

XXVII ASSEMBLEIA NACIONAL DELIBERATIVA (AND)

FORTALEZA (CE)

21 a 25/11/2016

Relatório Final do Tema 1

Autonomia Profissional e Valorização do Servidor do Banco Central do Brasil (BCB)

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
PROPOSTAS OFERECIDAS À DELIBERAÇÃO DA XXVII AND DO SINAL ...	5
TEXTO INTRODUTÓRIO DO BLOG	52
CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A AUTONOMIA FUNCIONAL	54
ATUAÇÃO DO SINAL JUNTO AO CONGRESSO NACIONAL	57
ATUAÇÃO DO SINAL JUNTO À DIRETORIA DO BANCO CENTRAL	60
ATUAÇÃO DO SINAL JUNTO À SOCIEDADE	64
CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
ANEXO	67

INTRODUÇÃO

Este Relatório apresenta as contribuições de colegas filiados ao Sinal para o debate que irá ocorrer, na próxima XXVII AND de nosso Sindicato, em torno de seu *Tema 1: Autonomia Profissional e Valorização do Servidor do Banco Central do Brasil (BCB)*.

As propostas apresentadas foram avaliadas quanto à adequação ao Tema, entre outros critérios, tendo sido efetuado, a juízo dos Relatores, quando foi o caso, sugestão de encaminhamento de propostas para discussão em outros Temas mais apropriados para seu acolhimento.

Em seguida a esta Introdução, são apresentadas as propostas oferecidas pelos colegas e, bem assim, suas avaliações pelos Relatores do Tema (isto é, Admitida ou Não Admitida, e, também, as razões para tal posicionamento, por parte dos Relatores).

O presente Relatório incorpora, ainda:

1 - “Documentos de Contextualização do Debate”:

A - Texto Introdutório do Blog da AND.

B- Considerações Gerais Sobre a Autonomia Funcional.

C - Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Presentemente Adotado pelo Sinal, documento esse incluído, na condição de Anexo, a este Relatório, na intenção da contribuição positiva para a ampliação do debate, muito incipiente entre nós existente, atualmente, em nossa leitura, em torno da relação, para nós mais que evidentemente existente, entre, de uma parte, Autonomia Profissional e Valorização do Servidor do BCB, e, de outra parte, Ampliação da QVT da Comunidade BCB.

2 - “Blocos de propostas”:

Os Relatores buscaram extrair das propostas dos colegas as formas de trabalho, diretrizes e ações prioritárias que o Sinal deverá seguir para os próximos dois anos. Para melhor compreensão da questão, por parte dos delegados à nossa AND, fez-se uma classificação dessas propostas quanto ao foco a ser dado pelo Sindicato em termos de *locus* de atuação. Assim, o Congresso Nacional, o BCB e a Sociedade são identificados como espaços para a atuação sindical, com estratégias e *modus operandi* específicos a ser observados. Para cada um



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

desses três lugares políticos privilegiados de ação identificaram-se Propostas de Trabalho, Diretrizes e Ações Prioritárias.

Cabe aqui destacar, a nosso ver, a relevância da relação travada entre, de uma parte, a Autonomia Profissional e Valorização do Servidor do BCB, e, de outra parte, a Sociedade:

Com maior Autonomia Profissional, podemos fazer mais em nossas atividades, com a conseqüente Valorização do Servidor do BCB e o conseqüente reconhecimento do Servidor pela Sociedade.

Ao contrário disso, a falta de Autonomia Profissional no exercício de nossas atividades se reflete na não percepção, por parte da Sociedade, da importância do Servidor do BCB.

As Considerações Finais, *tautologicamente*, encerram o texto, à exceção, *comme il fault*, de seu Anexo.

Gostaríamos de agradecer, vivamente, a todos os colegas que participaram da construção dessas propostas, a partir de debates nas Representações Regionais do Sinal ou, também, por intermédio de contribuições individualmente produzidas.

Agradecimento especial, especialíssimo!, deve ser dirigido ao colega José Manoel Rocha Bernardo, que teve desempenho fundamental para a produção deste documento. Valeu, Zé!

Boa leitura, excelente contribuição, forte participação.

É o que desejamos a você,

Com nossas saudações sindicais e um abraço,

José Vieira Leite e Márcio Silva de Araujo.

Coordenadores e Relatores do Tema 1 - Autonomia Profissional e Valorização do Servidor do Banco Central do Brasil (BCB) - da XXVII AND do Sinal.

Rio de Janeiro (RJ), 16 de Novembro de 2016.

PROPOSTAS OFERECIDAS À DELIBERAÇÃO DA XXVII AND DO SINAL

O Tema 1 recebeu um total de trinta e nove propostas oferecidas por colegas da Comunidade BCB, muitas delas desdobradas internamente, digamos assim, em diversas outras proposições.

Vamos a elas, portanto.

1 - **LAERTE SILVEIRA PORTO** disse:

[13 de julho de 2016 às 17:08](#)

AINDA AUTONOMIA

Precisamos eleger delegados a AND independentes da direção do Sinal para que a autonomia do Banco Central seja abordada com consequência, responsabilidade e sem golpe. Não podemos perder o momento da história, posto ser tema fundamental.

Pela primeira vez um ministro da Fazenda diz, com convicção, que está de acordo com autonomia do Banco Central. O próprio presidente do Banco Central declarou isso com todas as letras. O presidente do Senado e do Congresso disse isso mais de uma vez.

O governo, pela primeira vez, diz que enviará ao Congresso uma PEC – exatamente o que precisamos para as nossas escolhas –, propondo a autonomia do Banco Central. A grande imprensa mantém-se receptiva. Transição de governo favorável. Congresso comprometido, apoiando todas as iniciativas do governo. Nunca houve uma combinação de agentes políticos e circunstâncias tão propícias.

E quais as ações da direção do Sinal? Lamentavelmente, nenhuma. Um ou outro Apito Brasil efêmero. Nada mais. E por quê?

Porque falta convicção democrática: a direção do Sinal ignora as deliberações coletivas. Faz de conta, no Apito, que dá importância, mas conduz o que ela quer e não o que o coletivo deliberou. A AND já se manifestou inúmeras vezes acerca do assunto e ainda assim não avança, mesmo com a tal conjuntura mais favorável.

ALGUÉM VIU POR AÍ UM PLANO DE AÇÃO PELA AUTONOMIA?



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

O EFEITO PARTIDO POLÍTICO

Alguns partidos políticos são contrários à autonomia e exercem centralização política sobre seus filiados e dirigentes. Isso gera um paradoxo para o dirigente sindical entre a ordem do partido e a ordem coletiva do sindicato. Pra que lado vai o dirigente entre duas deliberações contraditórias? Eles têm ficado com a deliberação do partido político e abandonado, na prática, a deliberação sindical. Os partidos políticos totalitaristas consideram programaticamente inadmissível que uma parte do Estado tenha autonomia, e em consequência, são contrários à autonomia do Banco Central. Os dirigentes sindicais submetidos a essadisciplina impõem uma vontade partidarizada não legitimada pelo voto dos filiados do Sinal. Isso, não tem outro nome, é golpe.

Outros dirigentes mudaram de opinião em relação à autonomia e fazem corpo mole. A deliberação coletiva é esquecida.

Os dirigentes sindicais deveriam se lembrar de que a ética não recepciona a conduta golpista de um ou de outro.

O QUE CABE FAZER?

Primeiro, tem havido um questionamento forte à AND. Ela vem perdendo legitimidade. Foi na AND a última deliberação sobre a autonomia/independência do Banco Central. Se pairam dúvidas a respeito, faça-se um plebiscito. Abra um tempo para as propostas e argumentações e vota-se. Entre os servidores há defensores das três possibilidades: subordinação ao ministro da Fazenda, autonomia e independência. Vamos às urnas! DEMOCRACIA DIRETA é a solução nos impasses.

Segundo, se for aceita como legítima a deliberação da AND, então:

- a) Entregar a todos os deputados, senadores e aos novos diretores do Banco o livro editado pelo Sinal sobre a regulamentação do art. 192;
- b) Apresentar um documento ao presidente do Banco, ao ministro da Fazenda, ao presidente da República, aos presidentes da Câmara e do Senado, à imprensa com uma síntese do que queremos sobre a regulamentação constitucional.
- c) Fazer atos políticos com a participação dos servidores pela autonomia do Banco Central.

O conselho Nacional precisa ocupar o lugar de comando político. Se nada for feito agora, e com certo atraso, teremos que retomar esse assunto na AND, mesmo que ele não esteja previsto.

Precisamos eleger delegados independentes da direção do Sinal para que a autonomia do Banco Central seja abordada com consequência,



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

responsabilidade e sem golpe. Não podemos perder o momento da história, posto ser tema fundamental.

Vamos participar da AND até que consigamos implantar outro sistema deliberativo no Sinal. Precisaremos de todos os votos.

Queremos a autonomia institucional para o Banco Central.

Paulo Eduardo de Freitas
Laerte Silveira Porto

DEMOCRACIA DIRETA – AÇÃO SINDICAL – sejamos sujeitos ativos da nossa história

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL EM OUTRO (S) GRUPO (S) DA AND.

2 - ELIAS BUENO disse:

[3 de agosto de 2016 às 08:30](#)

Precisamos de muita humildade e de muita união. Precisamos abraçar as causas uns dos outros, com todas as forças. Só assim atingiremos um nível satisfatório de autonomia profissional e valorização do servidor do Bacen, a que tanto almejamos.

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL EM OUTRO (S) GRUPO (S) DA AND.

3 - FRANCISCO ALMIR PESSOA JUNIOR disse:

[16 de agosto de 2016 às 13:59](#)



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

Acho de suma importância que o cargo de “Analista” do BC tenha sua denominação alterada para “Auditor”, a exemplo de outros cargos correlatos das Carreiras Típicas de Estado.

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL NO GRUPO 4 (CAMPANHA NEGOCIAL ...) DA AND.

4 - MARCIO SILVA DE ARAUJO disse:

[29 de agosto de 2016 às 11:42](#)

A pedido do diretor de QVT do Sinal, Márcio Araújo, segue documento sobre: [“CONCEITO DE QVT, SEGUNDO O MODELO ADOTADO PELO SINAL”](#).

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

TRATA-SE DE PROPOSTA DE NATUREZA *ESSENCIALISTA*, A SER UTILIZADA COMO “PANO DE FUNDO” PARA A CONSIDERAÇÃO DAS DEMAIS PROPOSTAS RELATIVAS AO TEMA DE QUE SE TRATA. ASSIM SENDO, RECOMENDAMOS, VIVAMENTE, SUA ATENTA LEITURA POR PARTE DOS COLEGAS.

5 - JOSE MANOEL ROCHA BERNARDO disse:

[7 de setembro de 2016 às 16:09](#)

O agente político, quando alçado ao poder, quer ter o pleno domínio do Estado para executar seus planos e se reeleger por mandatos sucessivos. A autonomia do Banco Central aparece como um fator contrário a esses propósitos já que, como agente do Estado, o BC preocupa-se com a manutenção do poder de compra da moeda e com a solidez do Sistema Financeiro, tomando, quando necessário, medidas que parecem pouco populares.

Caso um projeto de autonomia do BC seja levado avante, ele precisa ser consolidado na Constituição Federal e em leis complementares de forma a



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

garantir a rigidez necessária que garanta sua manutenção mesmo em caso de crises econômico-financeiras que levam os agentes políticos a propor soluções milagrosas em busca de popularidade.

A autonomia funcional é importante para impedir que nomeações políticas de diretores e chefes de unidade possam impedir que os servidores façam seus trabalhos de fiscalização e suas análises econômico-financeiras quando contrários aos interesses do governo.

No entanto, a autonomia funcional pode ser burlada pelos agentes do governo se o BC não tiver autonomia administrativa em sua estrutura de Estado, ou seja, se o Governo puder alterar a estrutura do BC por decreto, como atualmente.

Outra forma de burlar a autonomia é por meio do sufoco orçamentário onde o órgão tem autonomia no papel, mas não de fato por falta de recursos para executar suas tarefas. Assim, a Autonomia funcional também depende da Autonomia Orçamentária.

Finalmente, do maior interesse do corpo funcional, é a Autonomia Política do BC, onde o corpo diretivo é nomeado por um período certo e tem sob sua responsabilidade a condução das tarefas atribuídas ao BC pelo arcabouço legal e a administração integral da Autarquia, inclusive quanto à contratação, dispensa e política salarial dos servidores necessários aos serviços, na forma da Lei.

Desde já, coloco-me à disposição do Sinal para auxiliar a construir uma proposta de dê ao servidor do Banco Central a segurança necessária para que possa fazer seu trabalho.

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

TRATA-SE DE PROPOSTA DE NATUREZA *ESSENCIALISTA*, A SER UTILIZADA COMO “PANO DE FUNDO” PARA A CONSIDERAÇÃO DAS DEMAIS PROPOSTAS RELATIVAS AO TEMA DE QUE SE TRATA. ASSIM SENDO, RECOMENDAMOS, VIVAMENTE, SUA ATENTA LEITURA POR PARTE DOS COLEGAS.

6 - MIRIAM DE OLIVEIRA disse:

[24 de setembro de 2016 às 11:21](#)

A autonomia profissional e a valorização do servidor do Banco Central vão além da questão remuneratória – de suma importância, mas que é consequência dessa autonomia e valor, não causa.



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

Não podemos mais aceitar o descumprimentos de acordos firmados com o nosso sindicato! Não importa se mudou o ministro ou o presidente do Banco.

Importa que acordos sejam para cumprir! É preciso sair de um modelo reativo, na defesa de nossos direitos.

Precisamos nos debruçar sobre a Lei 9.650/98 e avaliar se as prerrogativas, competências e atribuições dos nossos cargos estão compatíveis com a importância e relevância do nosso trabalho. Mas nada disso será plenamente satisfatório sem a autonomia administrativa e orçamentária da instituição. Qualquer política/ação sindical deve ter o trabalho do servidor do Banco Central como o centro. Foram a qualidade e o compromisso do quadro funcional que trouxeram o Banco Central ao patamar de qualidade e reconhecimento internacional que tem hoje.

Na 27º AND, devemos ter como premissa que o trabalho do servidor é o centro da instituição Banco Central. Toda a discussão de autonomia e valorização passa necessariamente por essa questão.

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

TRATA-SE DE PROPOSTA DE NATUREZA *ESSENCIALISTA*, A SER UTILIZADA COMO “PANO DE FUNDO” PARA A CONSIDERAÇÃO DAS DEMAIS PROPOSTAS RELATIVAS AO TEMA DE QUE SE TRATA. ASSIM SENDO, RECOMENDAMOS, VIVAMENTE, SUA ATENTA LEITURA POR PARTE DOS COLEGAS.

7 - MARIA REGINA DA QUINTA E SILVA disse:

[30 de setembro de 2016 às 13:41](#)

Meu pensamento sobre o assunto segue o da colega Miriam de Oliveira.

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

NÃO SE TRATA DE UMA PROPOSTA, MAS, SIM, DE MANIFESTAÇÃO DE APOIO A UMA PROPOSTA, MUITO BEM-VINDA, POR SINAL.

8 - FERNANDO CERVEIRA DE SENA disse:

[3 de outubro de 2016 às 13:21](#)

Acho que, no bojo da discussão sobre a autonomia e a valorização do servidor do banco, deveríamos debater sobre a alteração da nomenclatura dos cargos (tanto técnico, quanto analista).

A atual nomenclatura nos remete a outras carreiras, todas elas com baixa autonomia e, muitas, já desvalorizadas.

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL NO GRUPO 4 (CAMPANHA NEGOCIAL ...) DA AND.

9 - PAULO EDUARDO DE FREITAS disse:

[3 de outubro de 2016 às 15:55](#)

Documento-Base da Democracia Direta para a AND-2016

PREPARANDO O SINAL PARA VENCER

Vamos para a AND com o propósito de preparar o Sinal para vencer. Estamos carentes de vitórias.

Nesta exposição, partiremos dos pontos críticos vividos pelo Sinal para chegar à formulação de soluções tanto para a ação externa quanto para a organização interna.

O Sinal não consegue construir a unidade nacional, diga-se uma eterna dificuldade; mas que hoje rui de vez, cuja demonstração mais cabal foi a última greve. Não consegue trazer novos filiados e tem desfiliações seguidas; como exemplos, Brasília e Rio perderam um representante cada no conselho Nacional por desfiliações.

Mais grave do que isso, embora por si relevantes e provocando-os, há paradoxos entre nossa organização sindical e a campanha salarial. Nosso sindicato é próprio dos servidores do Banco Central, mas o comando da campanha, incluindo a mesa de negociação, é formado por ilustres desconhecidos, sem

conexão entre a mesa e os servidores que ela diz representar. Não há fonte de confiança para essa mesa.

A pauta de reivindicações de caráter geral aprovada na AND e depois levada a referendo nacional aos servidores do BCB (na impropriamente chamada AGN) é meramente indicativa. Tanto esforço para quase nada. A pauta final pela qual se chama a greve é aprovada por um fórum de dirigentes sindicais, cuja lógica e motivação são completamente desconhecidas por todos nós. Como esperar adesão à campanha, num processo completamente sem legitimidade?

Há mais paradoxos. O governo tem tido o controle da agenda de negociação, inclusive na formulação de políticas salariais específicas, conforme convém a ele, além da mudança de paradigma de reajuste salarial com enorme prejuízo para todos. Vide o controverso bônus, feito para dividir, e principalmente a proposta de reajuste pela inflação estimada. A estrutura geral da campanha teve capacidade perto de zero para responder a tudo isso, em face das contradições de que ela se reveste: falta de confiança e legitimidade.

