



Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.

ESTUDO DA 4ª PROPOSTA DAS EMPRESAS PARA O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – ACT 2014/2016, DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES.

A **Associação dos Funcionários do BNDES – AFBNDES**, em respeito e cumprimento das suas finalidades institucionais, vem apresentar aos seus associados e demais interessados o **ESTUDO DA 4ª PROPOSTA DAS EMPRESAS PARA O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – ACT 2014/2016, DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES**, especialmente quanto a Cláusula 25 (GEP), devendo este ESTUDO ser lido em conjunto com o anterior *ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A 3ª PROPOSTA DE ACORDO APRESENTADA PELAS EMPRESAS EM 05/12/2014, A PAUTA DOS EMPREGADOS APROVADA E ENTREGUE AS EMPRESAS DESDE 08/09/2014, A CONVENÇÃO COLETIVA DA FENABAN, O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT 2012/2014) VIGENTE, E O ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (AACT) DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES DE 2013.*

1 – APRESENTAÇÃO DA POSIÇÃO INSTITUCIONAL DA AFBNDES À LUZ DO PRESENTE E DO ANTERIOR ESTUDOS.

Novamente se adota a sistemática de apresentar a posição institucional da AFBNDES já de início, deixando-a clara e cristalina no que se refere a 4ª Proposta das Empresas para o ACT-2014.

Como exposto anteriormente no ESTUDO DA 3ª PROPOSTA DAS EMPRESAS, e que permanece plenamente aplicável neste momento:

- a) a **conclusão é que se encontram pendentes de efetiva negociação em Mesa as seguintes Cláusulas da Proposta: 1ª, 2ª, 3ª, 5ª, 7ª, 8ª, 10ª, 11, 13, 14, 16, 17, 21, 25 (PROGRAMA GEP CARREIRA) e 40;**



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

- b) encontra-se **pendente de negociação a questão da supressão do pagamento da gratificação salarial (abono)**, a qual foi paga de forma ininterrupta no período compreendido entre 1998 e 2013, inclusive com reconhecimento pelas Empresas de sua natureza salarial;
- c) encontram-se **pendentes de negociação todas as questões relacionadas ao Plano de Previdência Privada**, patrocinado pelas Empresas e por todos os participantes, merecendo destaque as **Cláusulas 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 e 64 da Pauta dos Empregados de 08/09/2014.**

Recorda-se, ainda, o principal:

Negociação Coletiva não é imposição da vontade do Empregador.

Negociação Coletiva é construção coletiva das melhores condições para os Empregados e os Empregadores.

À luz dos fundamentos e motivos apresentados:

- neste e no anterior **ESTUDOS**;
- no **PARECER JURÍDICO** apresentado por Escritório de Advocacia Especializado;
- da **manifestação oral do Diretor do DEST** (em reunião realizada no dia 10/03/2015) de que encontra-se autorizado ao Sistema BNDES a aplicação aos seus empregados de todos os índices econômicos da CCT FENABAN de 2014; e
- da possibilidade de ajuizamento de **Dissídio Coletivo de Greve por meio do Ministério Público do Trabalho**,



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

A AFBNDES entende que não existe qualquer amparo para os “boatos” de que caso a 4ª Proposta das Empresas não seja aceita, os empregados poderão ficar sem aumento remuneratório referente a data-base 01/09/2014, pois:

- o índice de aumento previsto na Convenção Coletiva dos Bancários está assegurado (e não se acredita que em eventual dissídio coletivo no Tribunal Superior do Trabalho, não seja concedido aos bancários do BNDES o que foi concedido a todos os demais bancários do Brasil, não obstante exista esta remotíssima possibilidade) e foi deferido integralmente pelo DEST; e

- já deveria, inclusive, estar sendo executado pelas Empresas, desde a celebração da CCT FENABAN 2014, não obstante as Empresas tenham de forma ilegítima se recusado a cumprir a Convenção da Categoria, sob a precária alegação de ausência de Acordo Coletivo do Sistema BNDES.

Reitera-se, que não procedem as “falácias” e as “alegações” de que caso não seja aprovada a 4ª Proposta das Empresas, os empregados ficariam desamparados de garantias e direitos que foram **conquistados no ACT-2012/2014 e no Aditivo do ACT-2012/2014, de 2013**, nem seriam tolhidos em suas garantias e direitos já reconhecidos, por força da **Súmula 277, do Tribunal Superior do Trabalho - TST** e demais questões acima levantadas.

Por tais motivos, além da análise específica da Cláusula GEP realizada neste ESTUDO, na qualidade de membro institucional integrante da Comissão de Negociação dos Empregados do ACT-2014, em respeito aos seus 60 anos de história e ao seu papel perante os associados, empregados e aposentados, **a AFBNDES vem tornar pública a sua posição institucional pela:**

- REJEIÇÃO (NÃO APROVAÇÃO) DA 4ª PROPOSTA DAS EMPRESAS; e

- pela DEFLAGRAÇÃO DE GREVE POR PRAZO INDETERMINADO A PARTIR DE ZERO HORA (00:00) DO DIA 30 DE MARÇO DE 2015,



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Mantendo-se o corpo funcional mobilizado de forma permanente durante o movimento paredista, estando preparada pela AFBNDES a pronta comunicação ao Ministério Público do Trabalho para solicitar a instauração do dissídio coletivo de greve e sua condução pelo MPT.

Além disto, a AFBNDES também entende que a **REJEIÇÃO TOTAL DA 4ª PROPOSTA** se impõe além dos fundamentos jurídicos, por fundamentos morais, por motivos de ética e por questão de integridade do corpo funcional, pois **os empregados das Empresas do Sistema BNDES não podem compactuar com a utilização pelos Empregadores de técnicas e instrumentos de negociação que configuram, na sociedade atual, práticas de assédio moral e material coletivos.**

Os empregados das Empresas do Sistema BNDES merecem respeito, e devem exigir que lhes respeitem mediante a maciça **REJEIÇÃO** desta prática negocial temerária, com a **REJEIÇÃO GLOBAL DA 4ª PROPOSTA e a DEFLAGRAÇÃO DE GREVE POR PRAZO INDETERMINADO** com ampla adesão dos empregados.

É hora de unir os empregados, lutar pelos nossos direitos e nossa dignidade!

