



XXVI ASSEMBLEIA NACIONAL DELIBERATIVA

**MANAUS (AM),
DE 03 A 09.10.2.014**

Relatório Final do Tema 3

**Política Salarial, Gestão do Trabalho e
Qualidade de Vida no Trabalho**

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	03 e 04
PARTE I – POLÍTICA SALARIAL	05 a 18
I-I CAMPANHA SALARIAL	08 a 18
PARTE II – GESTÃO DO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	19 a 50
II-I – PASBC	19 a 22
II-II – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BCB	23 a 29
II-III – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	30 a 32
II-IV – CONDIÇÕES DE TRABALHO NO MECIR	33
II-V – ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	34 a 36
II-VI – TREINAMENTO NAS REGIONAIS	36 e 37
II-VII – LICENÇA CAPACITAÇÃO	37 a 47
II-VIII – CRECHE	47
II – IX – CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SINAL	48 a 50

INTRODUÇÃO

Prezad@ colega,

É com grande satisfação que entregamos a você o Relatório Final do Tema 3 - Política Salarial, Gestão do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho da XXVI Assembleia Nacional Deliberativa (AND) do Sinal.

Tal satisfação deriva inicialmente da circunstância de termos podido cumprir uma tarefa a nós atribuída pelo Conselho Nacional de nosso Sindicato, tarefa essa de relevância, a nosso juízo, para a mais adequada realização da XXVI AND.

Tal satisfação deriva também, e principalmente, da boa qualidade existente, em nosso entendimento, no Relatório, boa qualidade essa diretamente relacionada à contribuição oferecida por diversos colegas que postaram propostas no Blog aberto para acolher sugestões a serem apresentadas à Plenária de nossa Assembleia.

Além de 75 propostas, foram postados no Blog 14 textos de abertura e embasamento do debate.

Em conjunto com o Coordenador e o Relator do Tema, 06 outros colegas – Cícero Ricardo Máximo Bezerra, Clóvis de Lima Barbosa Junior, Gustavo Diefenthaler, José Ricardo da Costa e Silva, Manoel da Cunha Filho, Rita Girão Guimarães - participaram de Grupo de Trabalho criado em torno do Tema. A eles nosso sincero agradecimento.

Uma palavra ainda a respeito de algo muito significativo que a nosso ver vem ocorrendo no Sinal, relativamente ao Tema objeto do presente Relatório.

Nosso Sindicato vem avançando a passos largos no sentido do entendimento de que nosso papel social não se esgota com a luta por melhorias salariais para a categoria que buscamos representar.

Mantida, por evidente, a centralidade da busca por melhores salários, com teoria e prática de tal luta expressas na Política Salarial do Sinal, de que o item Campanha Salarial é o carro-chefe (ver Parte I do Relatório), passamos crescentemente a incluir em nossa ação a crítica a aspectos fundamentais da Gestão do Trabalho praticada pela Administração Central do Banco Central do Brasil (BCB) e a proposição de avanços efetivos na melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores ativos e aposentados do BCB (ver Parte II do Relatório).

Nesse contexto, são criados conceitos como Política Negocial e Campanha Negocial, por exemplo, para mais e melhor dizer da proposição de inserção política contemporânea e, para nós, futura, do Sinal.

Desejando a você uma boa leitura, nos mantemos à sua inteira disposição para possíveis esclarecimentos julgados necessários.

Com um abraço,

Sergio da Luz Belsito

Coordenador do Tema 3 da XXVI AND do Sinal

José Vieira Leite

Relator do Tema 3da XXVI AND do Sinal

I – POLÍTICA SALARIAL

O SERVIDOR E O 2º GOVERNO DILMA

Antônio Augusto de Queiroz

Jornalista, analista político e Diretor de Documentação do Diap

O servidor público e suas entidades representativas vão precisar intensificar a pressão sobre o Governo da Presidente Dilma para evitar que seus direitos e vantagens sejam congelados ou escolhidos como variável do ajuste que virá nos dois primeiros anos da nova gestão.

Todos sabemos que a Presidente, em razão das políticas anticíclicas adotadas para amenizar os efeitos negativos da crise internacional sobre o País, terá que promover ajustes nas contas públicas, de um lado atualizando as tarifas públicas represadas nesse período e, de outro, contando gastos correntes, tanto para equilibrar as contas públicas, quanto para evitar novas altas nas taxas de juros.

Registre-se, por dever de justiça, que qualquer presidente que fosse eleito teria que promover tal ajuste. Os compromissos políticos e ideológicos do governante e de suas equipes é que definiriam a amplitude e intensidade do ajuste, bem como quem ou que setores escolher como variável do ajuste.