Esse processo não pode continuar. Isso diz respeito a nós e cabe a nós filiados redefinir um rumo para o Sinal, preparando-o para vencer.

1ª PARTE: ESCOLHA ENTRE DOIS MODELOS DE ORGANIZAÇÃO

Novamente estamos em uma encruzilhada. Ou redefinimos nossa identidade e relação de poder para nossas demandas materiais e políticas e por consequência redefinimos nossa entidade sindical, construindo um plano estratégico para isso; ou fortalecemos a concepção do sindicato próprio como representativo de nossa identidade e por consequência traçamos um plano estratégico institucional e sindical. Nos paradoxos em que vivemos, não podemos continuar. Na primeira hipótese, temos as chances do Sindsep, que nos parece com baixíssima adesão, ou a proposta de um sindicato formado por carreiras exclusivas de Estado que queiram compor conosco e com base nele conduzirmos a campanha salarial com mesa própria e tudo.

A resistência maior a essa última proposta está na experiência acumulada pelos servidores públicos. Praticamente cada carreira de servidor público constitui hoje um sindicato. A carreira é a base da remuneração e de definição do objeto de trabalho, atribuições e prerrogativas. Isso cria muitas especificidades e conflitos que têm sido difícil superar. Por essa razão, mesmo que esse sindicato venha a ser visto como conveniente por alguns, a perspectiva dele está no longo, longo prazo.

Somente a experiência coletiva, com acúmulo dos insucessos das campanhas, a percepção de uma identidade na função exclusiva de Estado, mais forte do que a identidade decorrente do trabalho e do pertencimento a uma carreira, e a política salarial uniforme do governo poderão dar força para o sindicato das carreiras exclusivas de Estado. Avaliamos que não seja essa a realidade presente.



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

A nossa opção mais adequada é sem dúvida o sindicato próprio, o Sinal, com remodelação profunda. A superação dos paradoxos de início mencionados requer preliminarmente uma política sindical adequada. Disso que trataremos agora.

2ª PARTE: UM TRIPÉ – AUTONOMIA DO BCB, POLÍTICA SALARIAL ESPECÍFICA, O TRABALHO É O CENTRO DA INSTITUIÇÃO

Os três pontos articulam-se, formando uma unidade para ação sindical.

AUTONOMIA DO BCB

Assumindo a nossa identidade cuja ideologia é em parte construída em nossa experiência de trabalho, a autonomia do Banco Central é uma decorrência implícita e fortalecedora da nossa identidade, além, por óbvio, de ser uma proposta institucional voltada para o melhor papel do Banco Central diante de suas responsabilidades com funções exclusivas de Estado, estabelecidas na Constituição e em leis.

A autonomia do Banco Central é polêmica. Há basicamente, embora com variações dentro delas, três possibilidades de arranjo institucional para o Banco Central: independência, autonomia e subordinação ao ministério da Fazenda. Perfilhamos pela autonomia e nela destacamos os atributos que dizem respeito diretamente aos servidores, deixando aqueles que dizem respeito exclusivamente à Instituição para outro momento:

- a) Autonomia orçamentária e de execução financeira para custeio e investimento do Banco Central, mediante receita própria baseada nas operações da instituição, como de títulos e moeda e receita de serviços prestados; os recursos do Orçamento da União apenas de modo suplementar, para situações de exceção, circunstância em que se subordinaria às regras vigentes. Alternativamente a autonomia orçamentária e de execução financeira poderiam ser semelhantes à adotada para o Ministério Público.
- b) Autonomia administrativa, portanto sem vínculo ao MPOG (Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão);
- c) Estatuto próprio dos servidores do BCB aprovado pelo CMN, prevalecente sobre a Lei 8.112/90;
- d) Autonomia técnica irrefutável por força hierárquica, para o exercício das atividades de seus servidores; garantia de ingresso de servidores exclusivamente pelo democrático caminho do concurso público; nomeações de origem externa exclusivamente para cargos de diretores e presidente.

A proposta é levar a matéria a plebiscito

Nosso encaminhamento é que a AND debata a proposta e aprove um plebiscito sobre o assunto para os servidores definirem a atuação do Sinal. A simples

aprovação da autonomia pela AND não tem constituído em assunção de responsabilidade pela direção do Sinal, no seu todo, na intensidade e oportunidade que a conjuntura, pela primeira vez, nos oferece. A oportunidade dada pela conjuntura, nunca existente em qualquer outro momento tão favoravelmente, é motivo relevante para essa proposição.

O tema tem debate público, como é sabido, o que leva partidos políticos a se posicionarem a favor ou contrariamente à autonomia ou às outras opções. Tais escolhas partidárias dificultam o Sinal, pois alguns dirigentes ficam entre dois poderes paralelos: o poder coletivo do sindicato pela autonomia e o do partido político pela subordinação ao ministério da Fazenda. O peso do plebiscito dá um fim a esses empecilhos, fazendo com que dirigentes com a contradição mencionada não fiquem responsáveis pelo encaminhamento da matéria.

POLÍTICA SALARIAL ESPECÍFICA

A política salarial específica funda-se no entendimento de que sendo o Banco Central uma instituição singular, requer que ela tenha parâmetros próprios para a remuneração de seus servidores.

Como experiência, lembremos aqui de que há uma tendência muito forte em se basear no salário de outra instituição o valor do nosso salário. Banco do Brasil e Receita Federal são exemplos de nossa história. Houve período em que buscamos a nossa própria afirmação, sem se basear no valor do salário de outro; no máximo buscamos o mesmo índice de reajuste, mas não o mesmo salário, nem tampouco as mesmas verbas.

A política de equiparação rebatizada de realinhamento reflete baixa autoestima, ao subtrair a nossa personalidade, e é conflitante com o slogan muito falado e para o qual não tem havido uma política sindical correspondente: o salário dos servidores do BCB tem que estar no topo dos salários dos servidores do poder Executivo.

Ora, se corremos atrás do outro como paradigma, estaremos sempre atrás e dependente de o outro ganhar para tentarmos ganhar também dois ou três anos depois! Embora sejam compreensíveis tais iniciativas como último recurso, precisamos romper com esse círculo de derrotas, traçando políticas sindicais consequentes e organização interna compatível.

Um ponto necessário de debate é sobre a conjuntura do País. Certamente vamos atravessar um período dos mais difíceis. O governo vai investir duro contra os trabalhadores dos setores privado e público. Temos um reajuste salarial previsto abaixo da inflação. Isso vai ensejar caminhos tortuosos. A campanha começa de uma maneira e termina de outra a exemplo da campanha do ano passado.

Avaliamos que a melhor opção em tais circunstâncias seja concomitantemente à busca de uma solução de curto prazo, apontar soluções de longo prazo. As chances de vitória de curto prazo são pequenas, é hora de uma afirmação



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

estrutural: autonomia do BCB com política salarial própria pela relevância do nosso trabalho para a instituição e o País.

O TRABALHO É O CENTRO DA INSTITUIÇÃO

A instituição Banco Central é percebida pela imprensa, pela Internet, pelo governo, pelos parlamentares no congresso Nacional e mesmo por nossa percepção, como vem demonstrando nossas palavras pelas redes internas, como de um grande valor separada do valor do trabalho dos seus servidores. Essa construção é meramente ideológica, mesmo que, à primeira vista, por força dessa ideologia, possa parecer, até a nós, óbvia, correta e consistente. Não podemos mais conviver passivamente com esse hiato, com essa segregação do trabalho a um papel coadjuvante. Cabe a nós e ao Sinal, pelo papel de representação política, atuar daqui para frente e continuamente, para que o realce à Instituição esteja associado ao trabalho dos servidores.

Essa diretriz política deve constituir-se em política sindical permanente do Sinal. É uma das nossas propostas para a AND.

Um dos efeitos práticos dessa proposição é que a imagem da Instituição passará a ser a imagem dos servidores, e vice-versa, no sucesso e nas dificuldades. Os servidores têm estado à margem, esquecendo-se de que somos agentes políticos de Estado, prevalecente sobre agentes de governo.

O presidente do Banco Central e os diretores, e não raro os governantes, hoje, apropriam-se do trabalho dos servidores e carregam os louros para eles. Veja o prestígio do Meirelles depois de haver sido presidente daqui, e a importância do Banco Central na reeleição de FHC e de Lula, ou ainda no enfrentamento da crise de 2008/09, sem que qualquer benefício tenha havido para o trabalho.

Esse hiato é resultante tanto de um conceito elitista que elimina o trabalho como determinante da vida e dos resultados sociais e econômicos, tratando as instituições estritamente como entes abstratos, quanto da transposição para cá do conceito decorrente dos ministérios, nos quais os nomeados políticos constroem as políticas dos ministérios e as desenvolvem. Os servidores concursados ocupam o papel terciário meramente executório (essa é a imagem) e por essa razão ficam separados das políticas e dos resultados que os ministérios obtêm ou deixam de obter. Esse modelo leva a uma política salarial dissociada da importância e da qualidade do trabalho de seus servidores.

Nossa realidade institucional é diversa. Somos construtores de políticas do Banco Central, somos seus desenvolvedores e executores, com a diretoria do Banco Central compondo esse processo e não separada dele. O trabalho dos servidores é o núcleo central da Instituição. Temos que deixar isso claro para todas as pessoas, por ser realidade e colher, por justo, o fruto bom ou mau daí decorrente.

Vamos perceber que essa proposição põe uma dimensão no discurso sindical a partir do qual serão, ao longo do tempo, geradas atitudes da direção do Sinal na

linha de valorizar o trabalho como causa dos resultados do Banco Central e não um movimento de uma instituição em abstrato que se move por si mesma. Há também efeitos na dimensão institucional.

Nesse último caso, pelo menos duas iniciativas podem já serem vislumbradas: 1. Definição em lei das prerrogativas dos cargos dos servidores do Banco Central (em outras instituições compõem as chamadas leis orgânicas); e 2. Possibilidade de os servidores do Banco Central manifestarem-se publicamente sobre as temáticas pertinentes ao Banco Central, como políticas monetária e cambial, fiscalização das instituições, questões contábeis das instituições (não dados protegidos pelo sigilo) sistemas de informação etc. Trata-se de fortalecer a identidade dos servidores e de projetá-los como o centro da Instituição, como um valor por imprescindibilidade e competência, como agentes políticos de Estado etc. Além disso, tais aspectos refletem favoravelmente nas campanhas salariais tanto junto ao governo e ao congresso Nacional, quanto à opinião pública.

Muitas pessoas resumem os fatores de sucesso de uma campanha salarial a fazer greve e a uma conjuntura favorável. Certamente que esses dois fatores são determinantes do sucesso da campanha e deles não podemos abrir mão.

Ocorre que se o trabalho respectivo não for visto com realce, segundo a ótica do Estado, o sucesso da greve é mais difícil. O reconhecimento da importância do nosso trabalho, a greve e uma conjuntura favorável farão o nosso sucesso.

3ª PARTE: ORGANIZAÇÃO INTERNA DO SINAL

Traçar políticas sindicais corretas é uma das partes do sucesso para o Sinal. A outra é a organização interna capaz de dar conta dos desafios das políticas escolhidas.

O ponto nevrálgico é a ausência do filiado e dos servidores nas atividades do sindicato. Uma concepção antiga sindical focava a palavra participação (ainda muito utilizada, como mostra o próprio título de um dos blocos para a AND), hoje pouco forte. As pessoas querem mais, querem interação.

Organizar internamente o sindicato para a interação entre os filiados, servidores em geral e a direção do sindicato é a necessidade do momento. O local da interação deve constituir-se no novo palco da política sindical.

Aqui cabe uma avaliação. Quando iniciamos a organização sindical dos funcionários do Banco Central, no longínquo 1979, definimos a porta do Banco como esse local. Foi difícil essa conquista. Hoje concluímos que ela não é suficiente. As últimas campanhas salariais são a prova mais contundente.

Há que se ver também que a democracia de uma entidade ou de um processo político é dependente da tecnologia empregada! Democracia é meio, não fim, e sua ocorrência depende dos meios de que podemos nos dispor. Quando o Sinal foi criado, também no já distante 1988, incluímos no seu estatuto todos os

poderes para os filiados, mas o meio existente era apenas o abaixo-assinado. Há abaixo-assinado para tudo. Nossa tecnologia era microfone, impressão em papel e para contato nacional o telefone fixo (ruim, caro e via telefonista), com possibilidade de reunião telefônica apenas pela Telemig que tinha 24 canais. A nossa democracia valia-se desses meios.

Compara com a tecnologia de hoje. No entanto, a democracia do Sinal, a menos de algumas votações eletrônicas e de um timidíssimo 'palavra do filiado', continua valendo-se de microfone e papel impresso para os filiados falarem uns com os outros na mesma regional, no espaço do Sinal. Dá para continuar? Nem parece verdade, de tão absurdo. Incompreensível. Recentemente, depois de muita crítica, reativaram o blog, que, embora importante, é bastante insuficiente e pouquíssimo utilizado pelos filiados. Propomos para a AND, se merecermos o seu voto, uma revolução. Um sistema de máxima interação entre filiados e servidores, conforme o caso, a começar com a criação de direitos aos filiados: de falar, de propor, de debater, de reunir-se eletronicamente, de memorizar nossa história.

É óbvio e claro que haverá um regulamento; haverá quórum para propor matéria em votação; haverá um coordenador eleito pelos filiados para assegurar funcionalidade do sistema; haverá dotação orçamentária votada pelos filiados para o operacional do sistema etc.

As potencialidades são enormes, como se vê. Votação Eletrônica em todas as votações das quais participam filiados do Sinal, com esse processo democrático. Toda a dinâmica sindical ocorrerá lá. Horizontalidade e democracia direta. Reserva-se a greve que será votada na porta do Banco. A ideia chave é, pois, usar todas tecnologias disponíveis para dinamizar democraticamente o Sinal.

4ª PARTE: INTERNET É ESPAÇO DA LUTA SINDICAL.

Por incrível que possa parecer, a Internet ainda não entrou na ação sindical. A Internet tem sido um local para depósito de informação dos sindicatos. Quem quiser que vá lá se informar. O site do Sinal também é assim. A Internet pode ser mais bem utilizada.

É certo que a Internet não substitui as formas tradicionais da luta sindical, como as manifestações públicas, passeatas e greves. Os espaços públicos são espaços da ação política porque são eles que alteram a realidade. Mas a Internet tem um enorme potencial para impulsionar a ação sindical.

Os filiados e servidores envolvidos na campanha do sindicato devem ser os agentes desse trabalho. A comunicação do sindicato com o público é sempre difícil. A imprensa tem sido parcial na veiculação de notícias envolvendo assuntos sindicais, especialmente os dos servidores públicos. Uma atuação pela Internet poderá, no mínimo, amenizar o impacto negativo de tal noticiário.

Uma declaração de um governante contra os sindicatos ou contra uma campanha sindical tem grande repercussão. Há dificuldade em sobrepor tal



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

efeito na opinião pública, com os meios usuais. A Internet abre espaço para a contraofensiva. O governante precisa pagar caro politicamente por uma ofensa descabida.

A explicação de uma reivindicação ou de uma demanda institucional como a autonomia do Banco Central ficará mais bem notada pela Internet. Uma campanha sobre um projeto de lei também estará fortalecida.

Para todos esses fins e para outros que a experiência mostrará para nós nessa perspectiva política, é necessário contar com uma produção política de resposta a essas circunstâncias, bem como de iniciativa de comunicação. A veiculação se fará pelos próprios filiados que se engajarem em cada campanha. Sem comprometimento dos filiados e dos servidores, a potencialidade do espaço não se realiza satisfatoriamente. Precisaríamos de uma centena de pessoas para que haja efeito.

São locais de atuação: sites de entidades, blogs, sites de comunicação, as várias redes sociais.

FINALIZAÇÃO

Esperamos receber o seu voto. Estamos imbuídos do propósito de levar esse conjunto de ideias à AND com a perspectiva de dinamizar a vida do Sinal com políticas sindicais que capacitem o nosso sindicato a alterar a realidade tão adversa em que nos encontramos.

Defendemos que a democratização do Sinal com a utilização de tecnologias disponíveis garantirá um domínio dos servidores em atividade e aposentados sobre o sindicato, tão necessário para que ele cumpra com o seu papel de nos bem representar, e evite ações ou omissões da entidade em contradição com os filiados e servidores do Banco Central.

Nesse contexto da exposição, nossas propostas, em síntese, são:

1. Autonomia profissional e valorização do servidor do Banco Central

1. Defesa dos direitos dos servidores, incluindo a paridade.
2. Cumprimento dos acordos trabalhistas.
3. Política Sindical: O valor do trabalho do servidor é o centro da Instituição.
4. O Sinal desenvolverá estudo e debate em caráter de urgência sobre Lei Complementar Orgânica da carreira de Especialista do Banco Central do Brasil (estatuto próprio).

2. Banco Central do Brasil, desenvolvimento nacional e atendimento às demandas locais da sociedade.

1. Autonomia para o Banco Central por meio de PEC e de lei complementar.
2. Recuperação das conclusões do Seminário de São Paulo sobre autonomia do BCB para discussão na AND.
3. Política Sindical: O valor do trabalho do servidor é o centro da Instituição.