2 – ANÁLISE DA CLÁUSULA GEP NA 4ª PROPOSTA DAS EMPRESAS AO ACT/2014.

2.1 – VISÃO GERAL E ANÁLISE DA AFBNDES.

Na **3ª Proposta das Empresas, que foi REJEITADA** pelo corpo funcional em dezembro/2014, a **Cláusula 25 - GEP** proposta e incluída unilateralmente pelas Empresas estava redigida nos seguintes termos:

CLÁUSULA 25 - PROGRAMA GEP CARREIRA

Em referência ao Programa Gestão Estratégica de Pessoas GEP Carreira e com o objetivo de valorização da carreira técnica, as empresas do Sistema BNDES comprometem-se a iniciar os procedimentos de aprovação externa das alterações dos atuais planos de cargos e salários PECS e PUCS, aprovadas pela Diretoria do BNDES em 02.12.2014, mediante o envio dos normativos ao Ministério de Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, no prazo de até 15 dias da assinatura do presente acordo, para que aquele Ministério Setorial aprove e encaminhe ao Dest, em atendimento ao artigo 8º, inciso IV, alínea g do Anexo I do Decreto 8.189/2014.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

§ 1º A implementação estará condicionada ao disposto nos normativos após aprovação dos órgãos de supervisão e controle e às especificidades de cada Plano em vigor, bem como à adaptação dos sistemas de administração de pessoal do BNDES, à mitigação dos riscos jurídicos e ao equacionamento dos impactos previdenciários no Plano Básico de Benefícios administrado pela FAPES.

§ 2º A implementação das respectivas regras de regência das novas condições de trabalho será objeto de acordo coletivo de trabalho específico.

Na **4ª Proposta das Empresas**, após longo debate e mesmo diante da posição da maioria da Comissão dos Empregados pela supressão (retirada) da Cláusula, sendo dissonante a partir da quinta-feira passada (12/03/2015) apenas os representantes das Entidades Sindicais (Miguel Pereira – CONTRAF e Luciana Vieira – SEEB-Rio), **as Empresas apresentaram, por último, a seguinte proposta de redação a ser submetida de forma global (ou seja, ou aprova ou rejeita toda a 4ª Proposta) aos empregados, nos seguintes termos:**

CLÁUSULA 25 - PROGRAMA GEP CARREIRA

Como forma de valorizar a carreira técnica e minimizar as diferenças entre os planos de carreira existentes, as empresas do Sistema BNDES reconhecem a importância do GEP Carreira e se comprometem a apresentá-lo para apreciação e celebração de acordo coletivo de trabalho específico.

Em primeiro lugar, deve-se deixar claro aos interessados que **a nova redação proposta pelas Empresas, de modo implícito, continua tendo o mesmo conteúdo e finalidade da redação rejeitada em dezembro/2014, qual seja, acabar (extinguir) com o GEP Carreira aprovado em 2012 e 2013.**

A **“nova redação” não busca garantir direitos aos empregados, mas subtraí-los dos direitos conquistados nas negociações anteriores, especialmente dos Acordos Coletivos de 2012 e 2013,** em que foram aprovadas as seguintes Cláusulas:



Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.

- ACT-2012:

**CLÁUSULA 22 - PROGRAMA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS – GEP
CARREIRA**

Em cumprimento à Cláusula 11 do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado em 2011, as Empresas comprometem-se concluir o Programa Gestão Estratégica de Pessoas – GEP Carreira até 1º de julho de 2013, quando se iniciarão os procedimentos de implementação.

Parágrafo Primeiro - A implementação estará condicionada às especificidades de cada Plano em vigor, bem como à adaptação dos sistemas de administração de pessoal do BNDES e à minoração dos riscos jurídicos para as Empresas.

Parágrafo Segundo - As entidades sindicais se comprometem a aditar o presente acordo coletivo de trabalho a fim de implementar as respectivas regras de regência das novas condições de trabalho.

- ACT-2013:

**CLÁUSULA 11 - PROGRAMA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS – GEP
CARREIRA**

Em aditamento à Cláusula 22 do Acordo Coletivo de Trabalho 2012-2014, inclui-se um parágrafo terceiro nos seguintes termos:

Parágrafo Terceiro – As Empresas consideram que a base conceitual da proposta do novo plano de carreira é a apresentação realizada nos dias 18 e 19 de novembro de 2013 pela Área de Recursos Humanos aos empregados, que será submetido posteriormente à manifestação do Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – DEST e de Assembleia específica dos trabalhadores, para o aditamento previsto no parágrafo segundo dessa cláusula.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Portanto, se aprovada a 4ª Proposta das Empresas contendo esta redação da Cláusula 25 quanto ao GEP, qualquer questionamento judicial quanto ao inadimplemento patronal das obrigações contratadas em 2012 e 2013 visando a sua efetiva implementação, especialmente nos seus aspectos e consequências financeiras para cada empregado, será profundamente afetado.

A “nova redação” repete o núcleo dos estratagemas anteriores ao criar mera obrigação de meio (“apresentar para apreciação”), além de poder ser compreendida como uma cláusula que revoga as Cláusulas de 2012 e 2013, já que a redação dúbia e precária busca de forma sub-reptícia abarcar todo o conteúdo tratado sem dar solução efetiva, demonstrando claramente o propósito da atual Administração de inviabilizar a implementação do Plano de Carreira, denominado pelas Empresas de longa data como GEP-CARREIRA.

A tentativa das Empresas de conseguirem a aprovação desta Cláusula 25 representa literalmente, pelos aspectos prático, financeiro e jurídico, trocar o GEP 2012 e 2013 que tem DATA, é certo (à luz de apresentações vinculantes apresentadas ao corpo funcional, referida no ACT anterior como base conceitual do GEP) e passível de ser exigido perante órgãos do Poder Judiciário, por uma promessa vazia de “um eventual alguma coisa, que ninguém sabe o que pode ser”, já que, na verdade, esta “nova promessa” tem a expressa finalidade de atender ao “desejo patronal” de desconstituir os direitos coletivos dos empregados adquiridos nos Acordos Coletivos de 2012 e 2013.

