



**Sindicato Nacional dos
Funcionários do Banco Central**

SINAL/ NACIONAL 029/12
Brasília, 15 de maio de 2012

A Vossa Excelência
Miriam Aparecida Belchior
Ministra de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão

Senhora Ministra,

O Sinal - Sindicato Nacional dos Funcionários do Banco Central, representante legal da categoria, vem a V.Exa., ao tempo em que a cumprimenta e saúda, expor e solicitar o que se segue.

1. Importância e Atividades do Banco Central

O Banco Central do Brasil é uma instituição que se tem conduzido de forma excelente, pelo empenho de seu funcionalismo, o qual recebe reconhecimento público, doméstico e internacional. Nosso corpo funcional tem consciência do importante papel do Bacen na manutenção do poder de compra da moeda e da solidez do sistema financeiro nacional, bem como no controle das reservas internacionais, do balanço de pagamentos e da exposição cambial da dívida pública brasileira.

Além dessas, as atribuições pertinentes ao Bacen têm aumentado nos últimos anos, exemplo disso foi a adequação da fiscalização bancária aos sucessivos acordos de Basileia, a maior participação do Banco nos organismos internacionais e a atuação mais ativa da instituição em relação ao microcrédito, ao crédito rural e aos consórcios. No mesmo sentido, desde 1990, o Banco Central vem atuando para ampliar e melhorar o acesso da população a serviços financeiros (entre 2000 e 2010, o número de correspondentes no país aumentou de 19 mil para 150 mil).

Mais recentemente, o esforço para a política de redução do juros bancários desejada pela Presidenta Dilma, a qual certamente aumentará a importância e a necessidade de atuação da entidade. O recentemente lançado "Programa de Educação Financeira" poderá beneficiar aproximadamente 40 milhões de novos cidadãos.

Analisando tais cenário, verifica-se facilmente que a situação do quadro de servidores do Bacen pode representar a normalidade ou o caos na vida econômica e social da nação.

2. O cargo de Analista e suas especificidades

Devido ao caráter profundamente técnico do trabalho da autoridade monetária, novos servidores precisam passar por um longo processo de aprendizado e maturação, durante o qual é crucial sua interação com os funcionários mais antigos, que guardam



**Sindicato Nacional dos
Funcionários do Banco Central**

**SINAL/ NACIONAL 029/12
Brasília, 15 de maio de 2012**

consigo a memória da instituição. Dessa forma, a experiência nos ensina ser necessário um período razoável para sua formação de aproximadamente cinco anos em áreas mais técnicas.

3. Comparativo internacional

Verificou-se que o Banco Central do Brasil possui o menor corpo funcional dentre as autoridades monetárias das grandes economias mundiais. São apenas 2,4 servidores para cada 100 mil habitantes, enquanto, na União Europeia, este número chega a 12,5 servidores (ainda assim, o Bacen desempenha funções que nem todos os Bancos Centrais da Europa praticam).

A comparação internacional aponta ainda que o BCB foi um dos Bancos Centrais que teve a maior redução na força de trabalho. Para o estudo utilizou-se dados das duas maiores economias desenvolvidas (EUA e União Europeia) e de dois países em desenvolvimento (China e África do Sul). O conjunto dos países analisados correspondem a 57% do PIB mundial (em Paridade do Poder de Compra).

Nos relatórios anuais dos bancos centrais pesquisados, verifica-se uma grande ênfase nos investimentos em Recursos Humanos, em decorrência do aumento da complexidade na atuação dessas instituições. Nos EUA, por exemplo, apesar das fortes restrições orçamentárias americanas, o Federal Reserve aumentou sua força de trabalho em 3% no último ano.

A deficiência de pessoal do Banco Central do Brasil também já foi objeto de alerta por organismos internacionais. O Banco Mundial, na última edição de seu Relatório sobre a Observância de Normas e Códigos (Report on the Observance of Standards and Codes (ROSC)), alertou sobre a insuficiência de pessoal para a Autarquia realizar uma adequada supervisão bancária.

4. Comparativo interno

Internamente, o estudo comparativo entre dezenove cargos das Carreiras de Estado do Poder Executivo Federal indica que o cargo de Analista do Banco Central do Brasil foi o que apresentou a maior redução de quadro entre 2008 e 2011. No período, o Bacen perdeu o equivalente a 10,35% dos seus Analistas.