3. Ampliação da participação dos filiados.

1. Votação Eletrônica em todas as votações das quais participam filiados do Sinal, com processo democrático.
2. Direitos dos Filiados, estabelecidos em estatuto: de falar, de propor, de debater, de reunir-se eletronicamente, de memorizar nossa história.
3. Meios eletrônicos para o exercício desses direitos.
4. Internet e Intranet são espaços da luta sindical.
5. Viabilização da votação direta dos filiados e ou dos servidores para campanhas de interesse geral e de alteração estatutária, com quóruns justos.

4. Campanha negocial (política salarial, gestão do trabalho e QVT): pauta de reivindicações e formas de mobilização.

1. Instituição de política salarial para os servidores do BC
2. Internet e Intranet são espaços da luta sindical.
3. Campanha Salarial para a recuperação do poder de compra dos salários.
4. Cumprimento dos acordos trabalhistas.

Brasília:

Dalmacio Madruga – Democracia Direta
João Goulart – Democracia Direta
José Amazonas – Democracia Direta (suplente)
Marden Soares – Democracia Direta
Maria Cristina Rocha de Oliveira – Democracia Direta
Miriam de Oliveira – Democracia Direta
Paulo Eduardo de Freitas – Democracia Direta
Paulo T. Calovi – Democracia Direta
Wolney Cardoso da Silva – Democracia Direta

Curitiba:

Ligia N. Meneghini – Democracia Direta

Rio de Janeiro:

Paulo Cezar Caldas – Democracia Direta
Laerte Porto – Democracia Direta
Izalina Vilella – Democracia Direta
Vania Quevedez – Democracia Direta
José Henrique Guimarães – Democracia Direta

São Paulo:

Ana Cecília Marcassa – Democracia Direta
José Manoel R. Bernardo – Democracia Direta
Maria Regina da Quinta e Silva – Democracia Direta
Neusa Sanromam – Democracia Direta

Porto Alegre:

Adão Chaves – Democracia Direta
Antonio Bohnet – Democracia Direta
Leonir Borges – Democracia Direta
Dalva Schroder – Democracia Direta (suplente)



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

Democracia Direta – sejamos sujeitos ativos de nossa história.

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA, NO QUE DIZ RESPEITO AO GRUPO 1, DA FORMA SEGUINTE:

“Nesse contexto da exposição, nossas propostas, em síntese, são:

1. Autonomia profissional e valorização do servidor do Banco Central

1. Defesa dos direitos dos servidores, incluindo a paridade.
2. Cumprimento dos acordos trabalhistas.
3. Política Sindical: O valor do trabalho do servidor é o centro da Instituição.
4. O Sinal desenvolverá estudo e debate em caráter de urgência sobre Lei Complementar Orgânica da carreira de Especialista do Banco Central do Brasil (estatuto próprio).

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA PLENA ADERÊNCIA AO TEMA DO GRUPO 1.

10 - PAULO DE TARSO GALARÇA CALOVI disse:

[13 de outubro de 2016 às 12:51](#)

Discriminar, claramente, na lei as prerrogativas dos cargos do Banco Central do Brasil compatibilizando-as com nossa importância para a sociedade brasileira.

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL NO GRUPO 4 (CAMPANHA NEGOCIAL ...) DA AND.

11 - PAULO EDUARDO DE FREITAS disse:

[14 de outubro de 2016 às 00:03](#)

Em conteúdo, a autonomia que advogamos para o Banco Central teria as seguintes especificações:

1. Conselho Monetário Nacional (CMN) amplo, por composição das entidades representativas da sociedade e ministros de Estado.
2. Prestação de Contas da gestão das atividades-fim pela Diretoria do Banco Central ao País, via Congresso Nacional.
3. Moção de censura à atuação da diretoria do Banco Central pelo Congresso Nacional e Ministério Público apresentada ao presidente da República.
4. Fiscalização pelo TCU e Congresso Nacional.
5. Ouvidor-geral eleito entre e pelos servidores do Banco Central, com audiência e voz nas reuniões da diretoria da instituição.
6. Mandato fixo para os diretores, coincidente com o do presidente da República e por ele propostos o ingresso e a saída dos diretores do BC ao Senado, que realizará a sabatina e a votação; quarentena remunerada na saída, pelo prazo de um ano; restrições quanto à participação societária pelos diretores do BC em instituição financeira.
7. Autonomia orçamentária e de execução financeira para custeio e investimento do Banco Central, mediante receita própria baseada nas operações da instituição, como a de títulos e moeda e receita de serviços prestados; os recursos do Orçamento da União apenas de modo suplementar, para situações de exceção, circunstância em que se subordinaria às regras vigentes (alternativamente a autonomia orçamentária e a execução financeira poderiam ser semelhantes às adotadas para o Ministério Público).
8. Autonomia administrativa, portanto sem vínculo com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.
9. Estatuto próprio dos servidores do Banco Central aprovado pelo CMN, prevalecente sobre a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
10. Autonomia técnica irrefutável, por força hierárquica, para o exercício das atividades de seus funcionários; garantia de ingresso de funcionários exclusivamente pelo democrático caminho do concurso público; nomeações exclusivamente para cargos de diretores e presidente.
11. Procuratório próprio.
12. Autonomia operacional para a implementação de medidas alinhadas com as políticas e metas fixadas pelo CMN.

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA, NO QUE DIZ RESPEITO AO GRUPO 1, DA FORMA SEGUINTE:

“10. Autonomia técnica irrefutável, por força hierárquica, para o exercício das atividades de seus funcionários; garantia de ingresso de funcionários exclusivamente pelo democrático caminho do concurso público; nomeações exclusivamente para cargos de diretores e presidente”.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA PLENA ADERÊNCIA AO TEMA DO GRUPO 1.

12 - ISO SENDACZ disse:

[14 de outubro de 2016 às 12:57](#)

Em razão de apontamentos de colegas no grupo IV – Pauta Negocial, referente à especificação da carreira de Especialista, trazemos para este debate os pontos lá elencados: mudança do nome do cargo de Analista para Auditor do Banco Central do Brasil; e nível superior para ingresso no cargo de Técnico. Ambos merecem tratamento no Grupo de Trabalho de modernização da carreira a ser instituído no âmbito do Ministério do Planejamento.

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL NO GRUPO 4 (CAMPANHA NEGOCIAL ...) DA AND.

13 - ISO SENDACZ disse:

[14 de outubro de 2016 às 13:10](#)

Os servidores do Banco Central do Brasil, não obstante de estarem organizados nas carreiras de Especialista, que se quer modernizar, e Procurador, ocupam outras funções necessárias ao funcionamento da autarquia que não estão organizadas em carreiras. Além dos celetistas da ativa, reconhecidamente da base de servidores representada pelo Sinal, outros profissionais, em geral contratados sob empresas terceiras igualmente contribuem para a realização da missão institucional: limpeza, segurança, serviços de informática, atendimento, secretaria e outros.

No nosso entender, dois aspectos merecem o cuidado da AND: sua representação sindical pelo Sinal, vez que é no BCB que realizam suas tarefas, e a observância do bom ambiente para o cumprimento de sua participação na autarquia, de sabida influência no desempenho dos colegas integrantes das carreiras.

Em regra, cabe posição contra a terceirização, dada a natureza sensível e mesmo sigilosa das informações a que todos, em determinado nível, têm acesso. Um outro cargo de servidor público a esses funcionários seria a solução ideal. Mormente não atingida, cabe a ação sindical para assegurar-lhes os direitos junto ao empregador indireto – o BCB, depois de equacionada a complexa questão das representações sindicais das empresas que intermedeiam a mão de obra. Afinal, são todos funcionários públicos da autoridade monetária, independentemente do regime de contratação e da estabilidade que disponham.

O outro aspecto, da manutenção de um ambiente adequado e cada vez melhor de trabalho, é evidente. Experimente-se um vazamento de esgoto sobre a mesa de trabalho, um assalto ou crime mais grave nas dependências do BC ou um banheiro sem papel higiênico.

Não é possível desconsiderar a importância dos colegas hoje terceiros para o conjunto da obra do BC nem a sua contribuição para o bom desempenho dos quadros de carreira.

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA.

I - RAZÃO DA ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA PLENA ADERÊNCIA AO TEMA DO GRUPO 1.

A NOSSO JUÍZO, A PROPOSTA ABORDA UM TEMA CRUCIAL PARA O BCB E SEUS SERVIDORES, NA ATUALIDADE: A CONVIVÊNCIA DIÁRIA, OMBRO A OMBRO, NA REALIZAÇÃO DO TRABALHO NO BANCO, ENTRE SERVIDORES CONCURSADOS E COLEGAS CONTRATADOS.

A DIRETORIA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO SINAL VEM BUSCANDO, JÁ HÁ ALGUM TEMPO, CHAMAR A ATENÇÃO PARA O ASSUNTO, TENDO CRIADO O CONCEITO “COMUNIDADE BCB” PARA EXPRESSAR A REALIDADE COMPLEXA, DO PONTO DE VISTA DAS RELAÇÕES DE PODER NO INTERIOR DO BANCO, POR EXEMPLO, GERADA A PARTIR DE TAL CONVIVÊNCIA.

14 - MIRIAM DE OLIVEIRA disse:

[14 de outubro de 2016 às 19:58](#)

Não é possível a autonomia do BC sem a autonomia funcional e a valorização do trabalho de seus servidores. Qualquer ação no sentido de buscar a autonomia do BC deve ter o trabalho de seus servidores como centro. O que garante o sucesso da autarquia no cumprimento de sua missão e no alcance de seus objetivos são a qualidade e o compromisso do corpo funcional.

A valorização do servidor do BC e uma política remuneratória à altura de sua qualificação e compromisso depende do posicionamento do BC dentro do governo e da autonomia orçamentária/administrativa da autarquia.

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA.

I - RAZÃO DA ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA PLENA ADERÊNCIA AO TEMA DO GRUPO 1.

**NOVAS CONTRIBUIÇÕES, APÓS A DIVULGAÇÃO DO
RELATÓRIO PRELIMINAR**

15 - ADAO CHAVES DA SILVA disse:

[17 de outubro de 2016 às 21:56](#)

Ótimo, Manoel, é nesta linha.

[Comentário sobre JOSE MANOEL ROCHA BERNARDO - 7 de setembro de 2016 às 16:09].

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

NÃO SE TRATA DE UMA PROPOSTA, MAS, SIM, DE MANIFESTAÇÃO DE APOIO A UMA PROPOSTA, MUITO BEM-VINDA, POR SINAL.

16 - LEONIR MARTINS BORGES disse:

[18 de outubro de 2016 às 13:53](#)



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

Nós somos o Banco Central, logo, somos a Autoridade Monetária.

[Comentário sobre PAULO DE TARSO GALARÇA CALOVI - 13 de outubro de 2016 às 12:51].

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

NÃO SE TRATA DE UMA PROPOSTA, MAS, SIM, DE MANIFESTAÇÃO DE APOIO A UMA PROPOSTA, MUITO BEM-VINDA, POR SINAL.

17 - LIGIA NOEMIA MENEGHINI disse:

[19 de outubro de 2016 às 15:43](#)

Estou com o grupo (Democracia Direta-ação Sindical), a autonomia Institucional para o Banco Central está mais perto de acontecer, vamos nos unir, vamos votar!

[Comentário sobre LAERTE SILVEIRA PORTO - 13 de julho de 2016 às 17:08].

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

NÃO SE TRATA DE UMA PROPOSTA, MAS, SIM, DE MANIFESTAÇÃO DE APOIO A UMA PROPOSTA, MUITO BEM-VINDA, POR SINAL.

18 - JOSE MANOEL ROCHA BERNARDO disse:

[19 de outubro de 2016 às 17:57](#)

Caros colegas,

Terminei, neste instante, a leitura do Relatório Preliminar do Tema 1 – Autonomia Profissional e Valorização do Servidor do Banco Central do Brasil (BCB).

A forma como está sendo conduzido o trabalho me deixou muito feliz e desejoso de participar mais. Os coordenadores José Vieira Leite e Márcio Silva de Araujo foram muito felizes ao franquear este espaço para a participação de todos.

Outro acerto foi a centralização do tema na autonomia funcional do servidor do Banco Central. Esse modelo segue o do Ministério Público que, antes da autonomia mais ampla dada pelo arcabouço legal vigente, buscou a autonomia funcional. Lá, como aqui, esse pode ser um interessante começo de discussão. Foram necessários alguns anos para se perceber que sem os recursos necessários, o MP não poderia exercitar a autonomia de seus membros. Nós também podemos trilhar esse caminho, ou pegar alguns atalhos, depende das discussões do grupo.

O relatório preliminar é a semente que, esperamos, deve produzir uma bela árvore para que possamos colher seus frutos no futuro.

Saudações

José Manoel

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA, DA FORMA SEGUINTE:

SEGUIR MODELO DO MINISTÉRIO PÚBLICO.

“Outro acerto foi a centralização do tema na autonomia funcional do servidor do Banco Central. Esse modelo segue o do Ministério Público que, antes da autonomia mais ampla dada pelo arcabouço legal vigente, buscou a autonomia funcional. Lá, como aqui, esse pode ser um interessante começo de discussão. Foram necessários alguns anos para se perceber que sem os recursos necessários, o MP não poderia exercitar a autonomia de seus membros. Nós também podemos trilhar esse caminho, ou pegar alguns atalhos, depende das discussões do grupo”.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA PLENA ADERÊNCIA AO TEMA DO GRUPO 1.

19 - MIRIAM DE OLIVEIRA disse:

[20 de outubro de 2016 às 21:05](#)

Na elaboração de uma lei orgânica da Carreira Especialista do Banco Central – provavelmente com outro nome – é importante incluir dispositivo que deixe expresso que os ocupantes dos cargos que compõem a carreira exercem

atividade essencial e exclusiva de Estado. O projeto de lei que trata dos cargos da Receita Federal, em seu artigo estado^{1º}, diz que aquela secretaria é órgão essencial ao funcionamento do Estado e de caráter permanente. Diz ainda que são essenciais e indelegáveis as atividades exercidas pelos servidores soa quadros funcionais da SRF. Precisamos fazer o mesmo para garantir a autonomia profissional e a valorização do servidor do Banco Central.

I - STATUS DA PROPOSTA:**ADMITIDA.****II - RAZÃO DA ADMISSÃO:****A PROPOSTA ENCONTRA PLENA ADERÊNCIA AO TEMA DO GRUPO 1.**

20 - ISO SENDACZ disse:

[25 de outubro de 2016 às 05:43](#)

Exemplar para ilustrar a questão da autonomia funcional a história abaixo, cujos três primeiros capítulos mostram à farta o trabalho dos “técnicos do BC” na elucidação de operações CC5, em especial uma afeta ao BankBoston, que transferiu em nome de uma empresa não financeira, que hoje integraria o conglomerado prudencial, um valor equivalente a 6 mil vezes o patrimônio da mesma. A velocidade de arquivamento dos vários processos após a nomeação e subsequente concessão de status ministerial ao personagem central da trama jornalística mostra a necessidade de proteção ao trabalho do Especialista do BC, em especial quanto à independência do registro dos fatos que apura e a prolação de suas conclusões a respeito.

<http://www.horadopovo.com.br/2016/10Out/3484-14-10-2016/P8/pag8a.htm#>

<http://www.horadopovo.com.br/2016/10Out/3485-19-10-2016/P8/pag8a.htm#>

<http://horadopovo.com.br/2016/10Out/3486-21-10-2016/P8/pag8a.htm#>

I - STATUS DA PROPOSTA:**ADMITIDA.****II - RAZÃO DA ADMISSÃO:****A PROPOSTA ENCONTRA PLENA ADERÊNCIA AO TEMA DO GRUPO 1.**

21 - LIGIA NOEMIA MENEGHINI disse:

Concordo com vc Francisco Almir.

[Comentário sobre FRANCISCO ALMIR PESSOA JUNIOR - 16 de agosto de 2016 às 13:59].

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

NÃO SE TRATA DE UMA PROPOSTA, MAS, SIM, DE MANIFESTAÇÃO DE APOIO A UMA PROPOSTA, MUITO BEM-VINDA, POR SINAL.

22 - PAULO EDUARDO DE FREITAS disse:

[25 de outubro de 2016 às 18:11](#)

Na página 21 do relatório, parcialmente transcrita abaixo, há quatro propostas para o tema. Os relatores alegaram que não seriam pertencentes ao tema. Discordo.

As propostas são:

1. Autonomia profissional e valorização do servidor do Banco Central

1. Defesa dos direitos dos servidores, incluindo a paridade.
2. Cumprimento dos acordos trabalhistas.
3. Política Sindical: O valor do trabalho do servidor é o centro da Instituição.
4. O Sinal desenvolverá estudo e debate em caráter de urgência sobre Lei Complementar Orgânica da carreira de Especialista do Banco Central do Brasil (estatuto próprio).

Destacamos:

A defesa dos direitos dos servidores é valorização dos servidores. Em outras palavras perdas de direito reduz o reconhecimento dos servidores, rebaixa-os, desvaloriza-os.

Cumprimento de acordos trabalhistas é uma exigência de fortalecimento do coletivo dos servidores; de exigência de respeito. Isso é também valorizar.

O valor do trabalho do servidor é o centro da Instituição ganhou no documento que precede as propostas toda uma fundamentação!



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

Uma lei sobre a carreira dos servidores do Banco Central, com as suas prerrogativas é um fortalecimento e reconhecimento profissional.

Cabe aos relatores uma reavaliação apresentada no relatório.

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA PLENA ADERÊNCIA AO TEMA DO GRUPO 1.