Ou seja, a proposta patronal agora posta sob pressão financeira aos seus empregados e suas famílias (ou, como diriam alguns, empurrada “goela abaixo”) é para **trocar direito adquirido líquido e certo** (nos termos do ACT/2012, do ACT/2013 e da “base conceitual do GEP”) **por mais uma “promessa vazia”, mais uma “carta assinada de intenções que nunca se realizam”, mais um “cheque em branco, sem saldo nem fundos**”, e que se destina a subtrair dos empregados o núcleo essencial e concreto do seu novo Plano de Carreira que já se encontra assegurado.

Há uma estratégia negocial patronal de divulgação de boatos, medo e terror nos corredores institucionais (que dizem que o GEP 2012/2013, “não existe”, “é inexecutável”, “é disforme” etc.), inclusive causando situações de pânico, fobia e mal-estar entre muitos empregados.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Diante disso, a AFBNDES convida todos os empregados para, num exercício de reflexão e saúde mental, ponderar e buscar responder de forma simples e direta, pautando-se no princípio da boa-fé, as seguintes perguntas, dentre outras:

- 1) As Empresas responderam, até a presente data, a Moção dos Empregados sobre o GEP, que cobrava a imediata implantação do GEP e constituiu as Empresas em mora, inclusive para fins judiciais?**

- 2) Quem incluiu a Cláusula do GEP nesta negociação do ACT/2014-2016 se ela não fazia parte da Pauta dos Empregados para o ACT, aprovada pela AGE em 08/09/2014?**

- 3) Porque as Empresas, no curso da negociação coletiva do ACT/2014-2016, divulgaram QUADRO DE AVISOS institucional mencionando a aprovação de um “novo GEP”?**

- 4) Porque até esta data não existe formalização clara e pública sobre o que seria o “novo GEP”? Por que um “novo modelo”, se o anterior fora proposto pelas Empresas e aprovado nos ACT’s?**

- 5) Onde está o documento enviado pelo DEST que comprova que as Empresas tinham autorização do Ministério do Planejamento para submeter a proposta de GEP 2012/2013 ao corpo funcional nos ACT’s?**

- 6) Onde está o documento que comprova que as Empresas submeteram o GEP 2012/2013 ao DEST ou ao Ministério do Planejamento?**

- 7) Onde estão os estudos financeiros, jurídicos, atuariais e demais que seriam necessários para a Administração das Empresas do Sistema BNDES ter proposto o GEP 2012/2013 aos seus empregados em 2 (dois) Acordos Coletivos?**



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

- 8) Onde estão os estudos sobre os impactos do GEP 2012/2013, aprovado e contratado pelas Empresas, sobre nosso fundo de previdência?**
- 9) Quanto (em milhões de reais) as Empresas gastaram em contratações externas e serviços de análises vinculados ao GEP de 2007 a 2014? Onde estão os contratos relacionados? Onde estão os estudos e documentos decorrentes destas contratações?**
- 10) Quantos empregados estão vinculados ou estiveram vinculados ao “projeto” GEP-CARREIRA desde 2007 até o ano de 2014? Por que motivos as Empresas do Sistema BNDES não cumpriram o que contrataram em 2012/2013 quanto ao GEP CARREIRA?**
- 11) Por que motivo as Empresas estão submetendo os seus empregados a uma negociação coletiva, com práticas análogas ou idênticas a assédio moral coletivo, negando-lhes direitos legalmente assegurados, como a aplicação dos índices econômicos da Convenção Coletiva da Categoria enquanto não celebrado o Acordo Coletivo específico das Empresas, onde as mesmas concentraram todo o objeto da negociação coletiva na aprovação da Cláusula 25 - GEP visando a desconstituição do GEP 2012/2013?**
- 12) Por que as Empresas do Sistema BNDES, de forma anômala, postergaram o pagamento dos valores referentes a participação nos lucros e resultados para, no mínimo, o mês de abril/2015, quando em todos os anos antecedentes o pagamento sempre foi realizado no mês de março?**
- 13) Por que as Empresas não trouxeram comunicação formal do DEST para a Mesa de Negociação para que o mesmo pudesse esclarecer sua posição e do Ministério do Planejamento sobre o GEP Carreira, especialmente quanto ao aprovado e contratado nos anos de 2012/2013?**
- 14) Por que as Empresas precisam que de qualquer modo seja aprovada a Cláusula 25 sobre o GEP na redação apresentada nesta 4ª Proposta?**



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

- 15) Por que as Empresas trocaram o Superintendente da Área de Recursos Humanos no meio da negociação coletiva?**

- 16) Qual seria o valor da indenização, em tese, a que as Empresas poderiam ser condenadas no caso de procedência da Ação Coletiva com pedido de reparação de dano moral coletivo, pela não implementação do GEP 2012/2013?**

- 17) Qual seria o valor da indenização individual, em tese, a que as Empresas poderiam ser condenadas no caso de procedência da Ação Individual ou Plúrima, com pedido de reparação por dano de natureza material (lucros cessantes e danos emergentes) e moral em favor de cada empregado que preenchesse os requisitos para se habilitar ao GEP CARREIRA 2012/2013, diante da não implementação do mesmo até hoje?**

- 18) Qual seria a responsabilidade administrativa, civil e, eventualmente, até penal, das pessoas relacionadas a não implementação do GEP 2012/2013 até esta data?**

Certamente, as respostas a apenas algumas destas perguntas são mais do que suficientes para clarificar a todos os empregados e interessados o anseio dos representantes das Empresas em tentar aprovar a qualquer custo a malfadada **Cláusula 25 – GEP, constante da 4ª Proposta das Empresas.**

A recusa expressa, deliberada e ilegal de concessão imediata dos índices financeiros da CCT FENABAN 2014, desde outubro de 2014, sobre as remunerações e benefícios de todos os empregados, torna evidente a situação de abuso negocial, que pode ser equiparada a prática de assédio moral e material coletivo sobre mais de 2800 (dois mil e oitocentos) empregados, e, conseqüentemente, suas famílias.

Não há limites às Empresas nesta negociação, e isto está claro.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Mas isto não pode ser aceito pelos empregados.

Pois, senão, onde vamos parar amanhã?

