que o custo total, de acordo com os parâmetros estabelecidos para o Programa de Adequação de Pessoal para o quadro de apoio e para adesão de todos os 239 empregados será de R\$26.395.950,98 conforme tabela abaixo. Portanto, considerando que o custo anual de manutenção do mesmo quadro é de R\$ 20.454.332,05, estima-se que o *payback* simples do programa é de 15,49 meses.

Item	Valor
INDENIZAÇÃO	5.829.597,18
ABONO	114.612,33
LIC PREMIO	412.604,37
FÉRIAS PROP+1/3	916.806,92
13º PROP	412.604,37
VALOR ADICIONAL	7.170.000,00
CAPAF	30.093,24
PLANO SAUDE	4.255.556,64
INSS EMPREG	1.265.098,44
INSS Q PAT	3.546.734,42
FGTS 13º	33.008,35
TICKET + CESTA	2.409.234,72
TOTAL*	26.395.950,98

* O menor valor pago para empregado será da ordem de R\$62.349,68 e o maior valor será de R\$ 100.000,00

9. Observa-se ainda que a implantação do projeto será benéfica para o Banco, pelos seguintes aspectos:

- possibilidade de renovação de quadro, sem prejuízo do clima organizacional e dos empregados;
- satisfação do empregado por estar optando pelo desligamento;
- potencial redução de reclamatórias trabalhistas em função das indenizações e benefícios adicionais pagos;
- condições pré-acordadas com empregado, sindicato e governo;
- melhoria na imagem da empresa junto à sociedade pela preocupação e assistência prestada ao empregado;
- otimização dos custos do Banco;
- racionalização na gestão de pessoas.

10. Assim sendo, segue abaixo plano de ação para execução do programa:

- Aprovar Programa de Adequação dos Quadros de Pessoal – PAQ no DEST, via Ministério Supervisor, após análise por parte da DIREX e do Conselho de Administração: D;
- Divulgação do Programa aos empregados: D + 15 dias;
- Prazo de adesão ao programa: D+16 dias;
- Análise dos pleitos de adesão ao programa: D + 45 dias;
- Divulgação dos pleitos aprovados: D + 60 dias;
- Desligamento dos empregados: a partir de D + 61 dias e até D + 360 dias.

11. Prudente informar que o PAQ já foi utilizado pelo Banco em 2002, 2005, 2008 e em 2010. Os dois últimos tinham por objetivo principal promover desligamento voluntário dos empregados lotados em unidades que foram encerradas (Rio de Janeiro e Porto Alegre) e eram similares ao atualmente proposto.
12. Neste sentido, propõe-se lançar Programa de Adequação dos Quadros de Pessoal – PAQ, específico para o Quadro de Apoio, mantendo-se inalterada a dotação do quadro de empregados do Banco de forma que se mantenha reserva de quadro que possibilite à Instituição gerenciar seu quadro de empregados sem criar empecilhos administrativos e de crescimento.
13. Para viabilidade da proposta a Gerência de Recursos Humanos – GERHU, em conjunto com a Gerência de Controladoria – GECOR, aportarão recursos no montante de R\$15.260.869,49 nas rubricas 81.620-5 – INSS e 81.882-8 – PAQ Despesas Provisão Indenizações PDV, na reprogramação orçamentária 2013. O valor complementar necessário a implantação da proposta constará da programação orçamentária 2014.
14. Cabe observar adicionalmente que o estudo completo, na forma requisitada pelo DEST, encontra-se no Anexo 1, inclusive o Parecer atuarial que, em resumo, conclui conforme transcrito abaixo.
- [...] Plano de Benefícios Previdenciais – PBD Liquidado e Plano Misto de Benefícios – PMB – Liquidado – como os planos encontram-se em liquidação, os funcionários que saírem dos Planos de Benefícios receberão os seus direitos já mensurados não acarretando impacto para o patrocinador Banco da Amazônia S.A.
 - [...] Plano de Benefícios Previdenciais – PBD Saldado e Plano Misto de Benefícios – PMB Saldado – observa-se que a implantação do programa de demissão voluntária não ocasionaria impacto na obrigação atuarial e nem acarretaria aumento na despesa esperada.
 - [...] Plano de Benefícios – PREV Amazônia – não apuramos impacto conforme Deliberação da CVM 695/2012, uma vez que apenas os valores de contribuição são contabilizados para este plano. Sendo assim, observa-se que a implantação do plano ocasionaria uma redução no total das contribuições básicas vertidas ao Plano pelo patrocinador, em face da redução de funcionários vinculados ao plano.
 - [...] Programa de Assistência à Saúde – SAÚDE AMAZÔNIA - a implantação do Plano de Adequação do Quadro acarretaria uma redução na obrigação pós-emprego do Banco da Amazônia S.A. equivalente a R\$ 9.571.029,05.
15. A proposta em estudo foi aprovada pela Diretoria Executiva em sua 3.875ª reunião ordinária, realizada em 21.08.2013, ao apreciar o Parecer Conjunto GEREIO/GERHU nº 2013/064, de 20.08.2013, e seus anexos.
16. Diante do exposto, de acordo com o artigo 20, inciso I do Estatuto Social, submetemos o assunto à deliberação do Conselho de Administração, propondo:
- a) aprovação do Programa de Adequação dos Quadros de Pessoal – PAQ, específico para os empregados do Quadro de Apoio nas bases e condições estipuladas nesta Proposição; e

- b) encaminhamento da proposta do Programa de Adequação do Quadro de Pessoal – PAQ, específico para os empregados do Quadro de Apoio, para apreciação do Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – DEST, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, via Ministério da Fazenda, conforme Anexo I.

Belém (PA), 26 de agosto de 2013.


VALMIR PEDRO ROSSI
Conselheiro