INFORMAMOS QUE A PROPOSTA ORIGINAL QUANTO ASSUNTO (9 - PAULO EDUARDO DE FREITAS disse: 3 de outubro de 2016 às 15:55) FOI, COMO NÃO PODERIA DEIXAR DE SER, TAMBÉM CONSIDERADA ADMITIDA NO PRESENTE RELATÓRIO.

23 - RITA GIRAO GUIMARAES disse:

[27 de outubro de 2016 às 17:42](#)

As propostas a seguir são apresentadas pelo Conselho Regional de Brasília no que se refere ao tema: Autonomia Profissional e Valorização do Servidor do Banco Central.

1. Demandar ao BC que institua programa de gestão do conhecimento capaz de reter o padrão de competências instituído no passado e garantir sua continuidade.
2. Demandar ao BC para que institua programa de capacitação e desenvolvimento de servidores com o objetivo de viabilizar a gestão do conhecimento, modernização e racionalização de processos de trabalho.
3. BC Demandar ao BC que, se necessário em parceria com instituição de ensino, institua Curso de Pós-graduação lato sensu em Gestão de Política Monetária, nos termos da Resolução CNE/CES no. 1, do MEC.
4. Demandar ao BC que seja restabelecida a exigência de realização de curso de formação como segunda etapa de concurso para o cargo de técnico do Banco Central.
5. Propor que seja estruturado Plano Diretor de Gestão de Pessoas, com o objetivo de definir, com visão estratégica, pauta e agenda de longo prazo, alinhando passos e prioridades, coordenando os processos de alocação e

gestão de pessoas no BC, hoje fatiado em três unidades (Depes, Depog e Unibacen).

6. Propor que o BC institua capacitação em chefia e liderança, obrigatória para os ocupantes de cargo de gerência, focada em gestão de pessoas, comunicação e na prevenção ao assédio moral e sexual.
7. Demandar ao BC a elaboração de Código de Conduta dos Servidores ocupantes de cargos de chefia.
8. Demandar ao BC que institua sistema de trabalho remoto, o chamado teletrabalho, no âmbito do Banco Central.
9. Lutar pela adoção de jornada flexível, sendo 7 horas presenciais e 1 hora em regime de sobreaviso, tele trabalho, programa de aperfeiçoamento ou atividade física, a exemplo dos critérios e regras adotados pelo TCU, Receita Federal, Serpro, Anatel, Polícia Federal.
10. Lutar contra a terceirização em áreas com informações sensíveis e sigilosas, como ocorre na área de informática e de comunicação, postos que deveriam ser ocupados exclusivamente por servidores concursados.
11. Exigir o cumprimento integral do termo de acordo assinado com o governo resultante da Campanha Salarial 2015, em especial a classificação do cargo de técnico com de nível superior e a implantação grupo de trabalho (GT), o objetivo de tratar da continuidade do processo de modernização da carreira de Especialista e o realinhamento entre carreiras que compõem o BC.
12. Demandar ao BC que dispense a revista por detectores de metais e raio X para o acesso do servidor ao ambiente de trabalho.
13. Trabalhar para alteração da denominação da carreira de Analista-Especialista para "Auditor-Especialista

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA, À EXCEÇÃO DOS ITENS 11 E 13, QUE CONTAM COM MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL NO GRUPO 4 (CAMPANHA NEGOCIAL ...) DA AND.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA PLENA ADERÊNCIA AO TEMA DO GRUPO 1.

24 - MARCIO SILVA DE ARAUJO disse:

REGIONALIZAÇÃO DA ATUAÇÃO DO BCB: UMA PROPOSTA DE AÇÃO PARA O SINAL

1. As duas últimas Assembleias Nacionais Deliberativas (AND) do Sinal tiveram como uma sua preocupação essencial a atuação do Banco Central do Brasil (BCB) fora do âmbito das decisões centralizadas em Brasília. Embora se possa argumentar que certos processos decisórios devam ter como responsabilidade final um centro único, certamente essa hipótese não se aplica a todos os processos na Instituição e nem a todas as etapas de um processo cuja decisão final seja mais solitária.

2. Assim, na XXV AND, realizada em Belém, consolidou-se o diagnóstico de que o processo de centralização realizado pela Administração Central do BCB traz prejuízos, por exemplo, ao melhor atendimento das demandas da população daquela região do país.

3. Por sua vez, a XXVI AND, realizada em Manaus, cidade que não dispõe de Representação Regional do BCB, comprovou o quanto o atual sistema de representação do BCB possui falhas graves, com demandas locais básicas de serviço financeiro a cargo do BCB tendo que ser encaminhadas a Brasília.

4. Como agravante, registrou-se, na XXVI AND, a continuação do processo de deliberado e radical esvaziamento das Regionais, quanto aos seguintes principais aspectos, todos eles, por evidente, plenamente relacionados entre si, em movimento de retroalimentação do processo de esvaziamento das Regionais:

A. Nas relações de poder mantidas entre Sede e Regionais.

B. Nas atividades de concepção, fortemente concentradas na Sede, vis a vis as atividades de mera execução do que é adrede e exteriormente concebido, a quase totalidade de tais atividades de execução destinadas às Regionais.

C. Na distribuição de Funções Comissionadas entre Sede e Regionais.

D. Na realimentação do quadro de servidores, expressivamente direcionado para a Sede, em detrimento das Regionais.

5. A mais recente versão do Planejamento Estratégico do BCB não apresenta, entre seus Objetivos Estratégicos para o período 2016-2019, o atendimento às demandas locais da sociedade. Os objetivos postos são: Assegurar o cumprimento das metas de inflação estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional; Manter a solidez, a eficiência e o regular funcionamento do Sistema Financeiro Nacional e da infraestrutura do mercado financeiro; Promover a cidadania financeira e fortalecer o relacionamento com a sociedade e os poderes públicos; Aprimorar o arcabouço legal para o cumprimento da missão

institucional; Fortalecer o relacionamento e a inserção internacional do BC; e Aprimorar a governança, a estrutura, a gestão e a comunicação interna da Instituição. (<https://www.bcb.gov.br/Pre/sobre/Prestrategico.asp>).

6. Em uma leitura generosa, poderia ser considerado que a promoção da cidadania financeira e o fortalecimento do relacionamento com a sociedade seria uma porta de entrada por onde uma ação mais focada nas demandas locais teria algum espaço de realização. Contudo, tudo parece indicar que estamos ainda muito distantes de uma ação cidadã, digamos assim, por parte do BCB, que atenda minimamente às demandas sociais locais, em um país de dimensões continentais.

7. E o que o Sinal pode fazer em relação a isso? Por que continuar essa luta pela Regionalização da Atuação do BCB, se, na leitura atual de muitos colegas, principalmente lotados em Brasília, ela não traz benefícios diretos ao servidor?

8. A realização das duas últimas AND, com foco na Valorização das Regionais, mostra que há entendimento até aqui dominante em nosso Sindicato de que o BCB deve buscar, no mínimo, o mais adequado possível atendimento de tais demandas de expressiva parcela da sociedade brasileira, parcela essa a mais desprovida de direitos econômicos, políticos, sociais etc. do tempo contemporâneo.

9. Isso, por si só, já justificaria uma ação contínua por parte do Sinal. Contudo, o assunto não é apenas uma questão de defesa da cidadania, foco da abordagem proposta pelo Sinal quando da defesa da regulamentação do Artigo 192 da Constituição Federal, que produziu propostas de interesse de toda a sociedade, sob a bandeira da luta por um Sistema Financeiro Cidadão. (<http://portal.sinal.org.br/assunto/artigo-192-2/>).

10. A atual conformação decisória no BCB parece não gerar a melhor forma de aproveitamento do trabalho do quadro de servidores com alto grau de qualificação técnica na Instituição. Nosso corpo funcional poderia exercer sua atividade de natureza intelectual de modo mais proativo e mais preparado para desafios, caso houvesse uma distribuição mais equânime de atribuições. O não exercício pleno de nossas capacidades, além de ser um desperdício de recursos públicos, é fonte central de mal-estar, para dizer o mínimo, no nosso ambiente de trabalho. A linha de ação hoje adotada na área de QVT do Sinal tem nesse aspecto um seu ponto fulcral.

11. Dado esse contexto, que vem sendo considerado, já há algum tempo, no âmbito do Sinal (com não pouca estranheza, dificuldade, reação negativa, é verdade), o que podemos fazer? Que linha de atuação podemos adotar para, efetivamente, fazer com que o trabalho realizado no BCB atenda, efetivamente, sem mistificações e subterfúgios, às demandas da sociedade, trazendo,

também, em um único e indivisível processo, efetiva valorização do trabalho, e, portanto, felicidade, em seu trabalho para os servidores da Instituição?

12. Nossa proposta é que se abra esse debate para a Sociedade em suas diversas representações, sendo conclamadas, para isso, as diferentes entidades representativas da sociedade civil, as instituições representantes de interesses de classe, o Poder Judiciário, o Congresso Nacional etc.

13. Como um primeiro passo possível e, para nós, mais que desejável, sugerimos:

A determinação, pela XXVII AND do Sinal, do encaminhamento, ao Congresso Nacional, de PEDIDO DE CONVOCAÇÃO DA DIRETORIA DO BCB, PARA, SE POSSÍVEL, EM AUDIÊNCIA PÚBLICA, apresentar razões acerca de por que a Administração Central da Instituição opta por não Regionalizar a Atuação do BCB – em flagrante contradição com modelos adotados, por exemplo, pelo Federal Reserve, dos Estados Unidos da América, e pelo Bundesbank, da Alemanha -, decidindo pela cada vez mais célere adoção de uma forma de atuação no sentido do esvaziamento das Representações Regionais e da hipervalorização do papel da Sede da Instituição em Brasília.

14. A proposta de opção por esse modo de ação sindical poderá ter como seu mote político algo como:

O Sinal busca dialogar com a Sociedade, enquanto a Administração Central do BCB só ouve (e acata, de bom grado), o que para ela tem a dizer o Sistema Financeiro Nacional-Internacional.

15. Ou seja, o antídoto mais efetivo a ser contraposto pelo Sinal quanto à política ora posta em prática pela Administração Central do BCB de crescente e cada vez mais veloz absolutização da centralização, na Sede, de tudo o que realmente importa, é, a nosso juízo, a proposta de Regionalização da Atuação do BCB.

16. Entendemos ser esse o melhor caminho para retomarmos uma ação política do Sinal fundamental para a Valorização do Trabalho do servidor do BCB, concomitante com o mais adequado atendimento, pelo BCB, das necessidades de nossa Sociedade em todo o território nacional.

Rio de Janeiro (RJ), 28 de Outubro de 2016.

Delphim Nogueira, José Leite e Márcio Araujo.

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA, DA FORMA SEGUINTE:

“11. Dado esse contexto, que vem sendo considerado, já há algum tempo, no âmbito do Sinal (com não pouca estranheza, dificuldade, reação negativa, é

verdade), o que podemos fazer? Que linha de atuação podemos adotar para, efetivamente, fazer com que o trabalho realizado no BCB atenda, efetivamente, sem mistificações e subterfúgios, às demandas da sociedade, trazendo, também, em um único e indivisível processo, efetiva valorização do trabalho, e, portanto, felicidade, em seu trabalho para os servidores da Instituição?

“12. Nossa proposta é que se abra esse debate para a Sociedade em suas diversas representações, sendo conclamadas, para isso, as diferentes entidades representativas da sociedade civil, as instituições representantes de interesses de classe, o Poder Judiciário, o Congresso Nacional etc.

“13. Como um primeiro passo possível e, para nós, mais que desejável, sugerimos:

A determinação, pela XXVII AND do Sinal, do encaminhamento, ao Congresso Nacional, de PEDIDO DE CONVOCAÇÃO DA DIRETORIA DO BCB, PARA, SE POSSÍVEL, EM AUDIÊNCIA PÚBLICA, apresentar razões acerca de por que a Administração Central da Instituição opta por não Regionalizar a Atuação do BCB – em flagrante contradição com modelos adotados, por exemplo, pelo Federal Reserve, dos Estados Unidos da América, e pelo Bundesbank, da Alemanha -, decidindo pela cada vez mais célere adoção de uma forma de atuação no sentido do esvaziamento das Representações Regionais e da hipervalorização do papel da Sede da Instituição em Brasília.

“14. A proposta de opção por esse modo de ação sindical poderá ter como seu mote político algo como: O Sinal busca dialogar com a Sociedade, enquanto a Administração Central do BCB só ouve (e acata, de bom grado), o que para ela tem a dizer o Sistema Financeiro Nacional-Internacional.

“15. Ou seja, o antídoto mais efetivo a ser contraposto pelo Sinal quanto à política ora posta em prática pela Administração Central do BCB de crescente e cada vez mais veloz absolutização da centralização, na Sede, de tudo o que realmente importa, é, a nosso juízo, a proposta de Regionalização da Atuação do BCB.

“16. Entendemos ser esse o melhor caminho para retomarmos uma ação política do Sinal fundamental para a Valorização do Trabalho do servidor do BCB, concomitante com o mais adequado atendimento, pelo BCB, das necessidades de nossa Sociedade em todo o território nacional”.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA PLENA ADERÊNCIA AO TEMA DO GRUPO 1.

25 - ISO SENDACZ disse:

[2 de novembro de 2016 às 09:57](#)

Um dos óbices ao pleno exercício da regulação e supervisão dos conglomerados dedicados à intermediação de valores monetários é a segregação de funções entre autarquias e outros órgãos de autorregulação. Destaca-se o que é hoje conhecido como núcleo financeiro do governo: o BC cuida das instituições financeiras, a CVM dos fundos e instituições que operam o mercado de valores mobiliários e a Susep trata das seguradoras e outros operadores de seguros. A fusão das autarquias e respectivas carreiras pode permitir uma visão mais abrangente dos riscos à sociedade que esses intermediários oferecem, permitindo, sem prejuízo da especialização em cada mercado de um ou outro inspetor, um melhor controle público daqueles que trabalham com o dinheiro dos outros. Nesse sentido, proponho à AND considerar:

- a) Pugnar pela fusão do BCB, CVM, Susep e Previc em uma única autarquia federal, responsável pelas atribuições hoje segmentadas entre os diversos órgãos;
- b) Estabelecer a carreira de Autoridade Monetária e de Mercados de Intermediação, com os cargos de Autoridade Monetária e Supervisora de Mercados; Autoridade Jurídica; Analista; e Auxiliar Administrativo, sendo as três primeiras de nível superior e a quarta de nível médio.
- c) Fixar prerrogativas e subsídios comuns a ambas as carreiras de Autoridade; definir atribuições atinentes aos quatro cargos do BCB e correlacionar os subsídios de Analistas em dois terços dos percebidos pelas autoridades, e dos Auxiliares em dois terços dos percebidos pelos analistas.

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL NO GRUPO 4 (CAMPANHA NEGOCIAL ...) DA AND.

26 - LAERTE SILVEIRA PORTO disse:

[4 de novembro de 2016 às 14:51](#)

A autonomia do servidor precede da AUTONOMIA do BCB. Para que haja, de fato, autonomia será necessário:

1. Autonomia orçamentária e de execução financeira para custeio e investimento do BC;
2. Autonomia administrativa, portanto sem vínculo com o MPOG, visando maior eficiência e eficácia do sistema de pagamentos e de mobilização de recursos e do aprimoramento de seus servidores e facilidade para novos concursos;

3. Estatuto próprio dos servidores aprovado pelo CMN, prevalecente sobre a Lei 8.112/90;

4. Autonomia técnica para o exercício das atividades de seus servidores, dando condições para o exercício das atribuições inerentes ao BC, na manutenção da liquidez e solvência das instituições do sistema financeiro, na coordenação das políticas monetária, cambial e creditícia, para alcançar níveis satisfatórios de crescimento econômico, crescimento do emprego, condições para manutenção da taxa de juros em níveis internacionais. Direcionamento da aplicação dos recursos das instituições que atuam no SFN, governamentais e privadas, nas diferentes regiões do País, condições favoráveis ao desenvolvimento harmônico e sustentável da economia nacional; observância aos princípios e diretrizes que norteiam a responsabilidade socioambiental nas instituições que compõem o SFN e em suas atividades relativas à concessão de crédito;

5. Mandato fixo para Presidente e Diretores, com sabatina no Senado Federal.

6. Avaliação periódica do Senado Federal, através do plano de metas e prioridades da política monetária e cambial e o relatório de acompanhamento e avaliação de desempenho na execução dessas políticas, inclusive do exercício anterior.

7. Proporcionar à sociedade brasileira ampla divulgação da importância do BC, especialmente ministrando educação financeira para o cidadão, visando conscientizá-lo da importância da poupança e consumo consciente na redução da inadimplência, permitindo-lhe uma administração responsável dos próprios rendimentos e bens.

Laerte Silveira Porto

DEMOCRACIA DIRETA – AÇÃO SINDICAL – sejamos sujeitos ativos da nossa história

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA, DA FORMA SEGUINTE:

“4. Autonomia técnica para o exercício das atividades de seus servidores”.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

À EXCEÇÃO DO TRECHO ADMITIDO, A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL EM OUTRO (S) GRUPO (S) DA AND.

27 - PAULO EDUARDO DE FREITAS disse:

PROPOSTA PARA AND-2016**Ementa: ORDEM DOS TRABALHOS NA AND**

Dar seqüência aos trabalhos da AND segundo uma disposição lógica, conforme o conteúdo das propostas apresentadas para debate.

Autor: Democracia Direta

Conteúdo: A ordem dos trabalhos da AND deve ser: temas 2, 3, 1, 4.