A resistência dos empregados na presente negociação coletiva, não se relaciona a “sonhos ou devaneios” de aumentos abusivos, mas, muito pelo contrário, **funda-se na necessidade de defesa inarredável de direitos já conquistados, especialmente do novo Plano de Carreira negociado, aprovado, contratado e até agora descumprido.**

Visando a contextualização do cenário subjacente a negociação coletiva, e demonstrar que a atuação das Empesas já ultrapassou de longa data as paredes desta Casa, é oportuno recordar **as reflexões duras e contundentes do representante sindical da CONTRAF-CUT, Sr. Miguel Pereira**, ainda à época da realização do Congresso dos Empregados que preparou a Pauta dos Empregados para dar início a negociação coletiva deste ACT-2014/2016, afirmou o representante sindical já àquela época (**agosto/2014**):

"Aliás, me surpreendeu a **quantidade de denúncias de problemas sérios que ocorrem cotidianamente**, através dos relatos dos presentes. Muitas dessas denúncias me deixou extremamente alarmado e deixou o desafio de como temos de **avançar nas relações internas de trabalho no BNDES para superar graves situações de assédio moral**, que me pareceu estar crescendo nas relações internas", aponta Miguel.

"Pelos relatos, me pareceu que **o BNDES se coloca acima da lei, em vários casos, o que é um absurdo**", ressaltou.¹

Recorda-se, mais uma vez, que existindo interesse em mais informações sobre a questão, as mesmas podem ser obtidas no *site* da AFBNDES, no seguinte endereço: **<http://www.afbnDES.org.br/gep/index.htm>**, onde existem notícias desde 2011, de fácil consulta.

¹ Disponível in <http://contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=39428>. Grifos nossos.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Repita-se, o **GEP nem constava da Pauta dos Empregados de 08/09/2014,** sendo que a **questão do GEP restou tratada na Moção entregue às Empresas em 08/09/2014,** nos seguintes termos:

8ª) MOÇÃO DE PROTESTO QUANTO A SITUAÇÃO DO GEP-CARREIRA E REPÚDIO AO DESCUMPRIMENTO PELAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES DAS OBRIGAÇÕES E DEVERES RELATIVOS AO GEP-CARREIRA NOS ÚLTIMOS 3 (TRÊS) ACORDOS COLETIVOS.

A Plenária do 3º Congresso dos Empregados das Empresas do Sistema BNDES (CEESB) apresenta MOÇÃO DE PROTESTO E REPÚDIO para conhecimento e deliberação da Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados do Sistema BNDES, quanto ao reiterado descumprimento pelas Empresas do Sistema BNDES das obrigações contratuais assumidas nas Cláusulas 21 do Acordo Coletivo de Trabalho — ACT celebrado em 2010 (2010-2012), Cláusula 11 do Acordo Coletivo de Trabalho — ACT celebrado em 2012-2014 e Cláusula 22 do Acordo Coletivo de Trabalho — ACT celebrado em 2013-2014.

A Plenária do 3º CEESB propõe à AGE que determine o encaminhamento de comunicação formal do fato as Entidades Sindicais que se fizeram presentes no Congresso, para fins da adoção de todas as providências cabíveis, especialmente para cobrar das Empresas, pelos meios legalmente previstos, a implantação imediata do GEP — CARREIRA com data retroativa a 1º de julho de 2013, especialmente em relação aos seus aspectos financeiros, conforme determinado no Acordo Coletivo de Trabalho — ACT celebrado em 2012.

E ainda, a Plenária do 3º CEESB propõe o encaminhamento ao Ministério Público do Trabalho — MPT, para adoção das providências cabíveis, tendo em vista se tratar de descumprimento de obrigações trabalhistas de natureza coletiva.

Frise-se que **o GEP reapareceu na mesa de negociação coletiva por decisão unilateral das Empresas,** de forma surpreendente, após a solicitação pela Comissão dos Empregados da retirada da Cláusula 43 da 1ª Proposta das Empresas que fazia previsão de supressão de todas as Cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho anteriores que não fosse abrangido por aquela 1ª Proposta.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Diante do questionamento da Comissão dos Empregados quanto a 1ª Proposta e sua inadmissibilidade em mesa de negociação, as Empresas modificaram a redação da Cláusula 43 e incluíram a primeira redação da Cláusula 25 referente ao PROGRAMA GEP CARREIRA, rejeitada pela AGE dos Empregados de dezembro de 2014.

A Comissão de Empregados questionou o teor desta Cláusula 25 da 2ª e 3ª Propostas das Empresas, por representar matéria prejudicial a todas as Cláusulas sobre o GEP CARREIRA constantes dos Acordos Coletivos de Trabalho anteriormente firmados.

A Cláusula 25 da 2ª, da 3ª e, agora, da 4ª Proposta das Empresas, caso aprovadas nos termos propostos, tornariam sem efeito a **Cláusula 22 do ACT-2012/2014**, bem como a **Cláusula 11 do Aditivo do ACT-2012/2014, firmado em 2013**.

Como já exposto, não obstante a diferença de redação, **a Cláusula 25 da 4ª Proposta das Empresas possui a mesma finalidade e produziria, em tese, as mesmas consequências das redações anteriores**, que já foram recusadas pela Comissão dos Empregados e pelo corpo funcional na Assembleia Geral dos Empregados de dezembro de 2014.

2.2 – ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O GEP APRESENTADAS PELO ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA TRABALHISTA-PREVIDENCIÁRIO CONTRATADO PELA AFBNDES, QUE AMPARAM TECNICAMENTE A NECESSIDADE DE REJEIÇÃO DA 4ª PROPOSTA DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES E A VIABILIDADE DE SUA POSTULAÇÃO EM JUÍZO.

Como restou divulgado, a AFBNDES contratou um Escritório de Advocacia especializado em Direito do Trabalho e Previdenciário para dar orientação sobre diversos temas trabalhistas e previdenciários relacionados ao corpo funcional do BNDES.

A íntegra do PARECER JURÍDICO encontra-se com acesso restrito a Diretoria da AFBNDES, por questão de estratégia processual, pois nele encontram-se claramente delineadas diversas iniciativas a serem futuramente adotadas, e a prematura revelação poderia frustrar ou prejudicar as futuras demandas e ações.

Entretanto, tendo em vista a finalidade deste ESTUDO DA AFBNDES, e da gravidade da questão do GEP CARREIRA à luz da Cláusula 25 da 4ª Proposta das Empresas, a Diretoria da AFBNDES entendeu que é oportuno a reprodução parcial do



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

conteúdo do PARECER JURÍDICO, para permitir a todos os empregados, o acesso à algumas das considerações, em trechos considerados relevantes em que são expostos fundamentos objetivos relativos ao direito do corpo funcional ao GEP CARREIRA nos moldes de 2012/2013, reproduzido a seguir, *in verbis*:

“Finalmente, a Consulente nos questiona a respeito de promessas referentes a possível instituição de específico plano de cargos e salários.