5. Quadro atual e Aposentadorias

Com relação apenas ao cargo de Analistas, a Lei estabelece um quantitativo em 5.309 mas, devido à dificuldade de reposição, o Banco fixou o objetivo de manter 4.513. Apesar disso, o número de Analistas ativos hoje é de 3.662. Se considerarmos a



**Sindicato Nacional dos
Funcionários do Banco Central**

**SINAL/ NACIONAL 029/12
Brasília, 15 de maio de 2012**

quantidade estabelecida em lei, há 1.647 vagas disponíveis; de outra forma, se considerarmos o objetivo reduzido do Bacen, existem 851 vagas.

Ainda, a situação atual do Bacen, que já é crítica, tende a piorar nos próximos anos. No quadro geral, entre técnicos, analistas e procuradores, ao final de 2012, o efetivo projetado é de 4.276, esse será o menor nível dos últimos 14 anos. No mesmo sentido, existem hoje, na instituição, 907 servidores que preenchem os requisitos necessários para obter a aposentadoria integral e a projeção até 2014 é de que 1.258 preencham os requisitos para a aposentadoria com proventos integrais (esse total representa 28% de todo o quadro do Bacen). Dessa maneira, em um cenário otimista, estima-se que o efetivo total será pouco mais de 3.600 até 2014.

6. Risco de RH

O quantitativo dos Recursos humanos que o Bacen dispõe hoje, diminuído das aposentadorias a se concretizarem nos próximos dois anos, sacrificarão o órgão de maneira tal que o prejuízo poderá ser irreversível. O processo, inclusive, já está em curso, pois a expertise e a cultura do Bacen perdem-se a cada colega que se aposenta e essa redução do quadro implica ainda em dificuldade dos servidores ativos se afastarem de suas atividades, como por exemplo, para cumprir o período de férias, ou para se capacitar.

Eventual descontinuidade, falha ou queda de qualidade no exercício das atribuições de seu funcionalismo, no nosso entender, deve ser evitada, a bem da prestação dos serviços do Órgão ao público. Esperar 2013 – e com ele a retirada de 40% dos quadros – para repor os 1.747 aposentandos será extremamente arriscado para a habitual eficiência e qualidade dos serviços do Bacen.

Tal risco se evidencia, pois desde janeiro de 2009 ocorreram 1.068 desligamentos de Analistas, dentre aposentadorias e outros tipos de vacância. O processo seletivo iniciado em 2009 supriu apenas 553 dessas vagas.

Assim, verifica-se um déficit de 515 Analistas no período e projetando-se o histórico de aposentadorias para o futuro, os desligamentos do Bacen poderão ocorrer a um ritmo de 327 servidores por ano.

7. Solicitações junto ao MPOG

O fato preocupante é que o número de vagas autorizadas nos últimos concursos para o Banco Central tem sido aquém do solicitado. Em correspondência encaminhada ao MPOG em 2008 (DIRET 812/2008–BCB/Diret, de 22.10.2008), o então Diretor de Administração do Bacen Anthero de Moraes Meirelles solicitou autorização para contratar



**Sindicato Nacional dos
Funcionários do Banco Central**

SINAL/ NACIONAL 029/12
Brasília, 15 de maio de 2012

1.300 Analistas através de concursos anuais no período de 2009 a 2012. Desde então, o BCB conseguiu contratar apenas 525 Analistas no concurso 2009/2010. Isso representa apenas 40% das vagas solicitadas

Mas a exemplo do DNIT e da PRF, que conseguiram nomear mais que o dobro do número de vagas de seus concursos, o Bacen pode aproveitar mais candidatos aprovados no concurso atual. Pois existe uma reserva técnica de mais de 175 aprovados no concurso de Analista. São candidatos selecionados em um contingente de mais 55 mil concorrentes classificando-se, em média, dentre os primeiros 1,1% colocados no certame.

8. Conclusão e pedido

Assim, faz-se necessário esse imediato reforço no quadro do Banco, de aproveitamento desses 175 aprovados, independentemente da realização de um novo concurso, cuja necessidade, por todos os fatos expostos, faz-se sentir. Entretanto, nomeações provenientes de novos concursos somente poderão ocorrer no início de 2014, dado o rito que deve ser seguido para um novo processo seletivo. No concurso atual, por exemplo, a nomeação dos novos Analistas ocorreu 19 meses após a decisão de realizar um novo concurso. A julgar que esse tempo será obedecido no próximo concurso, estima-se que os aprovados do novo processo seletivo não serão empossados antes de fevereiro de 2014. Portanto, sujeitamos a V.Sa. esse pleito.

Atenciosamente,

Sergio da Luz Belsito
Presidente Nacional