Fundamentos:

1. As propostas apresentadas à AND podem ser distribuídas em propostas estruturantes (temas 2 e 3) e propostas conjunturais (temas 1 e 4). As propostas estruturantes são as precedentes e típicas da AND. São propostas que requerem reflexão pelo impacto presente e futuro por terem o propósito de alterar a constituição quer do Banco Central quer do Sinal, instituição e entidade foco das propostas.

2. É coerente que, definida a Instituição e o Sinal, quanto a metas a buscar, se pense as proposta conjunturais, próprias dos blocos 1 e 4. O bloco 1 é misto, por ter propostas estruturantes e conjunturais, daí a sua posição sequencial.

3. Quando o conselho Nacional ordenou os temas não tinha as propostas à mão, que só ocorreram após os debates. Cabe à AND, reordenar os trabalhos segundo uma lógica aplicável após dispor das propostas.

Democracia Direta

I - STATUS DA PROPOSTA:**NÃO ADMITIDA.****II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:****A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL EM OUTRO (S) GRUPO (S) DA AND.**

28 - PAULO EDUARDO DE FREITAS disse:

[6 de novembro de 2016 às 14:29](#)**PROPOSTA PARA A AND – 2016**

Ementa: Respeito e ética com os proponentes, por meio da identificação dos autores de propostas para a AND nos respectivos relatórios.

Autor: Paulo Eduardo de Freitas

Conteúdo: Os relatórios dos temas propostos para a AND devem relatar os autores das propostas apresentadas, ao longo do relatório.

Fundamentos:

1. A ÉTICA recomenda reconhecimento explícito dos autores e autoras de ideias. Omiti-los é uma apropriação indébita. É supor que as ideias sejam pré-existentes. Reconhecê-las é valorização daqueles que contribuem de modo autoral para a realização da AND.

2. Somente concepções totalitaristas tendem a ignorar a individualidade e o espaço de existência do outro.

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA PLENA ADERÊNCIA AO TEMA DO GRUPO 1.

(TENDO SIDO, INCLUSIVE, LEVADA À PRÁTICA, NO CONTEXTO DO GRUPO 1, TANTO NO RELATÓRIO PRELIMINAR, QUANTO NO PRESENTE RELATÓRIO FINAL).

29 - PAULO EDUARDO DE FREITAS disse:

[6 de novembro de 2016 às 18:51](#)

PROPOSTAS PARA A AND-2016:

1. Defesa dos direitos dos servidores, incluindo a paridade.
2. Cumprimento dos acordos trabalhistas.
3. Política Sindical: O valor do trabalho do servidor é o centro da Instituição.

4. O Sinal desenvolverá estudo e debate em caráter de urgência sobre Lei Complementar Orgânica da carreira de Especialista do Banco Central do Brasil (estatuto próprio).

Democracia Direta

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA, DA FORMA SEGUINTE:

“3. Política Sindical: O valor do trabalho do servidor é o centro da Instituição”.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

À EXCEÇÃO DO TRECHO ADMITIDO, A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL NO ÂMBITO DO GRUPO 4 (CAMPANHA NEGOCIAL ...) DA AND.

30 - MARCIO SILVA DE ARAUJO disse:

[8 de novembro de 2016 às 14:07](#)

Os delegados representantes da seção regional do Sinal no Rio de Janeiro apresentam abaixo as propostas para o tema 1 da XXVII AND do SINAL, Autonomia Profissional e Valorização do Servidor do Banco Central:

1. Que o Sinal se empenhe junto ao Banco Central pela autonomia dos seus servidores no exercício de suas atividades profissionais e a sua consequente valorização junto à sociedade.
2. Que seja respeitada a autonomia do servidor nos seus pareceres e comentários quando da análise dos relatórios e processos a ele submetidos.
3. Que o Sinal busque mecanismo e estratégias de divulgação das atividades dos servidores do Banco Central, procurando a inserção em espaços de rádio, televisão e periódicos, estendendo também a sua atuação na educação financeira da sociedade, levando e esclarecendo os conceitos, ensinando as práticas e atitudes que levem ao consumo consciente e o planejamento para o futuro de modo a diminuir a inadimplência e proporcionar ao cidadão melhorar seu rendimento.
4. Que o Sinal se empenhe junto ao Banco Central e Congresso Nacional, pelo entendimento da imprescindível necessidade de a autarquia obter a sua autonomia técnica, financeira e orçamentária, para poder exercer com



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

segurança o seu papel de guardião da moeda, no controle da inflação, da política monetária e do nível de emprego.

5. Ampliar a atuação do Banco Central no território brasileiro através da busca de diálogo com representantes da sociedade, facilitando e agilizando o atendimento às diversas demandas na área de serviços financeiros por parte da população local.

6. Visando a possibilidade de o governo atual alterar, no que lhe interessa, o sistema financeiro nacional, resgatar e atualizar do nosso projeto do Art.192, temas importantes como autonomia do Banco Central e educação financeira, visando a valorização das regionais da instituição. Posteriormente, o Sinal deverá, também, promover um encontro/seminário sobre esses temas, convidando o IPEA para participar.

7. Que o Sinal busque a aprovação de um projeto de lei orgânica para a autonomia do servidor do BC (Estatuto próprio dos servidores aprovado pelo CMN, prevalecente sobre a Lei 8.112/90).

8. Que o Sinal se empenhe junto ao Banco Central por uma gestão participativa e democrática na instituição.

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA, NA FORMA SEGUINTE:

“1. Que o Sinal se empenhe junto ao Banco Central pela autonomia dos seus servidores no exercício de suas atividades profissionais e a sua consequente valorização junto à sociedade.

“2. Que seja respeitada a autonomia do servidor nos seus pareceres e comentários quando da análise dos relatórios e processos a ele submetidos.

“8. Que o Sinal se empenhe junto ao Banco Central por uma gestão participativa e democrática na instituição”.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

À EXCEÇÃO DOS TRECHOS ADMITIDOS, A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL NO GRUPO 4 (CAMPANHA NEGOCIAL ...) DA AND.

31 - LIGIA NOEMIA MENEGHINI disse:

[8 de novembro de 2016 às 22:44](#)

Ótimo !!!

I - STATUS DA PROPOSTA:**NÃO ADMITIDA.****II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:****NÃO SE TRATA DE UMA PROPOSTA, MAS, SIM, DE MANIFESTAÇÃO DE APOIO A UMA PROPOSTA, MUITO BEM-VINDA, POR SINAL.**

32 - MARCOS FERNANDES PASSOS disse:

[9 de novembro de 2016 às 17:10](#)

Proposta:

Garantir a extensão e a isonomia das garantias e das prerrogativas dos cargos de Procurador do BCB e Auditor da RFB, no que couber, aos Analistas do Banco Central para o exercício de suas funções, a serem regulamentadas em lei ou em portaria, nos moldes da Portaria BCB nº 90.860/2016, da lei nº 13.327/2016 e do PL nº 5864/2016, de forma a restabelecer e reequilibrar a importância dos três cargos essenciais ao Estado.

I - STATUS DA PROPOSTA:**NÃO ADMITIDA.****II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:****A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL NO GRUPO 4 (CAMPANHA NEGOCIAL ...) DA AND.**

33 - CARLOS NIVALDO ORTOLANI disse:

[10 de novembro de 2016 às 14:30](#)

É preciso valorizar não só o Servidor do BCB, mas de todos os servidores públicos do Brasil, sejam eles na esfera federal, estadual, municipal ou de empresas onde o Governo tem participação, pois o povo brasileiro que é o dono de todo o dinheiro gasto e dívidas desses governos e da parte que pertence aos governos dessas empresas não confiam nos servidores que trabalham para o

governo e os acham desonestos. Então sugiro que na próxima AND seja colocado como tema principal de discussão em todas as mesas dessa AND e de todos os fóruns do país a seguinte pergunta:
PERGUNTA: É verdade que toda a propina paga pelos governos e empresas a fim, e que provavelmente continuam integrante dos orçamentos para 2017, passam pelo crivo desses servidores públicos?

I - STATUS DA PROPOSTA:**NÃO ADMITIDA.****II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:****A PROPOSTA ENCONTRA, CASO VENHA A ENCONTRAR, MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL EM OUTRO (S) GRUPO (S) DA AND.**

34 - CARLOS NIVALDO ORTOLANI disse:

[10 de novembro de 2016 às 18:04](#)

Note que jamais uma empreiteira qualquer, daria propina a funcionários de empresas do governo, políticos ou servidores se não recebesse essa quantia dessas empresas ou governos.

E mais, o governo e estas empresas não pagam nada sem que exista uma Nota Fiscal emitida por eles dentro do crivo da legislação, dos procedimentos internos e da ética que esses empregados sujeitos em suas atividades.

I - STATUS DA PROPOSTA:**NÃO ADMITIDA.****II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:****A PROPOSTA ENCONTRA, CASO VENHA A ENCONTRAR, MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL EM OUTRO (S) GRUPO (S) DA AND.**

35 - CARLOS NIVALDO ORTOLANI disse:

[10 de novembro de 2016 às 18:07](#)

digo, "...que esses empregados estão sujeitos em suas atividades."



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

TRATA-SE DA CORREÇÃO DE TEXTO, PELO PRÓPRIO COLEGA AUTOR DA PROPOSTA, CONTIDO EM MENSAGEM POR ELE ANTERIORMENTE ENVIADA.

36 - MARCIO SILVA DE ARAUJO disse:

[10 de novembro de 2016 às 17:51](#)

O Conselho Regional da seção regional do Sinal no Rio de Janeiro apresenta abaixo proposta para o tema 1 da XXVII AND do SINAL, Autonomia Profissional e Valorização do Servidor do Banco Central, formulada por grupo de servidores do Mecir:

OBJETO: REVISÃO DO MSP – SUBSTITUIÇÃO DE FC GERENCIAL

Solicitação de revisão do MSP no que se refere às restrições definidas pelo DEPES para gerar substituição quando do deslocamento de servidores comissionados fora da praça onde exerce suas atribuições, nas situações em que o exercício de suas atribuições do cargo comissionado restarem prejudicadas.

Referências legais e regulamentares:

Lei no. 8.112/90 (artigo 38)

Orientação Normativa SAF no. 96, de 1991;

Nota Técnica no. 55/CGNOR/DENOP/SRH/MP;

Ofício no. 146/2005/COGES/SRH/MP;

Decreto no. 5.707, de 23/2/2006;

Nota Técnica no. 8/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 9/1/2013;

Ofício no. 146/2005/COGES/SRH/MP, de 29/7/2005;

Parecer Jurídico 412/2013-BCB/PGBC, de 25/11/2013;

MSP 9-3-1 a 9-3-13.

INTRODUÇÃO

Atualmente, o MSP prevê que não há substituição quando o servidor comissionado estiver: em deslocamento no País (com as ressalvas existentes no MSP 9-3-1); para participação como palestrante, em seminários, congressos realizados no País, como representante do BCB; para participação em reuniões externas de trabalho, no País, ainda que em tempo integral; e para participação,

como facilitador, em evento promovido pelo BCB, quando essa atividade for inerente à função comissionada exercida.

Entendemos que as limitações impostas pelo DEPES nas últimas atualizações do MSP em relação à geração de substituição extrapolam os dispositivos legais e regulamentares, como se depreende da análise a seguir.

1. A Nota Técnica no. 55/CGNOR/DENOP/SRH/MP define:

“6. A leitura combinada do artigo 38 da Lei no. 8.112/90, com a Orientação Normativa no. 96/91 denota claramente que, para efeito de pagamento de substituição, são considerados suficientes os afastamentos, impedimentos legais e regulamentares, da Lei 8.112/90, com a ressalva de que somente ensejarão tal pagamento quando o titular afastado não estiver exercendo as atribuições do próprio cargo à distância. (...)”.

2. O DENOP estabelece, portanto, ser necessário analisar cada caso, em particular. O pagamento de substituição seria devido nos casos de afastamentos, impedimentos legais e regulamentares de que trata a Lei 8.112/90, a menos que o servidor comissionado possa exercer, remotamente, as atividades inerentes ao seu cargo comissionado. Essa ressalva é necessária justamente para evitar acontecer que duas autoridades simultâneas possam realizar os mesmos atos.

3. Nos casos em que o servidor comissionado estiver participando de evento de treinamento, em horário integral, ou em outros tipos de eventos fora da praça onde se localizada (por exemplo, seminários, palestras, cursos, em tempo integral, como responsável por remessas de numerário (caso específico do Mecir), e outras da espécie, seria difícil imaginar que esse servidor poderia cumprir e se responsabilizar pelas suas atribuições de rotina de sua função comissionada.

4. Conclui-se que, caberá pagamento de substituição se o afastamento do titular gerar, de fato, tal necessidade, ou seja, o titular comissionado, ao participar do evento, não tem condições de responder, sem prejuízos, pelas atribuições cometidas ao cargo em comissão. Nos casos em que o titular, mesmo fora de sua sede, exerça suas atividades sem qualquer prejuízo, a substituição restaria prescindível e, por conseguinte, não seria devido seu pagamento.

ANÁLISE DA REGULAMENTAÇÃO

As atualizações nº 757, de 2 de janeiro de 2014, e 760 de 27 de fevereiro de 2014, promoveram uma interpretação restritiva do regime de substituição, previsto na sessão 09-03 do Manual de Serviço do Pessoal – MSP, notadamente em relação aos afastamentos para participar de curso ou evento no Brasil.

Na vigência da atualização nº 742, de 23 de janeiro de 2013, vigente até 1º de janeiro de 2014, o MSP 09-03 previa que a participação do titular em curso ou evento promovido, patrocinado ou autorizado pelo Banco Central do Brasil configurava hipótese de substituição, desde que os atos de designação ou

autorização respectivos contivessem declaração expressa de que o afastamento implicaria prejuízo integral das atribuições da função exercida pelo titular.

9-3-1 – Substituição é o exercício eventual ou temporário de função comissionada de natureza gerencial, nos afastamentos ou impedimentos legais e regulamentares do titular ou do interino, na vacância da função e, ainda, nas seguintes hipóteses: [...]

II – participação do titular em curso ou evento promovido, patrocinado ou autorizado pelo Banco Central do Brasil;

[...]

9-3-2 – A substituição com fundamento nas hipóteses previstas nos MSP 9-3-1-I, MSP 9-3-1-II e MSP 9-3-1-III somente deve ocorrer quando os atos de designação ou autorização respectivos contiverem declaração expressa de que o afastamento implica prejuízo integral das atribuições da função exercida pelo titular.

Com a atualização nº 757, de 2014, com fundamento no Parecer Jurídico PGBC nº 412, de 25 de novembro de 2013, excepcionou-se da substituição decorrente de participação do titular em curso ou evento promovido, patrocinado ou autorizado pelo Banco Central do Brasil, as hipóteses em que o curso ou evento fosse realizado no País e o titular da função estivesse no exercício de suas atribuições. Ademais, acrescentou-se o item 9-3-13 para excluir, de forma genérica, as substituições nas hipóteses de deslocamento, no país.

9-3-1 – [...]

II – participação do titular em curso ou evento promovido, patrocinado ou autorizado pelo Banco Central do Brasil, exceto quando o curso ou evento for realizado no País e o titular da função estiver no exercício de suas atribuições; (NR)

[...]

9-3-2 – A substituição com fundamento nas hipóteses previstas nos MSP 9-3-1-I, MSP 9-3-1-II e MSP 9-3-1-III somente deve ocorrer quando os atos de designação ou autorização respectivos contiverem declaração expressa de que o afastamento implica prejuízo integral das atribuições da função exercida pelo titular, devendo tal circunstância ser registrada na folha de ponto do servidor afastado. (NR)

9-3-13 – Não gera substituição o deslocamento, no país, de servidor titular de função de direção ou chefia, ressalvadas as hipóteses previstas nos incisos I a III do item 9-3-1 do MSP. (NR)

A atualização nº 760, de 27 de fevereiro de 2014, por fim, restringindo ainda mais o regime de substituição, estabeleceu que, não mais a participação do titular em

curso ou evento promovido, patrocinado ou autorizado pelo Banco Central do Brasil, configuraria hipótese de substituição, mas sim a participação em evento de capacitação, em período integral, mantida a exceção [ou seja, exclusão da substituição] quando o curso ou evento fosse realizado no País e o titular da função estivesse no exercício de suas atribuições.

A referida atualização modificou também o item 9-3-13 para acrescentar que (i) a participação, inclusive como palestrante, em seminários, congressos, palestras e eventos congêneres realizados no País, na qualidade de representante do Banco Central do Brasil; (ii) a participação em reuniões externas de trabalho, no País, ainda que em período integral; e (iii) a participação, como facilitador, em evento de capacitação promovido pelo Banco Central do Brasil, quando tal atividade for inerente às atribuições da função comissionada exercida.

9-3-1 – [...]

II – participação do titular em evento de capacitação, em período integral, promovido, patrocinado ou autorizado pelo Banco Central do Brasil, exceto quando o curso ou evento for realizado no País e o titular da função estiver no exercício de suas atribuições; (NR)

[...]

9-3-2 – A substituição com fundamento nas hipóteses previstas nos MSP 9-3-1-I, MSP 9-3-1-II e MSP 9-3-1-III somente deve ocorrer quando os atos de designação ou autorização respectivos contiverem declaração expressa de que o afastamento implica prejuízo integral das atribuições da função exercida pelo titular, devendo tal circunstância ser registrada na folha de ponto do servidor afastado.