Vejamos a evolução do tema nos acordos coletivos analisados.

No acordo coletivo de trabalho firmado entre Banco Nacional de Desenvolvimento Social - BNDES, BNDES Participações SA – BNDESPAR e Agência Especial de Financiamento Industrial - FINAME e, de outro lado, Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAFCUT, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, já em 2009, continha a seguinte previsão:

Cláusula 6ª - PLANO DE CARREIRA - As Empresas comprometem-se a elaborar estudo, até 31 de agosto de 2010, por intermédio da Área de Recursos Humanos - ARH, de Plano de Carreira que possibilite a ascensão de cada empregado em consonância com suas habilidades e competências.

Parágrafo Primeiro - A Área de Recursos Humanos do BNDES compromete-se a apresentar, a um grupo constituído por até 8 (oito) empregados, indicados pelas Associações de Funcionários, o escopo do estudo do Plano de Carreira, a que se refere o caput desta Cláusula, bem como o andamento dos trabalhos, durante seu desenvolvimento.

Parágrafo Segundo - As Associações de Funcionários, na qualidade de representantes dos empregados, poderão encaminhar sugestões a ARH como contribuição para



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

elaboração do Plano de Carreira de que trata esta Cláusula.

No ano seguinte, 2010, a temática restou assim aventada:

CLÁUSULA 21 - POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS - As Empresas comprometem-se a dar continuidade ao aprimoramento da sua política de Recursos Humanos, por meio do Programa Gestão Estratégica de Pessoas – GEP e de outras iniciativas relacionadas ao tema, a fim de promover, observados os objetivos das Empresas, o desenvolvimento profissional dos empregados do Sistema BNDES e a busca dos entendimentos e das ações administrativas necessárias, objetivando que todos os seus empregados passem a gozar de iguais direitos e benefícios, independentemente de plano de cargos e salários.

Parágrafo Primeiro – Serão objeto de estudo, pela Área de Recursos Humanos - ARH, os seguintes temas da pauta de reivindicação de 2010 dos empregados do Sistema BNDES: (i) a extensão do benefício de manutenção da gratificação de função adotada no Plano Uniforme de Cargos e Salários-PUCS aos empregados integrantes do Plano Estratégico de Cargos e Salários-PECS; (ii) a adoção de política de recursos humanos voltada ao aperfeiçoamento profissional e treinamento dos empregados; (iii) a ampliação de faixas salariais dos cargos do segmento de serviços auxiliares; (iv) a definição de critérios de promoção vertical; (v) a unificação dos diversos cargos do segmento de apoio administrativo do PUCS e de nível médio do PECS; e (vi) a migração dos empregados integrantes do PUCS para o PECS.

Parágrafo Segundo – A ARH compromete-se a apresentar trimestralmente o painel de acompanhamento do GEP e dos estudos de que trata o parágrafo primeiro a um grupo constituído por até 8 (oito) empregados, indicados pela Comissão de Empregados.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

Parágrafo Terceiro – A ARH compromete-se, ainda, a envidar todos os esforços para cumprir o cronograma do Programa GEP.

Em 2011, o projeto não restou abandonado:

Cláusula 11 – GEP Carreira - As empresas comprometem-se a enviar esforços para concluir os estudos do Programa Gestão Estratégica de Pessoas – GEP a que se refere à cláusula 21 do Acordo Coletivo de Trabalho de 2010-2012.

Parágrafo único – Em complementação da supracitada cláusula, será também objeto de estudo a redução dos níveis do segmento médio do Plano Estratégico de Cargos e Salários – PECS.

O acordo de 2012 dispôs a respeito que:

Cláusula 22 - Em cumprimento a cláusula 11 do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado em 2011, as Empresas comprometem-se concluir o Programa Gestão Estratégica de Pessoas – GEP Carreira até 1º de julho de 2013, quando se iniciarão os procedimentos de implementação.

Parágrafo Primeiro – A implementação estará condicionada às especificidades de cada Plano em vigor, bem como à adaptação dos sistemas de administração de pessoal do BNDES e à minoração dos riscos jurídicos para as Empresas.

Parágrafo Segundo – As entidades sindicais se comprometem a adiar o presente acordo coletivo de trabalho a fim de implementar as respectivas regras de regência das novas condições de trabalho.

O acordo de vigência 2013 – 2014 dispôs a respeito que:

Cláusula 22 – GEP Carreira - Em cumprimento à cláusula 11 do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado em 2011, as Empresas comprometem-se a concluir o Programa Gestão Estratégica de Pessoas – GEP Carreira até 1º de



**Associação dos Funcionários do BNDDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

julho de 2013, quando se iniciarão os procedimentos de implementação.

A minuta apresentada em mesa de negociação assim dispôs sobre a temática:

Cláusula 25 - Em referência ao Programa Gestão Estratégica de Pessoas GEP Carreira e com o objetivo de valorização da carreira técnica, as empresas do sistema BNDDES se comprometem a iniciar os procedimentos de aprovação externa das alterações dos atuais planos de cargos e salários PECS e PUCS, aprovadas pela Diretoria do BNDDES em 02.12.2014, mediante o envio dos normativos ao Ministério de Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, no prazo de 15 dias da assinatura do presente acordo, para que aquele Ministério Setorial aprove e encaminhe ao Dest., em atendimento ao artigo 8º, inciso IV, alínea g do anexo I do Decreto 8.199/2014.

§1º A implementação estará condicionada ao disposto nos normativos após aprovação dos órgãos de supervisão e controle e as especificidades de cada Plano em vigor, bem como à adaptação dos sistemas de administração de pessoal do BNDDES, à mitigação dos riscos jurídicos e ao equacionamento dos impactos previdenciários no Plano Básico de Benefícios administrado pela FAPES.

§2º A implementação das respectivas regras de regência das novas condições de trabalho será objeto de acordo coletivo específico.

Além das normas citadas, há missiva do presidente do BNDDES, Luciano Coutinho, datada de dezembro de 2012 e projeto corporativo de apresentação do GEP com data de novembro de 2013, os quais nos foram remetidos pela Consultante. Ambos os documentos consignam a intenção de implementação do plano.

Questiona a Consultante: é possível a retração do projeto de instituição do novo plano? Pode a empresa simplesmente abandonar e desistir do GEP?



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

A resposta nos parece negativa pelas razões abaixo.

a) A exigibilidade da promessa pelo princípio da boa-fé.

A “constitucionalização” do Direito Civil, fenômeno traduzido, em apertada síntese, pela ruptura da rígida dicotomia entre o público e o privado de outrora, pode ser resumida pela filtragem constitucional de conceitos e fundamentos da disciplina. Assim, a compreensão de que o Direito Civil tem seu fundamento de validade na Constituição impingiu nova interpretação aos elementos ligados à teoria dos contratos, erigindo paradigmas contemporâneos à promulgação do Código Civil de 2002.

Neste contexto, pode-se afirmar que os três princípios cardinais do regime contratual, (i) a autonomia privada, (ii) a força obrigatória dos contratos e (iii) a relatividade obrigacional, embora prestigiados pelo sistema, adquirem novos contornos com o surgimento dos princípios da boa-fé objetiva, do equilíbrio econômico e da função social dos contratos.

A boa-fé objetiva atua preponderantemente sobre a autonomia privada. O equilíbrio econômico da relação contratual, por sua vez, altera a força obrigatória dos pactos, dando ensejo a institutos como a lesão (art. 157, Código Civil), a revisão e a resolução por excessiva onerosidade (arts. 317, 478 e 479, Código Civil). Finalmente, a função social, a seu turno, subverte o princípio da relatividade, impondo efeitos contratuais que extrapolam a avença negocial. Ou seja, o respeito à disciplina contratual torna-se oponível a terceiros, ao mesmo tempo em que os contratantes devem respeitar os titulares de interesses socialmente relevantes alcançados pela órbita do contrato.

Para nosso objeto de análise, toca-nos mais expressivamente a boa-fé como conceito contendor da aparente intenção da empresa em simplesmente suspender projeto o qual vem sendo objeto de promessas e planejamentos há quase dez anos. Neste aspecto, convém esclarecer que estamos a tratar da boa-fé objetiva, aquela que diz respeito ao comportamento humano, e não à esfera interna



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

de consciência da pessoa, a qual vem sendo referida como boa-fé subjetiva.

Com efeito, dentre as inovações do Código Civil que têm repercussão direta sobre o direito do trabalho, a cláusula geral da boa-fé objetiva, segundo a qual “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios da probidade e boa-fé” (art. 422) é, definitivamente, das mais cruciais. O Tribunal Superior do Trabalho a respeito consignou que “esse princípio, a partir da promulgação do novo código civil, é de observância obrigatória não apenas nas interpretações do direito civil, mas em todas as relações jurídico-contratuais.” Ilustra-se:

Acórdão do RR 2762300-19.2000.5.09.0010 (6ª Turma, Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 26.09.2008) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. VENDA DE CARIMBO. EXPECTATIVA DE DIREITO. TRANSAÇÃO. BOAFÉ. NÃO-CONHECIMENTO. O artigo 422 do Código Civil trata do princípio da boa-fé na celebração dos contratos. O dispositivo versa sobre a boa-fé, não subjetiva, como a que cuidava o Código Civil de 1916, mas objetiva, que impõe aos contratantes, e a todos aqueles que realizam ou participam do negócio jurídico, o dever de honestidade e lealdade que deve permear as relações sociais e jurídicas, respeitadas a confiança e a probidade no agir dos sujeitos de direito. Esse princípio, a partir da promulgação do novo Código Civil, é de observância obrigatória não apenas nas interpretações do Direito Civil, mas em todas as relações jurídico-contratuais. Não mais se admite, diante da nova codificação, que as condutas das partes estejam sempre eivadas da intenção mútua de prejudicar, ou que o objetivo do empregador seja sempre o prejuízo do empregado. Desse modo, a transação sobre um direito futuro, que depende de implemento de condições para ser exigível, tem natureza de ato jurídico perfeito, não havendo razão para invalidá-lo, principalmente, quando não há, nos autos, prova de possível atuação ardilosa da reclamada, suficiente a



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

anular os efeitos da transação, presumindo-se a boa-fé em seu favor. Recurso de revista não conhecido.

O princípio da boa-fé, atualmente, funciona como grande elo entre o direito contratual e os princípios constitucionais. A boa-fé tem cumprido três funções principais, quais sejam, (i) interpretativa dos contratos; (ii) restritiva do exercício abusivo de direitos; e (iii) criadora de deveres anexos à prestação principal, nas fases pré-negocial, negocial e pós-negocial.

A primeira função exige que a interpretação das cláusulas contratuais privilegie sempre o sentido mais consentâneo com o objetivo comum pretendido pelas partes. Tal face da boa-fé encontra-se positivada no art. 113 do Código Civil: “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”.

Já a função restritiva do exercício abusivo de direitos é servil a classificar critérios para diferenciação entre o exercício regular e o exercício irregular ou abusivo de direitos. Tal função revela-se no art. 187 do Código Civil: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Por fim, a boa-fé exerce a função de fonte criadora de deveres anexos à prestação principal. Trata-se dos deveres de informação, lealdade e transparência, que se agregam implicitamente ao regulamento de interesses.

Neste contexto, parece-nos que a instituição do plano é obrigação da empresa.

Em primeiro lugar, os deveres de conduta impostos pela boa-fé objetiva vedam que uma pessoa siga determinada conduta na relação contratual e posteriormente queira adotar outra, oposta à primeira. Essa alteração comportamental vedada tem sido denominada pela doutrina como “venire contra factum próprio.”