9-3-13 – Não gera a substituição de servidor titular de função de direção ou chefia: (NR)

I – o deslocamento no País, ressalvadas as hipóteses previstas nos incisos I a III do item 9-3-1 do MSP;

II – a participação, inclusive como palestrante, em seminários, congressos, palestras e eventos congêneres realizados no País, na qualidade de representante do Banco Central do Brasil;

III – a participação em reuniões externas de trabalho, no País, ainda que em período integral;

IV – a participação, como facilitador, em evento de capacitação promovido pelo Banco Central do Brasil, quando tal atividade for inerente às atribuições da função comissionada exercida.

CONCLUSÕES

Neste cenário, verifica-se que o recrudescimento das normas relativas à substituição tornaram-nas descompassadas com a necessidade de não descontinuar a execução/gestão adequada das atividades, sobretudo com a inversão da regra de que o pagamento da substituição é devida sempre que o titular, quando dos seus afastamentos ou impedimentos, não puder exercer as atribuições de sua função comissionada de natureza gerencial.

A título de exemplo, podem ser citados os eventos de qualquer natureza, em período integral, fora das dependências do Banco Central e as remessas de numerário, os quais exercidos em conjunto com as atribuições rotineiras da função comissionada de natureza gerencial potencializam o risco de operacionalização de um ou outro.

Neste sentido, propõe-se sejam adotadas medidas administrativas e/ou judiciais no sentido de se implementar a revisão dos itens 9-3-1 e 9-3-13, para que a regra do regime de substituição [o pagamento da substituição é devida sempre que o titular, quando dos seus afastamentos ou impedimentos, não puder exercer as atribuições de sua função comissionada de natureza gerencial] volte a vigorar.

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA PLENA ADERÊNCIA AO TEMA DO GRUPO 1.

37 - JORDAN ALISSON PEREIRA disse:

[10 de novembro de 2016 às 19:50](#)

– defesa do cumprimento dos acordos que preveem a modernização da carreira de especialista, com os desmembramentos dos cargos que a compõe em duas novas carreiras, ambas de nível superior, com denominações a aderem definidas. Uma composta pelo atual cargo de analista e a outra, de apoio, na qual seriam enquadrados os atuais técnicos. Poderíamos ter, assim, duas carreiras, com atribuições distintas, nos moldes adotados pelo Ministério Público da União e pela Defensoria Pública da União.

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL NO GRUPO 4 (CAMPANHA NEGOCIAL ...) DA AND.

38 - PAULO EDUARDO DE FREITAS disse, por e-mail, em 11.11.2.016:

LEI DAS PRERROGATIVAS DA CARREIRA DE ESPECIALISTA

Ementa: O Sinal debaterá interna e depois externamente a elaboração de uma lei contendo as atribuições, direitos, deveres e prerrogativas da carreira de especialista do Banco Central do Brasil.

Autor: Democracia Direta

Conteúdo:

O Sinal debaterá interna e depois externamente a elaboração de uma lei contendo as atribuições, direitos, deveres e prerrogativas da carreira de especialista do Banco Central do Brasil.

Fundamento:

A instituição Banco Central é percebida pela imprensa, pela Internet, pelo governo, pelos parlamentares no congresso Nacional e mesmo por nossa percepção, como vem demonstrando nossas palavras pelas redes internas, como de um grande valor separada do valor do trabalho dos seus servidores.

Essa construção é meramente ideológica, mesmo que, à primeira vista, por força dessa ideologia, possa parecer, até a nós, óbvia, correta e consistente. Não podemos mais conviver passivamente com esse hiato, com essa segregação do trabalho a um papel coadjuvante. Cabe a nós e ao Sinal, pelo papel de representação política, atuar daqui para frente e continuamente, para que o realce à Instituição esteja associado ao trabalho dos servidores.

Essa diretriz política deve constituir-se em política sindical permanente do Sinal. É uma das nossas propostas para a AND.

Um dos efeitos práticos dessa proposição é que a imagem da Instituição passará a ser a imagem dos servidores, e vice-versa, no sucesso e nas dificuldades. Os servidores têm estado à margem, esquecendo-se de que somos agentes políticos de Estado, prevalecte sobre agentes de governo.

O presidente do Banco Central e os diretores, e não raro os governantes, hoje, apropriam-se do trabalho dos servidores e carregam os louros para eles. Veja o prestígio do Meirelles depois de haver sido presidente daqui, e a importância do Banco Central na reeleição de FHC e de Lula, ou ainda no enfretamento da crise de 2008/09, sem que qualquer benefício tenha havido para o trabalho.

Esse hiato é resultante tanto de um conceito elitista que elimina o trabalho como determinante da vida e dos resultados sociais e econômicos, tratando as



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

instituições estritamente como entes abstratos, quanto da transposição para cá do conceito decorrente dos ministérios, nos quais os nomeados políticos constroem as políticas dos ministérios e as desenvolvem. Os servidores concursados ocupam o papel terciário meramente executório (essa é a imagem) e por essa razão ficam separados das políticas e dos resultados que os ministérios obtêm ou deixam de obter. Esse modelo leva a uma política salarial dissociada da importância e da qualidade do trabalho de seus servidores.

Nossa realidade institucional é diversa. Somos construtores de políticas do Banco Central, somos seus desenvolvedores e executores, com a diretoria do Banco Central compondo esse processo e não separada dele. O trabalho dos servidores é o núcleo central da Instituição. Temos que deixar isso claro para todas as pessoas, por ser realidade e colher, por justo, o fruto bom ou mau daí decorrente.

Vamos perceber que essa proposição põe uma dimensão no discurso sindical a partir do qual serão, ao longo do tempo, geradas atitudes da direção do Sinal na linha de valorizar o trabalho como causa dos resultados do Banco Central e não um movimento de uma instituição em abstrato que se move por si mesma. Há também efeitos na dimensão institucional.

Nesse último caso, pelo menos duas iniciativas podem já serem vislumbradas:

1. Definição em lei das prerrogativas dos cargos dos servidores do Banco Central (em outras instituições compõem as chamadas leis orgânicas); e
2. Possibilidade de os servidores do Banco Central manifestarem-se publicamente sobre as temáticas pertinentes ao Banco Central, como políticas monetária e cambial, fiscalização das instituições, questões contábeis das instituições (não dados protegidos pelo sigilo) sistemas de informação etc.

Trata-se de fortalecer a identidade dos servidores e de projetá-los como o centro da Instituição, como um valor por imprescindibilidade e competência, como agentes políticos de Estado etc. Além disso, tais aspectos refletem favoravelmente nas campanhas salariais tanto junto ao governo e ao congresso Nacional, quanto à opinião pública.

Muitas pessoas resumem os fatores de sucesso de uma campanha salarial a fazer greve e a uma conjuntura favorável. Certamente que esses dois fatores são determinantes do sucesso da campanha e deles não podemos abrir mão. Ocorre que se o trabalho respectivo não for visto com realce, segundo a ótica do Estado, o sucesso da greve é mais difícil. O reconhecimento da importância do nosso trabalho, a greve e uma conjuntura favorável farão o nosso sucesso.

Democracia Direta e Apoiadores da Proposta

I - STATUS DA PROPOSTA:

NÃO ADMITIDA.



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

II - RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO:

A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL NO GRUPO 4 (CAMPANHA NEGOCIAL ...) DA AND.

39 - PAULO EDUARDO DE FREITAS disse, por e-mail, em 11.11.2.016:

O TRABALHO É O CENTRO DA INSTITUIÇÃO

Ementa: O Sinal manterá permanente política de valorização do trabalho dos servidores do Banco Central

Autor: Democracia Direta

Conteúdo: O Sinal manterá permanente política de valorização do trabalho dos servidores do Banco Central

Fundamento:

A instituição Banco Central é percebida pela imprensa, pela Internet, pelo governo, pelos parlamentares no congresso Nacional e mesmo por nossa percepção, como vem demonstrando nossas palavras pelas redes internas, como de um grande valor separada do valor do trabalho dos seus servidores.

Essa construção é meramente ideológica, mesmo que, à primeira vista, por força dessa ideologia, possa parecer, até a nós, óbvia, correta e consistente. Não podemos mais conviver passivamente com esse hiato, com essa segregação do trabalho a um papel coadjuvante. Cabe a nós e ao Sinal, pelo papel de representação política, atuar daqui para frente e continuamente, para que o realce à Instituição esteja associado ao trabalho dos servidores.

Essa diretriz política deve constituir-se em política sindical permanente do Sinal. É uma das nossas propostas para a AND.

Um dos efeitos práticos dessa proposição é que a imagem da Instituição passará a ser a imagem dos servidores, e vice-versa, no sucesso e nas dificuldades. Os servidores têm estado à margem, esquecendo-se de que somos agentes políticos de Estado, prevalecente sobre agentes de governo.

O presidente do Banco Central e os diretores, e não raro os governantes, hoje, apropriam-se do trabalho dos servidores e carregam os louros para eles. Veja o prestígio do Meirelles depois de haver sido presidente daqui, e a importância do Banco Central na reeleição de FHC e de Lula, ou ainda no enfretamento da crise de 2008/09, sem que qualquer benefício tenha havido para o trabalho.

Esse hiato é resultante tanto de um conceito elitista que elimina o trabalho como determinante da vida e dos resultados sociais e econômicos, tratando as instituições estritamente como entes abstratos, quanto da transposição para cá do conceito decorrente dos ministérios, nos quais os nomeados políticos constroem as políticas dos ministérios e as desenvolvem. Os servidores concursados ocupam o papel terciário meramente executório (essa é a imagem) e por essa razão ficam separados das políticas e dos resultados que os ministérios obtêm ou deixam de obter. Esse modelo leva a uma política salarial dissociada da importância e da qualidade do trabalho de seus servidores.

Nossa realidade institucional é diversa. Somos construtores de políticas do Banco Central, somos seus desenvolvedores e executores, com a diretoria do Banco Central compondo esse processo e não separada dele. O trabalho dos servidores é o núcleo central da Instituição. Temos que deixar isso claro para todas as pessoas, por ser realidade e colher, por justo, o fruto bom ou mau daí decorrente.

Vamos perceber que essa proposição põe uma dimensão no discurso sindical a partir do qual serão, ao longo do tempo, geradas atitudes da direção do Sinal na linha de valorizar o trabalho como causa dos resultados do Banco Central e não um movimento de uma instituição em abstrato que se move por si mesma. Há também efeitos na dimensão institucional.

Nesse último caso, pelo menos duas iniciativas podem já serem vislumbradas:

1. Definição em lei das prerrogativas dos cargos dos servidores do Banco Central (em outras instituições compõem as chamadas leis orgânicas); e
2. Possibilidade de os servidores do Banco Central manifestarem-se publicamente sobre as temáticas pertinentes ao Banco Central, como políticas monetária e cambial, fiscalização das instituições, questões contábeis das instituições (não dados protegidos pelo sigilo) sistemas de informação etc.

Trata-se de fortalecer a identidade dos servidores e de projetá-los como o centro da Instituição, como um valor por imprescindibilidade e competência, como agentes políticos de Estado etc. Além disso, tais aspectos refletem favoravelmente nas campanhas salariais tanto junto ao governo e ao congresso Nacional, quanto à opinião pública.

Muitas pessoas resumem os fatores de sucesso de uma campanha salarial a fazer greve e a uma conjuntura favorável. Certamente que esses dois fatores são determinantes do sucesso da campanha e deles não podemos abrir mão. Ocorre que se o trabalho respectivo não for visto com realce, segundo a ótica do Estado, o sucesso da greve é mais difícil. O reconhecimento da importância do nosso trabalho, a greve e uma conjuntura favorável farão o nosso sucesso.

Democracia Direta e Apoiadores da Proposta



SINDICATO NACIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DO BANCO CENTRAL

I - STATUS DA PROPOSTA:

ADMITIDA, DA FORMA SEGUINTE:

“2. Possibilidade de os servidores do Banco Central manifestarem-se publicamente sobre as temáticas pertinentes ao Banco Central, como políticas monetária e cambial, fiscalização das instituições, questões contábeis das instituições (não dados protegidos pelo sigilo) sistemas de informação etc.

“Trata-se de fortalecer a identidade dos servidores e de projetá-los como o centro da Instituição, como um valor por imprescindibilidade e competência, como agentes políticos de Estado etc....”.

II - RAZÃO DA ADMISSÃO PARCIAL DA PROPOSTA:

À EXCEÇÃO DO TRECHO ADMITIDO, A PROPOSTA ENCONTRA MAIS ADEQUADA LOCALIZAÇÃO FORMAL NO GRUPO 4 (CAMPANHA NEGOCIAL ...) DA AND.

TEXTO INTRODUTÓRIO DO BLOG

Prezado colega,

Bem-vindo!

Você está convidado a participar de uma troca de ideias que tem como principal objetivo produzir propostas a serem submetidas à apreciação da XXVII Assembleia Nacional Deliberativa (AND) do Sinal, propostas essas que, se aprovadas, irão se transformar no parâmetro da atuação, nos próximos dois anos, de nosso Sindicato.

O resultado dos debates nesta coluna do blog vai ser encaminhado para as discussões do Tema 1 da AND: Autonomia profissional e valorização do servidor do Banco Central do Brasil.

Assim, reservamos este espaço para tratar das prerrogativas do exercício das funções de Especialista e Procurador do Banco Central do Brasil (BCB), necessárias ao bem servir à sociedade brasileira que, por sua vez, deverá reconhecer no servidor da autarquia alguém qualificado para opinar e intervir nos assuntos relativos à autoridade monetária.

Questões como o direito de o servidor fazer constar sua opinião nos processos de trabalho, a nomenclatura e o conteúdo dos cargos das carreiras e o poder de polícia e atuação sobre os regulados, tudo acompanhado das responsabilidades relativas aos atos individuais, são algumas das indagações que esperamos serem tratadas aqui.

Esta discussão é fundamental para a ação sindical nos próximos anos.

Nós, servidores do BCB, sabemos da importância das atividades dessa instituição para a sociedade brasileira. Sua missão, associada com a estabilidade do poder de compra da moeda e a solidez do sistema financeiro, repercute na rotina do nosso trabalho. O modo como cada um de nós realiza sua atividade, assim como até onde podemos exercê-la com autonomia, afeta, decisivamente, os resultados alcançados.

A forma como a sociedade percebe o resultado do nosso trabalho constrói seu juízo em relação ao servidor do BCB. A associação entre esse trabalho e seu impacto nas diversas relações econômicas e financeiras é muitas vezes passada à sociedade com foco maior nos representantes máximos da casa: a direção do BCB. A divulgação das decisões sobre taxa de juros por parte do Copom, por exemplo, de importância central para o funcionamento do mercado financeiro, não ocorre de modo que pareça considerar o trabalho dos servidores da casa.

Ou seja, a percepção do valor do nosso trabalho possui forte vínculo com a forma como a sociedade nos avalia. Se a sociedade não percebe o trabalho de cada um de nós como trazendo resultados positivos no seu dia-a-dia, a valorização desse trabalho não ocorre, repercutindo não apenas em nossa remuneração, mas, também, no incentivo para que possamos fazer mais e melhor.

Assim, um primeiro questionamento que propomos para discussão neste blog é:

Não podemos fazer mais, com maior autonomia profissional, nossas atividades, devido ao não reconhecimento, e conseqüente não valorização do servidor, pela sociedade,

Ou, ao contrário disso, a falta de autonomia profissional no exercício da nossa atividade se reflete na não percepção por parte da sociedade da importância do servidor do BCB?

Ou, ainda, supondo uma possível adição entre os dois termos da equação, temos aqui um processo de retroalimentação negativa, digamos assim, entre causas e efeitos, no que diz respeito à valorização do servidor do BCB?

Contamos sua efetiva participação nesta importante discussão, com a apresentação de propostas e ideias que culminem em um bom debate na próxima AND.

Agradecendo sua atenção pela leitura deste texto,

E nos comprometendo a, em breve, retornar a você,

Com nossas saudações sindicais e um abraço,

Coordenação da Coluna do **Tema 1 - Autonomia Profissional e Valorização do Servidor do Banco Central do Brasil** do Blog da XXVII AND do Sinal.

CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A AUTONOMIA FUNCIONAL

A autonomia precisa ser completa

O agente político, quando alçado ao poder, quer ter o pleno domínio do Estado para executar seus planos e se reeleger por mandatos sucessivos. A autonomia do Banco Central aparece como um fator contrário a esse propósito já que, como agente do Estado, o BC preocupa-se com a manutenção do poder de compra da moeda e com a solidez do Sistema Financeiro, tomando, quando necessário, medidas que parecem pouco populares.

Caso um projeto de autonomia do BC seja levado avante, ele precisa ser consolidado na Constituição Federal e em leis complementares de forma a garantir a rigidez necessária que garanta sua manutenção mesmo em caso de crises econômico-financeiras que levam os agentes políticos a propor soluções milagrosas em busca de popularidade.

A autonomia funcional é importante para impedir que nomeações políticas de diretores e chefes de unidade possam impedir que os servidores façam seus trabalhos de fiscalização e suas análises econômico-financeiras quando contrários aos interesses do governo.

No entanto, a autonomia funcional pode ser burlada pelos agentes do governo se o BC não tiver autonomia administrativa em sua estrutura de Estado, ou seja, se o Governo puder alterar a estrutura do BC por decreto, como atualmente.

Outra forma de burlar a autonomia é por meio do sufoco orçamentário onde o órgão tem autonomia no papel, mas não de fato por falta de recursos para executar suas tarefas. Assim, a Autonomia funcional também depende da Autonomia Orçamentária.