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro tem aplicado o parâmetro ora suscitado⁴¹. Ilustra-se com os julgados abaixo, chamando especial atenção para o último, em que a Corte advertiu o sindicato que firmou norma coletiva em um sentido e patrocinou ações individuais em outro. Com destaques:

RO 00105005420095010262 Data de publicação: 2011-04-13 Orgão julgador: Sétima Turma Relator: Rosana Salim Villela Travesedo DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO. QUEBRA DE PROMESSA DE EMPREGO. PROIBIÇÃO DE COMPORTAMENTO CONTRADITÓRIO. APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO DA CONFIANÇA LEGÍTIMA E BOA-FÉ. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O princípio venire contra factum proprium veda a possibilidade de alguém se opor a fato a que tenha dado causa. Assim, se o empregador concluiu o processo de contratação da obreira, inclusive, com a abertura de conta bancária para depósito de salários, gerando a firme expectativa de que se consumaria o pacto de emprego em determinado período, a desistência patronal posterior dá azo à indenização por dano moral, porque frustrada a legítima confiança depositada pela trabalhadora diante do comportamento contraditório do empregador. Apelo patronal improvido.

RO 01396005620055010471 Data de publicação: 2008-06-19 Orgão julgador: Primeira Turma Relator: Gustavo Tadeu Alkmim VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM. A dispensa sem justa causa de empregado, às vésperas de implementar condição para obter aposentadoria antecipada, frustra a expectativa em relação ao resultado do contrato, celebrado com a entidade de previdência complementar privada, traduzindo o comportamento contraditório, vedado no ordenamento jurídico pátrio. É caso de aplicação do princípio do venire contra factum proprium, cujo fundamento é a boa-fé objetiva, inserta no artigo 422 do Código Civil Brasileiro.



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

RO 00187007520075010341 Data de publicação: 2012-11-23 Órgão julgador: Segunda Turma Relator: José Geraldo da Fonseca Cláusula normativa. Limites interpretativos. Negação de validade em dissídio individual patrocinado pelo mesmo sindicato que contratou coletivamente. Impossibilidade. Vedação do comportamento contraditório (“venire contra factum proprium”). Litigação de má-fé. Constitui indisfarçável comportamento contraditório (“nemo potest venire contra factum proprium”), que fere a boa-fé objetiva da outra parte e agride a sua expectativa legítima, o fato de a entidade sindical celebrar com o patronato norma coletiva onde aceita, expressamente, em nome de toda a categoria profissional, que o adicional de periculosidade seja calculado exclusivamente sobre o salário básico de cada associado, sem inclusão de qualquer outro tipo de adicional e, depois, em dissídios individuais patrocinados pelo mesmo sindicato, a lisura dessa cláusula seja posta em dúvida para reclamar, no processo, exatamente a inclusão daquele adicional de tempo na base de cálculo da periculosidade. Conquanto não haja regra expressa de proibição do comportamento contraditório no sistema de direito positivo brasileiro, esse princípio ético pode ser pinçado de inúmeros dispositivos esparsos no Código Civil. A proibição do comportamento contraditório não anula a liberdade de mudar de opinião, mas a neutraliza, sempre que esse segundo comportamento puder causar prejuízo a quem tenha confiado na manutenção do comportamento inicial. Proibir o comportamento contraditório significa tutelar a boa-fé objetiva. O conceito de boa-fé se extrai do de dolo, que dolo é o oposto de boa-fé. Se a boa-fé, que é a consciência de não agir ilicitamente, exclui o dolo, segue-se que o dolo outra coisa não é senão o agir com a consciência da ilicitude da ação. Quando se diz que se deve interpretar tanto o negócio jurídico quanto o contrato de acordo com boa-fé objetiva, fala-se em boa-fé normativa, isto é, aquela que pressupõe que todo negócio jurídico é fundado na lealdade e na transparência. Todo negócio jurídico deve ser entabulado



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

sem dolo, com a volição de não prejudicar. É esse mesmo dever de retidão que se supõe desejado efetivamente pelas partes na conclusão do negócio o que autoriza ao juiz velar pelo conteúdo ético do contrato. O que distingue a boa-fé subjetiva da objetiva é que, na primeira — subjetiva —, o agente se conforma com o seu estado psicológico de supor que não está prejudicando a ninguém, ao passo que, na outra — objetiva —, o agente se obriga a se comportar de uma determinada forma, e não de uma forma qualquer, e essa forma de comportar-se implica, de algum modo, abster-se de tudo o que possa prejudicar, dificultar ou impedir o cumprimento da obrigação, e, mais ainda, a de colaborar, efetivamente, com a contraparte, na ultimação do negócio. O juiz deve interpretar o contrato e os termos da obrigação como um todo, fazendo incidir sobre o seu juízo de valor “módulos valorativos do sistema”, isto é, avaliando objetivamente se estão (ou podem estar) presentes ao negócio jurídico princípios como os da autovinculação, autor responsabilidade, função social, equilíbrio das prestações e boa-fé. Numa palavra: o juiz não deve permitir que o contrato atinja finalidade oposta.

Noutro giro, também decorrente do princípio da boa-fé, se o BNDES voluntariamente assumiu obrigação que originalmente não integrava a relação contratual, criando tacitamente para os empregados direito ou mesmo legítima expectativa que se consolida na relação, não se admite que a parte posteriormente se negue a cumprir a obrigação, fenômeno ao qual a doutrina tem se referido como surrectio.

Como exemplo de surrectio, pode-se mencionar acórdão do TST que manteve o adicional de insalubridade de empregado que o recebia há quinze anos, mesmo após o laudo pericial ter atestado a inexistência da insalubridade:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PERCEPÇÃO HÁ 15 (QUINZE ANOS). INSALUBRIDADE NÃO RECONHECIDA POR LAUDO PERICIAL. Muito embora o



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

laudo pericial tenha apontado em sentido diverso, o e. TRT concluiu que o reclamante tinha direito ao adicional de insalubridade, percebido por longos 15 anos, no exercício da mesma função. Acenou o Tribunal Regional com o princípio da boa-fé objetiva, a qual impõe um agir ético aos contraentes. Irreparável a tese regional. Orlando Gomes e Elson Gottschalb, ao estudarem as “formas de remuneração”, aludem a prestações próprias e impróprias, aquelas que guardam a natureza originária e estas que se desvinculam da raiz genética. Assim, a “gratificação própria”, fruto da liberalidade, estaria relegada ao arbitrium boni viri do empregador. “Há, porém, as gratificações impróprias, ou atribuições patrimoniais, impropria-mente denominadas gratificações, cuja identificação vocabular só se explica pelo prestígio do termo, que, todavia, adquire outro significado.” (Curso, 10ª ed. Forense, p.292). O mesmo dizem dos prêmios, comissões, diárias quando a prestação pecuniária, desvinculada da origem, é paga tarifadamente. E concluem a lição, enfatizando: “Realmente, a vontade de se obrigar ao pagamento da gratificação pode estar implícita na conduta de quem o efetua. Inúmeros atos denunciam-na, gerando a presunção de que ao efetuarlo cumpre o empregador um dever. Se tal presunção não é destruída por fatos outros, deve prevalecer como prova do ânimo de obrigarse” (op.cit. p.295). Mutatis mutandis, é o caso sob exame. O ânimo de obrigar-se da reclamada é manifesto. A prestação sob rótulo de adicional de insalubridade nunca remunerou labor insalubre, que nunca existiu. Assumiu, desde sempre, a natureza de gratificação, cuja habitualidade, por cinco lustros, ditou sua incorporação ao contexto do contrato de trabalho, imune a unilateral alteração (art. 462 da CLT). Recurso de Revista inviável. Agravo de instrumento não provido.