Finalmente, do maior interesse do corpo funcional, é a Autonomia Política do BC, onde o corpo diretivo é nomeado por um período certo e tem sob sua responsabilidade a condução das tarefas atribuídas ao BC pelo arcabouço legal e a administração integral da Autarquia, inclusive quanto à contratação, dispensa e política salarial dos servidores necessários aos serviços, na forma da Lei. (José Manoel Rocha Bernardo)

O trabalho do servidor é o centro da instituição Banco Central do Brasil

A autonomia profissional e a valorização do servidor do Banco Central vão além da questão remuneratória – de suma importância, mas que é consequência dessa autonomia e valor, não causa.

Não podemos mais aceitar o descumprimentos de acordos firmados com o nosso sindicato! Não importa se mudou o ministro ou o presidente do Banco. Importa que acordos sejam para cumprir! É preciso sair de um modelo reativo, na defesa de nossos direitos.

Precisamos nos debruçar sobre a Lei 9.650/98 e avaliar se as prerrogativas, competências e atribuições dos nossos cargos estão compatíveis com a importância e relevância do nosso trabalho. Mas nada disso será plenamente satisfatório sem a autonomia administrativa e orçamentária da instituição.

Qualquer política/ação sindical deve ter o trabalho do servidor do Banco Central como o centro. Foram a qualidade e o compromisso do quadro funcional que trouxeram o Banco Central ao patamar de qualidade e reconhecimento internacional que tem hoje.

Na 27º AND, devemos ter como premissa que o trabalho do servidor é o centro da instituição Banco Central. Toda a discussão de autonomia e valorização passa necessariamente por essa questão. (Miriam de Oliveira)

A atuação do Sinal deve ser definida em plebiscito

Nosso encaminhamento é que a AND debata a proposta e aprove um plebiscito sobre o assunto para os servidores definirem a atuação do Sinal. A simples aprovação da autonomia pela AND não tem constituído em assunção de responsabilidade pela direção do Sinal, no seu todo, na intensidade e oportunidade que a conjuntura, pela primeira vez, nos oferece. A oportunidade dada pela conjuntura, nunca existente em qualquer outro momento tão favoravelmente, é motivo relevante para essa proposição.

O tema tem debate público, como é sabido, o que leva partidos políticos a se posicionarem a favor ou contrariamente à autonomia ou às outras opções. Tais escolhas partidárias dificultam o Sinal, pois alguns dirigentes ficam entre dois poderes paralelos: o poder coletivo do sindicato pela autonomia e o do partido político pela subordinação ao ministério da Fazenda. O peso do plebiscito dá um fim a esses empecilhos, fazendo com que dirigentes com a contradição mencionada não fiquem responsáveis pelo encaminhamento da matéria (Paulo Eduardo de Freitas).

Prerrogativas dos cargos do Banco Central devem ser definidas claramente

Discriminar, claramente, na lei as prerrogativas dos cargos do Banco Central do Brasil compatibilizando-as com nossa importância para a sociedade brasileira (Calvi).

O Banco Central deve dizer o porquê do esvaziamento das Regionais

Urge a determinação, pela XXVII AND do Sinal, do encaminhamento, ao Congresso Nacional, de PEDIDO DE CONVOCAÇÃO DA DIRETORIA DO BCB, PARA, SE POSSÍVEL, EM AUDIÊNCIA PÚBLICA, apresentar razões acerca de por que a Administração Central da Instituição opta por não Regionalizar a Atuação do BCB – em flagrante contradição com modelos adotados, por exemplo, pelo Federal Reserve, dos Estados Unidos da América, e pelo Bundesbank, da Alemanha -, decidindo pela cada vez mais célere adoção de uma forma de atuação no sentido do esvaziamento das Representações Regionais e da hipervalorização do papel da Sede da Instituição em Brasília. (Delphim Nogueira, José Leite e Márcio Araujo).

ATUAÇÃO DO SINAL JUNTO AO CONGRESSO NACIONAL

As seguintes diretrizes deverão ser seguidas na ação do Sinal junto aos servidores do Banco Central e às autoridades constituídas de forma a buscar a autonomia e a valorização profissional do servidor do Banco Central.

1 – Proposta de trabalho

- a) Debater interna e depois externamente a elaboração de uma lei contendo as atribuições, direitos, deveres e prerrogativas da carreira de especialista do Banco Central do Brasil;
- b) Primeiramente, avaliar se a Lei 9.650/98 estabelece as prerrogativas, competências e atribuições dos nossos cargos compatíveis com a importância e relevância do nosso trabalho. Mas nada disso será plenamente satisfatório sem a autonomia administrativa e orçamentária da instituição;
- c) Verificar todo o arcabouço legal que rege o funcionamento do funcionalismo público de forma a identificar vantagens legais de outras carreiras em relação ao servidor do Banco Central do Brasil;
- d) Verificar todo o arcabouço legal que rege a estrutura do Governo, o Sistema Financeiro Nacional, o Orçamento Geral da União e de forma a identificar quais alterações constitucionais/legais são necessárias para garantir a autonomia do servidor do Banco Central;
- e) Pesquisar o funcionamento de bancos centrais de países desenvolvidos para utilizar tais conhecimentos na apresentação e negociação de propostas junto ao Congresso Nacional;
- f) Formar grupo de trabalho para o debate/apresentação/negociação das propostas.

2 – Diretrizes

- a) Quadro de pessoal do Banco Central do Brasil, organizado em carreiras e com estatuto próprio, prevalecente sobre a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- b) Autonomia técnica irrefutável, por força hierárquica, para o exercício das atividades de seus funcionários;

- c) Garantia de ingresso de funcionários exclusivamente pelo democrático caminho do concurso público;
- d) Nomeações exclusivamente para cargos de diretores e presidente;
- e) A ação dos servidores do Banco Central, no exercício das funções previstas em lei, não poderá ser objeto de coerção ou impedimento, podendo o servidor, quando em serviço, solicitar apoio do Ministério Público ou de autoridade policial para o pleno exercício de sua missão;
- f) Quadro de pessoal do Banco Central do Brasil constituído exclusivamente de servidores aprovados em concurso público de nível superior específico para o fim de ingresso na instituição, sendo nula de pleno direito a admissão sem observância dessa exigência;
- g) Os servidores do quadro de pessoal do Banco Central do Brasil constituído por Auditores e Analistas de nível superior, regidos por seu estatuto e pela legislação própria dos servidores públicos de carreiras exclusivas de Estado;
- h) Os deveres, obrigações, impedimentos, direitos e vantagens dos integrantes do quadro de pessoal do Banco Central do Brasil estabelecidos em estatuto próprio de seus servidores, aprovado pela Diretoria Colegiada do Banco Central do Brasil (ou Conselho Monetário Nacional), ficando-lhes assegurados, na qualidade de servidores exclusivos do Estado, os subsídios, direitos, vantagens e garantias existentes na Constituição Federal e na legislação complementar e ordinária durante a vigência desta lei complementar;
- i) Direitos e vantagens dos integrantes do quadro de pessoal do Banco Central do Brasil devidos de forma paritária aos servidores inativos ou, na sua falta, aos seus dependentes na forma da lei;
- j) Exercício de quaisquer cargos ou funções comissionadas, constantes da estrutura organizacional do Banco Central do Brasil, privativo dos servidores do seu quadro de pessoal;
- k) Servidores do Banco Central do Brasil como categoria única, podendo reunir-se em sindicato único, na forma da lei, com base territorial em todo o País para representá-los em defesa de seus interesses corporativos perante a diretoria da instituição;
- l) O Banco Central do Brasil manterá serviço jurídico próprio ao qual caberá o exercício do procuratório judicial e extrajudicial da instituição;
- m) O Banco Central do Brasil instalará representações em todos os Estados da Federação, no mínimo, uma em cada capital, destinadas à fiscalização de instituição financeiras, à manutenção da qualidade do meio circulante, à

promoção da cidadania financeira e ao fortalecimento do relacionamento com a sociedade;

- n) O Banco Central do Brasil manterá um centro de estudos avançados de administração financeira e pesquisa econômica para utilização de seus servidores e de funcionários de instituições públicas e bancos centrais estrangeiros com os quais venha a estabelecer intercâmbio de treinamento e desenvolvimento;
- o) Servidores exclusivos de estado.

3 – Ações prioritárias

- a) Formar grupo de trabalho dedicado ao assunto;
- b) Elaborar regra de funcionamento do GT e submeter ao Conselho Nacional juntamente com o Planejamento e o pedido dos recursos necessários;
- c) O Sinal debaterá interna e depois externamente a elaboração de uma lei contendo as atribuições, direitos, deveres e prerrogativas da carreira de especialista do Banco Central do Brasil.
- d) Examinar a viabilidade de fusão do BCB, CVM, Susep e Previc em uma única autarquia federal, responsável pelas atribuições hoje segmentadas entre os diversos órgãos;
- e) Estabelecer a carreira de Autoridade Monetária e de Mercados de Intermediação, com os cargos de Autoridade Monetária e Supervisora de Mercados; Autoridade Jurídica; Analista; e Auxiliar Administrativo, sendo as três primeiras de nível superior e a quarta de nível médio;
- f) Fixar prerrogativas e subsídios comuns a ambas as carreiras de Autoridade; definir atribuições atinentes aos quatro cargos do BCB e correlacionar os subsídios de Analistas em dois terços dos percebidos
- g) Editar publicação específica sobre o andamento dos trabalhos para divulgação aos servidores do Banco Central;
- h) Garantir a extensão e a isonomia das garantias e das prerrogativas dos cargos de Procurador do BCB e Auditor da RFB, no que couber, aos Analistas do Banco Central para o exercício de suas funções, a serem regulamentadas em lei ou em portaria, nos moldes da Portaria BCB nº 90.860/2016, da lei nº 13.327/2016 e do PL nº 5864/2016, de forma a restabelecer e reequilibrar a importância dos três cargos essenciais ao Estado.

ATUAÇÃO DO SINAL JUNTO À DIRETORIA DO BANCO CENTRAL

As seguintes diretrizes deverão ser seguidas na ação do Sinal junto à Diretoria Colegiada do Banco Central do Brasil e às autoridades constituídas de forma a buscar alguma autonomia e valorização profissional do servidor do Banco Central até que isso passe a ser garantido em legislação própria.

1 – Proposta de Trabalho

- a) Primeiramente, avaliar quais prerrogativas, competências e atribuições a Lei 9.650/98 estabelece aos nossos cargos e se, diante da importância e relevância do nosso trabalho, a Diretoria Colegiada pode alterar os regulamentos internos de forma a ajustá-los às reais necessidades;
- b) Verificar todo o arcabouço legal que rege o funcionamento do funcionalismo público de forma a identificar vantagens legais de outras carreiras em relação à nossa, pleiteando de imediato tais vantagens ao Colegiado do Banco Central do Brasil;
- c) Verificar todo o arcabouço infra legal que rege a estrutura do Banco Central do Brasil de forma a identificar quais alterações regulamentares são necessárias para garantir internamente a valorização do servidor do Banco Central;
- d) Pesquisar o funcionamento de bancos centrais de países desenvolvidos para utilizar tais conhecimentos na apresentação e negociação de propostas à Diretoria Colegiada
- e) Formar grupo de trabalho para, de acordo com as diretrizes abaixo, apresentação/negociação de propostas ao Banco Central.

2 – Diretrizes

- a) Permanente política de valorização do trabalho dos servidores do Banco Central do Brasil;
- b) Busca permanente de autonomia ao servidor do Banco Central do Brasil;
- c) Possibilidade de os servidores do Banco Central manifestarem-se publicamente sobre as temáticas pertinentes ao Banco Central, como políticas monetária e cambial, fiscalização das instituições, questões contábeis das instituições (não dados protegidos pelo sigilo) sistemas de informação etc.;
- d) Programa de gestão do conhecimento capaz de reter o padrão de competências instituído no passado e garantir sua continuidade;

- e) Programa de capacitação e desenvolvimento de servidores com o objetivo de viabilizar a gestão do conhecimento, modernização e racionalização de processos de trabalho;
- f) Curso de Pós-graduação lato sensu em Gestão de Política Monetária, nos termos da Resolução CNE/CES no. 1, do MEC;
- g) Exigência de realização de curso de formação como segunda etapa de concurso para o cargo de técnico do Banco Central;
- h) Estruturação do Plano Diretor de Gestão de Pessoas, com o objetivo de definir, com visão estratégica, pauta e agenda de longo prazo, alinhando passos e prioridades, coordenando os processos de alocação e gestão de pessoas no BC, hoje fatiado em três unidades (Depes, Depog e Unibacen);
- i) Instituição de capacitação em chefia e liderança, obrigatória para os ocupantes de cargo de gerência, focada em gestão de pessoas, comunicação e na prevenção ao assédio moral e sexual;
- j) Elaboração de Código de Conduta dos Servidores ocupantes de cargos de chefia;
- k) Sistema de trabalho remoto, o chamado teletrabalho, no âmbito do Banco Central;
- l) Jornada flexível, sendo 7 horas presenciais e 1 hora em regime de sobreaviso, tele trabalho, programa de aperfeiçoamento ou atividade física, a exemplo dos critérios e regras adotados pelo TCU, Receita Federal, Serpro, Anatel, Polícia Federal;
- m) Não utilização de trabalhadores alheios ao quadro de servidores nas áreas com informações sensíveis e sigilosas, assim como na área de informática e de comunicação, postos exclusivos de servidores concursados;
- n) Reversão do processo de esvaziamento das Regionais, quanto aos seguintes principais aspectos, todos eles, por evidente, plenamente relacionados entre si, em movimento de retroalimentação do processo de esvaziamento das Regionais: (i) nas relações de poder mantidas entre Sede e Regionais; (ii) nas atividades de concepção, fortemente concentradas na Sede, vis a vis as atividades de mera execução do que é adrede e exteriormente concebido, a quase totalidade de tais atividades de execução destinadas às Regionais; (iii) na distribuição de Funções Comissionadas entre Sede e Regionais e; (iv) na realimentação do quadro de servidores, expressivamente direcionado para a Sede, em detrimento das Regionais;
- o) Inclusão nos objetivos estratégicos do Banco Central “a promoção da cidadania financeira e o fortalecimento do relacionamento com a sociedade”;

- p) Manter foco na Valorização das Regionais, mostrando que há entendimento até aqui dominante em nosso Sindicato de que o BCB deve buscar, no mínimo, o mais adequado possível atendimento das demandas de expressiva parcela da sociedade brasileira desprovida de direitos econômicos;
- q) Manter uma ação contínua por parte do Sinal na defesa da cidadania por meio da regulamentação do Artigo 192 da Constituição Federal, que produziu propostas de interesse de toda a sociedade, sob a bandeira da luta por um Sistema Financeiro Cidadão. (<http://portal.sinal.org.br/assunto/artigo-192-2/>);
- r) Lutar por alterações na atual conformação decisória no BCB de forma a gerar a melhor forma de aproveitamento do trabalho do quadro de servidores com alto grau de qualificação técnica na Instituição.
- s) Lutar por distribuição mais equânime de atribuições visando que o corpo funcional possa exercer sua atividade de natureza intelectual de modo mais proativo e mais preparado para desafios;
- t) Fortalecer a linha de ação hoje adotada na área de QVT do Sinal de forma a evitar que o não exercício pleno de nossas capacidades se constitua em desperdício de recursos públicos, e se torne fonte central de mal-estar ambiente de trabalho;
- u) Fortalecer a ação do Sinal em defesa dos direitos dos servidores, incluindo a paridade; (ii) o cumprimento dos acordos trabalhistas; (iii) a Política Sindical explicitando que “O valor do trabalho do servidor é o centro da Instituição”;
- v) O Sinal desenvolverá estudo e debate em caráter de urgência sobre Lei Complementar Orgânica da carreira de Especialista do Banco Central do Brasil (estatuto próprio) e sobre a Democracia Direta;

3 – Ações Prioritárias

- a) Solicitar a imediata autonomia dos seus servidores no exercício de suas atividades profissionais e a sua conseqüente valorização junto à sociedade;
- b) Solicitar a imediata autonomia do servidor nos seus pareceres e comentários quando da análise dos relatórios e processos a ele submetidos;
- c) Empenhar-se junto ao Banco Central e ao Congresso Nacional, pelo entendimento da imprescindível necessidade de a autarquia obter a sua autonomia técnica, financeira e orçamentária, para poder exercer com segurança o seu papel de guardião da moeda, no controle da inflação, da política monetária e do nível de emprego;

- d) Visando a possibilidade de o governo atual alterar, no que lhe interessa, o sistema financeiro nacional, resgatar e atualizar do nosso projeto do Art.192, temas importantes como autonomia do Banco Central e educação financeira, visando a valorização das regionais da instituição. Posteriormente, o Sinal deverá, também, promover um encontro/seminário sobre esses temas, convidando o IPEA para participar;
- e) Que o Sinal busque a aprovação de um projeto de lei orgânica para a autonomia do servidor do BC (Estatuto próprio dos servidores aprovado pelo CMN, prevalecente sobre a Lei 8.112/90);
- f) Que o Sinal se empenhe junto ao Banco Central por uma gestão participativa e democrática na instituição;
- g) Adotar linha de atuação para, efetivamente, fazer com que o trabalho realizado no BCB atenda, efetivamente, sem mistificações e subterfúgios, às demandas da sociedade, trazendo, também, em um único e indivisível processo, efetiva valorização do trabalho, e, portanto, felicidade, em seu trabalho para os servidores da Instituição;
- h) Empenhar-se junto ao Banco Central por uma gestão participativa e democrática na instituição;
- i) Propugnar sejam adotadas medidas administrativas e/ou judiciais no sentido de se implementar a revisão dos itens 9-3-1 e 9-3-13, do MSP para que a regra do regime de substituição [o pagamento da substituição é devida sempre que o titular, quando dos seus afastamentos ou impedimentos, não puder exercer as atribuições de sua função comissionada de natureza gerencial] volte a vigorar.
- j) Trabalhar em defesa do cumprimento dos acordos que preveem a modernização da carreira de especialista, com o desmembramento dos cargos que a compõe em duas novas carreiras, ambas de nível superior, com denominações a aderem definidas. Uma composta pelo atual cargo de analista e a outra, de apoio, na qual seriam enquadrados os atuais técnicos de forma a se ter, assim, duas carreiras, com atribuições distintas, nos moldes adotados pelo Ministério Público da União e pela Defensoria Pública da União.

ATUAÇÃO DO SINAL JUNTO À SOCIEDADE

1 – Proposta de Trabalho

- a) Formar Grupo de Trabalho, sob a coordenação do Diretor de Comunicação do Sinal para elaborar campanha publicitária tendo como objetivo a divulgação do valor do Banco Central à sociedade brasileira;
- b) Pesquisar o funcionamento de bancos centrais de países desenvolvidos para utilizar tais conhecimentos na apresentação e divulgação do Banco Central do Brasil à sociedade brasileira;
- c) Negociar com a Diretoria Colegiada estratégia conjunta de divulgação dos trabalhos do Banco Central;

2 – Diretrizes

- a) Ampliar a atuação do Banco Central no território brasileiro por meio da busca de diálogo com representantes da sociedade, facilitando e agilizando o atendimento às diversas demandas na área de serviços financeiros por parte da população local;
- b) Cabe a nós e ao Sinal, pelo papel de representação política, atuar daqui para frente e continuamente, para que o realce à Instituição esteja associado ao trabalho dos servidores. Essa diretriz política deve constituir-se em política sindical permanente do Sinal;
- c) Trabalhar para que a imagem da Instituição passe a ser a imagem dos servidores, e vice-versa, no sucesso e nas dificuldades. Manter os servidores inseridos no processo não deixando que se esqueçam que somos agentes políticos de Estado, prevalecente sobre agentes de governo;
- d) Impedir que o presidente e os diretores do Banco Central, assim como governantes, apropriem-se do trabalho dos servidores e carreguem os louros para eles;
- e) Deixar claro à sociedade nosso papel de construtores, desenvolvedores e executores de políticas do Banco Central, com a diretoria do Banco Central compondo esse processo e não separada dele, explicitando que o trabalho dos servidores é o núcleo central da Instituição;

- f) Buscar mecanismo e estratégias de divulgação das atividades dos servidores do Banco Central, procurando a inserção em espaços de rádio, televisão e periódicos, estendendo também a sua atuação na educação financeira da sociedade, levando e esclarecendo os conceitos, ensinando as práticas e atitudes que levem ao consumo consciente e o planejamento para o futuro de modo a diminuir a inadimplência e proporcionar ao cidadão melhorar seu rendimento;
- g) Abrir o debate para a Sociedade em suas diversas representações, sendo conclamadas, para isso, as diferentes entidades representativas da sociedade civil, as instituições representantes de interesses de classe, o Poder Judiciário, o Congresso Nacional etc.
- h) Proporcionar à sociedade brasileira ampla divulgação da importância do BC, especialmente ministrando educação financeira para o cidadão, visando conscientizá-lo da importância da poupança e consumo consciente na redução da inadimplência, permitindo-lhe uma administração responsável dos próprios rendimentos e bens.
- i) Fortalecer a identidade dos servidores e projetá-los como o centro da Instituição, como um valor por imprescindibilidade e competência, como agentes políticos de Estado.

3 – Ações Prioritárias

- a) Utilizar como opção para a ação sindical estratégia política de divulgação que o Sinal busca dialogar com a Sociedade enquanto a Administração Central do BCB só ouve (e acata, de bom grado), o que tem a dizer o Sistema Financeiro;
- b) Considerar o alinhamento da ação do Sinal aos anseios da coletividade como o melhor caminho para que o Sindicato retome sua ação política para a Valorização do Trabalho do servidor do BCB, concomitante com o mais adequado atendimento, pelo BCB, das necessidades de nossa Sociedade em todo o território nacional.
- c) Discutir na AND se é verdade que toda a propina paga pelos governos e empresas a fim, e que provavelmente continua integrante dos orçamentos para 2017, passam pelo crivo dos servidores públicos;

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As propostas apresentadas apontam pontos de discussão que devem permear não apenas o debate em torno do Tema 1, mas também o enfrentamento dos demais Temas da XXVII AND do Sinal.

Entendemos que há forte correlação, por exemplo, entre a discussão da Autonomia Profissional - entendida como tendo como um seu foco decisivo a busca pela ampliação da liberdade de o servidor executar suas atividades profissionais, de lutar pela ampliação de sua QVT - e o debate do papel do BCB na Sociedade.

A discussão da Valorização das Regionais - ou da Regionalização da Atuação do BCB -, realizada nas mais recentes ANDs, também deve ser, mais uma vez, eixo importante de debate, com centralidade em uma ação proativa por parte do Sinal.

Um entendimento claro dessas e de outras relações ocorrentes na ação sindical pode contribuir, em muito, a nosso juízo, para o aumento da participação da Comunidade BCB junto ao Sinal, e, assim sendo, para a ampliação da efetividade da luta de nosso Sindicato.

ANEXO

Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) Presentemente Adotado pelo Sinal

**[Dicionário de Trabalho e Tecnologia
Cattani & Holzmann (Organizadores)
Editora da UFRGS, Porto Alegre (RS), 2006]**

Qualidade de vida no trabalho

Mário César Ferreira

1. O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) engloba duas perspectivas interdependentes. Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, ao desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e ao exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estejam inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Essa definição de qualidade de vida no trabalho contrapõe-se à tradição histórica no tratamento dessa temática, por diferentes perspectivas analíticas. O movimento *Quality of Work Life* toma impulso a partir dos anos 1970 (Westley, 1979), no embalo da reestruturação produtiva, como uma evolução “humanista” do enfoque gerencial de qualidade de processos e produtos no plano da qualidade pessoal. As dife-

rentes abordagens desenvolvidas ao longo dos últimos trinta anos adotam, na maioria das vezes de modo implícito, pressupostos sobre uma concepção de ser humano e de trabalho que orientam as análises em termos de indicadores, modelos de gestão e formas de avaliação. Entre as principais variáveis que têm sido trabalhadas nas organizações sob essas abordagens destacam-se: enriquecimento do cargo e de tarefas (Hackman; Holdham, 1975); motivação; satisfação pessoal; comprometimento; realização de atividades de lazer, físicas e culturais; e práticas assistencialistas.

O enfoque de Walton (1973) é um dos mais citados na literatura. Para o autor, a QVT inscreve-se num contexto de equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, destacando o papel social da organização e a importância de aliar-se produtividade aos programas de QVT. No modelo teórico de Walton, a QVT depende estreitamente dos seguintes fatores: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho.

2. A temática da qualidade de vida no trabalho tem sido objeto de crescente interesse por parte de pesquisadores, gestores, trabalhadores e especialistas diversos no campo das ciências do trabalho. No Brasil, sobretudo

a partir dos anos 1990, tem crescido significativamente a produção científica sobre o tema, com destaque para a Administração e a Psicologia. As publicações em QVT têm enfatizado diferentes aspectos: conciliação entre os interesses das organizações e dos indivíduos (Fernandes, 1996); saúde, estilo de vida e ambientes de trabalho (Silva; Marchi, 1997); segurança e higiene no trabalho (Signorini, 1999); conflitos decorrentes das relações interpessoais (Bom Sucesso, 2002); escolas de pensamento, indicadores empresariais (biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais) e fatores críticos de gestão (Limongi-França, 2003); saúde mental, condições, organização e as relações de trabalho (Sampaio, 2004). Um balanço da concepção dominante nas abordagens de qualidade de vida no trabalho põe a nu alguns de seus limites. Essa visibilidade pode ser ilustrada pelas práticas hegemônicas implementadas nas organizações com base em tais perspectivas teóricas. Atualmente, em muitas instituições públicas e privadas, a adoção de programas de QVT significa, principalmente, um “cardápio” de atividades do tipo anti-estresse. Nesse sentido, algumas das práticas frequentes de qualidade de vida no trabalho nas organizações servem de exemplo: tai-chi-chuam, yoga, aikido, capoeira, massagens terapêuticas, dança de salão, coral, cursos diversos, palestras, reeducação alimentar, doação de sangue, feira de artesanato, administração de finanças pessoais, preparação para a aposentadoria. É nesse cenário que se manifesta o caráter ideológico desses enfoques de QVT enquanto estratégias de sedução voltadas para se garantir ou aumentar a produtividade dos trabalhadores.

De forma caricatural, o “casamento” entre a concepção dominante de QVT e sua prática recorrente pode ser ilustrado por uma situação bem típica: após uma longa, fatigante e (aparentemente) interminável manhã de trabalho, o trabalhador manifesta sinais evi-

dentos de intenso desgaste em função, principalmente, do posto de trabalho pouco adequado, de regras “esquizofrênicas” de trabalho e de relações conflituosas com clientes, chefias e colegas. Ao encerrar o turno matutino, ele é convidado a participar de uma sessão de yoga. Após essa atividade, o trabalhador sente-se melhor, mais aliviado, enfim, “desestressado”. Mas, no período vespertino, ele volta a “mergulhar” no mesmo contexto de trabalho, com todos os seus indicadores críticos e, inexoravelmente, o forte desgaste reinstala-se. Uma análise dessa situação comum mostra que a concepção dominante de QVT, com suas discretas variações de retórica conforme o viés do autor, caracteriza-se por três perspectivas. a) **Foco no indivíduo.** O trabalhador é o responsável pela sua QVT, portanto, as fontes concretas da fadiga permanecem intocáveis. Ele é a variável de ajuste, devendo se adaptar ao ambiente organizacional hostil. Nessa perspectiva, as atividades visam, de forma implícita, aumentar sua resistência às adversidades organizacionais. Nesse enfoque, o trabalhador personifica o paradigma da flexibilidade, conforme a crítica formulada por Sennett (2001). b) **Caráter assistencial.** As atividades que compõem os programas de QVT, ainda que em geral importantes e válidas em si mesmas, estão em nítido descompasso com o contexto de trabalho e seus problemas. Neste caso, elas desempenham uma função de natureza compensatória do desgaste vivenciado pelos trabalhadores, pretendendo ter um papel “curativo” dos males do trabalho. Concretamente, essas atividades dos programas de QVT significam, figurativamente, prescrever-se um analgésico para alguém que se queixe de dor de dente; o remédio pode até amenizar a dor, mas não a elimina. c) **Ênfase na produtividade.** As atividades de QVT buscam, de fato, assegurar os índices prescritos de produtividade, devendo as metas ser atingidas a qualquer custo. A relação

custo/benefício deve ser amplamente favorável em face da competitividade globalizada. Nesse cenário, os modelos de gestão do trabalho são objetos inquestionáveis, temas tabus nas organizações. Nesta ótica, a produtividade descola-se de sua dimensão saudável e torna-se produtivismo exacerbado.

Com base nesses limites, não seria exagero afirmar que a maior parte dos programas de QVT e dos enfoques teóricos nos quais eles se apoiam expressam novas estratégias de “sedução” gerencial para manter a tão desejada produtividade; uma modalidade de *endomarketing*. Talvez isso ajude a explicar uma das queixas recorrentes de dirigentes e gestores, formulada nos seguintes termos: “no início dos programas de QVT, a participação dos trabalhadores é grande, mas, com o passar do tempo, o grau de adesão decresce significativamente e, em muitos casos, ela não ultrapassa os 20% do quadro efetivo”.

Em contraposição à perspectiva hegemônica de QVT assistencialista, coloca-se uma abordagem de qualidade de vida no trabalho de natureza preventiva (Mendes; Ferreira, 2004), em sintonia com a definição apresentada inicialmente. O foco central consiste em removerem-se os problemas geradores de mal-estar nos contextos de produção, atuando-se em três esferas interdependentes: nas condições, na organização e nas relações socioprofissionais de trabalho. Isso implica conceber-se QVT como uma tarefa de todos (e não uma responsabilidade exclusivamente individual) e uma busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (e não no foco exacerbado da produtividade).

Resultados de estudos, pesquisas e intervenções em instituições com base na abordagem de QVT preventiva mostram que a implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho não é uma tarefa simples, mas

impõe guiar-se a prática de todos os interessados por meio de cinco pressupostos que condicionam o sucesso da empreitada nessa área. a) **Mudança de mentalidade.** Novas práticas em QVT requerem disposição, sobretudo de gestores, para removerem valores, crenças e concepções, muitas vezes cristalizadas no contexto organizacional, que podem estar na origem dos obstáculos para QVT. Nesse sentido, mudança de mentalidade implica “pensar diferentemente para agir diferentemente”. Não se mudam práticas de forma conseqüente sem haver mudanças de consciências. b) **Indissociabilidade entre produtividade e bem-estar.** Nesta esfera, QVT significa resgatar o papel ontológico do trabalho como um vetor histórico de construção das identidades individual e coletiva. A indissociabilidade implica conceber-se produtividade na sua acepção positiva, ou seja, como um dos modos de ser feliz no contexto de trabalho, um meio de exercício do bem-estar. c) **Modelo antropocêntrico de gestão do trabalho.** A prática de QVT deve se apoiar em modelo de gestão do trabalho que: i) valorize os trabalhadores como principais protagonistas dos resultados; ii) promova o reconhecimento individual e o coletivo; iii) estimule a criatividade e a autonomia na execução de tarefas; iv) possibilite os desenvolvimentos pessoal e coletivo com base na cooperação intra e intergrupal; e v) participação efetiva, principalmente nas decisões que afetem o bem-estar individual e o coletivo. d) **Cultura organizacional do bem-estar.** A implementação de QVT requer uma política de comunicação que dis-semine, estimule e consolide uma cultura organizacional centrada em valores, crenças e idéias voltadas para o bem-estar individual e o coletivo, dando visibilidade para práticas bem-sucedidas, assim como promovendo a reflexão coletiva dos problemas existentes que comprometam a QVT. A área de comunicação institucional desempenha, portanto, uma

função estratégica em programas de QVT. e) **Sinergia organizacional.** A implantação de um programa de QVT não deve ser uma medida tópica, isolada e circunscrita a uma fração do organograma da organização. Ela deve ser transversal a toda a estrutura organizacional e conduzida em uma sinergia organizacional que implique efetivamente o compromisso de dirigentes e gestores, cooperação interdisciplinar de todos os especialistas envolvidos e, sobretudo, parcerias intersetoriais e sindicais.

3. Tais pressupostos não são uma panacéia para todos os males organizacionais, mas cumprem uma função de nortear o processo de implantação de programas de qualidade de vida no trabalho em bases mais sólidas. Sua operacionalização implica, principalmente, conduzir uma política de QVT de caráter preventivo, atuando na origem dos indicadores organizacionais críticos. Tal perspectiva propõe-se a resgatar o nexo entre as condições/organização/relações socioprofissionais e as vivências de mal-estar no trabalho, bem como os riscos para a saúde dos trabalhadores e o bem-estar de usuários, clientes e consumidores.

Referências

- BOM SUCESSO, E. P. *Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: QualityMark, 2002.
- FERNANDES, E. *Qualidade de vida no trabalho*. Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v.2, n.60, p.159-70, 1975.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2003.
- MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Gestão de pessoas focada na qualidade de vida no trabalho: bem-estar, uma tarefa de todos. In: FÓRUM DE QUALIDADE DE VIDA: TRABALHANDO E VIVENDO COM QUALIDADE, 1º, Brasília, 2004. *Anais...* Brasília: Banco Central do Brasil, 2004. p. 3-8.
- SAMPAIO, J. R. (Org.). *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter*.

Conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SIGNORINI, M. *Qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 1999.

SILVA, M. A. D.; MARCHI, Ricardo. *Saúde e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: Best Seller, 1997.

WALTON, R. E. Quality of work life: What is it? *Sloan Management Review*, Cambridge, v.1, n.15, p.11-21, 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*, v.2, n.32, p. 113-23, 1979.

Qualidade do emprego

Daniel Gustavo Mocelin

1. A *qualidade do emprego* pode ser definida como um conjunto de fatores relacionados ao emprego que implicam o bem-estar social, econômico e psicológico dos indivíduos. A abordagem da *qualidade do emprego* não pode ser dissociada da caracterização dos ambientes social, cultural e institucional em que se analisem os empregos e dos processos que operem em contexto mais amplo, os quais incluem as mudanças nas formas de organização produtiva, nos sistemas de organização do trabalho e nas condições de emprego. Faz-se necessário, portanto, discutir a *qualidade do emprego* observando as implicações de processos tais como o desenvolvimento e introdução das inovações tecnológicas nas empresas, a liberalização do mercado, a flexibilização das leis trabalhistas, a diversidade de tipos de contratos de trabalho, a rotatividade da mão-de-obra, as exigências de uma formação permanente e a igualdade de oportunidades.

A definição de *qualidade do emprego* não é consensual, embora existam importantes pontos de aproximação entre os estudos sobre a temática. Como afirma Carrasco (2002, p. 29), "De hecho, los distintos estudios sobre la materia, adoptan tácitamente una definición del concepto de 'calidad del