Portanto, a simples desistência de implementação do GEP Carreira pode ser facilmente enquadrada como comportamento contraditório e reprovável, sob o ponto de vista dos deveres de conduta esperados de uma atuação de boa-fé do BNDES, sendo certo que a



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

renovação constante da promessa do plano consolidou expectativa legítima dos trabalhadores, a qual goza de proteção legal.

b) A exigibilidade da promessa pela proteção à confiança.

Por outro ponto de observação, a conclusão a que se chega é a mesma.

A boafé objetiva tem repercussão direta sobre as declarações formais de vontade, impondo que estas sejam interpretadas de forma leal e atenta às situações de confiança geradas nos destinatários.

Neste contexto, eventual obscuridade acerca da obrigação de se instituir o GEP Carreira que possa derivar da redação das cláusulas supra-transcritas jamais poderá favorecer a parte que tenha dolosamente plantado a dúvida, deixando propositalmente espaços abertos para o descumprimento da obrigação sem maiores consequências. Ademais, no auspício de proteção da confiança, a interpretação do negócio jurídico deve sempre se dar de forma mais benéfica à parte vulnerável. Portanto, a proteção da confiança legítima assume duplo papel no prático-teórico: (i) atua como canal de proteção das legítimas expectativas; e (ii) justifica a vinculabilidade das partes à relação jurídica.

Em outras palavras, o aparente desinteresse do BNDES em efetivamente implementar o GEP Carreira ilustra relevante mudança de comportamento no seu agir contratual, contrária à razoabilidade e à boa-fé. O impasse revela desestabilidade das relações jurídicas até então mantidas pelas partes, quebrando a previsibilidade dos comportamentos, assim como a confiança na qual as negociações até então vinham se alicerçando.

c) A exigibilidade da promessa pelo negócio a termo.

A promessa de implementação do GEP Carreira, outrossim, se revela exigível por sua natureza de negócio a termo. Os dispositivos do Código Civil abaixo transcritos e destacados disciplinam situações como a vivenciada pela Consulente:

Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.

Art. 121. Considera-se condição a cláusula que, derivando exclusivamente da vontade das partes, subordina o efeito do negócio jurídico a evento futuro e incerto. (...)

Art. 129. Reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte a quem desfavorecer, considerando-se, ao contrário, não verificada a condição maliciosamente levada a efeito por aquele a quem aproveita o seu implemento.

Art. 130. Ao titular do direito eventual, nos casos de condição suspensiva ou resolutiva, é permitido praticar os atos destinados a conservá-lo.

Art. 131. O termo inicial suspende o exercício, mas não a aquisição do direito.

Art. 135. Ao termo inicial e final aplicam-se, no que couber, as disposições relativas à condição suspensiva e resolutiva.

Art. 136. O encargo não suspende a aquisição nem o exercício do direito, salvo quando expressamente imposto no negócio jurídico, pelo disponente, como condição suspensiva.

Art. 137. Considera-se não escrito o encargo ilícito ou impossível, salvo se constituir o motivo determinante da liberalidade, caso em que se invalida o negócio jurídico.

(...)

Art. 854. Aquele que, por anúncios públicos, se comprometer a recompensar, ou gratificar, a quem preencha certa condição, ou desempenhe certo serviço, contrai obrigação de cumprir o prometido.

Art. 855. Quem quer que, nos termos do artigo antecedente, fizer o serviço, ou satisfizer a condição, ainda que não pelo interesse da promessa, poderá exigir a recompensa estipulada.

Sob a perspectiva de negócio jurídico, o BNDES ficou obrigado evolutivamente a (i) elaborar estudo, até 31 de agosto de 2010; (ii) aprimorar o estudo, já conhecido por GEP, apresentando trimestralmente painel de acompanhamento do plano; (iii) envidar



**Associação dos Funcionários do BNDES
Fundada em 14 de julho de 1954.**

todos os esforços para cumprir o cronograma do Programa GEP; (iv) tentar concluir os estudos do Programa GEP, e finalmente, (v) concluir o Programa Gestão Estratégica de Pessoas – GEP Carreira até 1º de julho de 2013, iniciando os respectivos procedimentos de implementação. Neste contexto, pela singela leitura das normas coletivas, conclui-se que o BNDES apresenta mora equivalente a cerca de 18 meses relativa à sua obrigação instituída a termo.

As obrigações de meio, tais quais os “estudos” e “esforços” previstos, podem ser caracterizadas como promessas subjetivas que, se não cumpridas, poderiam ter dado ensejo a reparação do dano moral coletivo.

A obrigação final, qual seja, de implementação do plano em julho de 2013, por sua vez, configura contrato a termo, adquirido o direito subjetivo dos empregados à efetiva implementação do GEP.”

3 – CONCLUSÃO.

À luz de todos os fundamentos apresentados neste ESTUDO, associados a todos os demais mencionados, **a AFBNDES reitera e confia na sua posição institucional pela REJEIÇÃO DA 4ª PROPOSTA DAS EMPRESAS E DEFLAGRAÇÃO DE GREVE POR PRAZO INDETERMINADO COM INÍCIO À ZERO HORA (00:00) DO DIA 30 DE MARÇO DE 2015.**

Todos à Assembleia do dia 23 de março de 2013.

Por uma negociação de boa-fé, fim do assédio moral coletivo e um acordo digno!

Pela Rejeição e pela Greve!

É o desejo da

ASSOCIAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BNDES – AFBNDES