O objetivo a ser perseguido é que o aumento das tarifas públicas se dê de forma gradual, para não sufocar o orçamento das famílias, e o ajuste nas contas públicas seja seletivo, preservando os programas sociais, os investimentos em infraestrutura, e assegure, inclusive com reposição das defasagens, o poder de compra dos salários dos servidores, que têm caráter alimentar.

Tudo leva a crer que haverá uma grande disputa na sociedade e no interior do governo para se proteger dos cortes, e os servidores e suas entidades precisam agir preventivamente. Devem buscar interlocução e diálogo com a equipe que se relaciona com as entidades de servidores (MPOG, Casa Civil e Secretaria Geral da Presidência) e pressionar as autoridades, sob pena de mais uma vez serem escolhidos como variável do ajuste.

Nesse diapasão, os servidores e suas entidades devem organizar uma agenda positiva, de caráter propositivo, e outra negativa ou reativa para poder orientar sua estratégia nessa disputa.

A agenda positiva deve consistir, entre outras coisas: a) na imediata regulamentação da Convenção 151 da OIT, que trata da negociação das condições de trabalho no serviço público, b) na defesa de uma política salarial permanente, que reponha anualmente o poder de compra dos salários, c) na reposição dos efetivos das carreiras, promovendo os concursos públicos necessários à recomposição de quadros, sem terceirização em funções típicas de servidor público de carreira, d) na regulamentação do art. 37, inciso V, da Constituição para limitar as situações de livre provimento, com valorização dos servidores de carreira na ocupação dos cargos comissionados; e) na isonomia de vencimentos e benefícios dos servidores dos três poderes da União, e f) na aprovação da PEC 555/2006, que extingue, de forma gradual, a contribuição dos aposentados e pensionistas do serviço público.

Já na agenda reativa, os servidores e suas entidades devem, por todos os meios, evitar que quatro ameaças se concretizem no próximo governo: i) o desmonte do Aparelho de Estado, seja substituindo contratação por terceirização, seja substituindo órgão estatais por Organizações Sociais, Serviços Sociais Autônomos ou ONGs, na prestação de serviços públicos, ii) a aprovação do PLP 92/2007, que trata das funções estatais; iii) a aprovação do PLP 248/1998, que trata da dispensa por insuficiência de desempenho; e iii) a aprovação dos PLPsnºs 1/2007 e 549/2009, que limitam o aumento do gasto com pessoal, a fim de evitar o crescimento de sua participação relativa na despesa.

O alerta tem o propósito de contribuir para a montagem de estratégia para enfrentar os próximos dois anos, que certamente serão difíceis para os servidores. As reflexões deste texto são produto da experiência, da análise de fatos, dados e informações disponíveis. Trata-se, portanto, de análise isenta e feita considerando desde questões relacionadas às finanças públicas, passando por autoridades que tratam dos assuntos de pessoal (MPOG e Casa Civil) até documentos e declarações oficiais.

MOBILIZAR É PRECISO

Sergio Belsito

Diretor de Assuntos Previdenciários do Sinal e Presidente do Sinal-RJ

Como é de conhecimento de todos, independentemente do governo que vier a ser eleito, horizontes sombrios na economia são traçados por diversas correntes econômicas.

Há quem se arrisque a prever que teremos ao menos mais dois anos de sacrifício antes que a economia volte a crescer. A proposta de forte ajuste fiscal tem sido a receita que facilmente agrega algumas correntes de pensamento econômico, no sentido de retomar a confiança e atrair novos investimentos.

A proposta orçamentária para 2015 encaminhada ao Congresso Nacional prevê estimativas de crescimento anual de 3% para 2015 e de 1,8% em 2014. Entretanto, o relatório de Mercado Focus do Banco Central de 5 de setembro, aponta uma expectativa de crescimento de 1,1% em 2015 e de 0,48% para 2014.

Evidentemente, não sendo realizado o crescimento estimado na peça orçamentária, mas se confirmando as estimativas menos otimistas, as despesas de pessoal da união poderão ser da ordem **de mais de 4,6% do PIB**, ou seja, bem superior ao previsto para 2014 de 4,1%. Não podemos esquecer que esse patamar é tido pelo atual governo como a grande conquista obtida, na área, mesmo sem o sucesso da tramitação do PLP 549/2009 que, oficialmente, trazia novos parâmetros de arrocho da Lei de responsabilidade fiscal.

E nós servidores, o que temos a ver com isso? Tudo, já que as despesas de pessoal, uma das mais representativas para o governo, é a mais fácil de ser contida, quer por pressão da mídia, da sociedade mal informada ou de quem deseja um bom superávit para garantir o retorno do capital financeiro. Além do mais, o artigo 37 da Constituição Federal ainda não foi regulamentado, o que nos asseguraria reposição das perdas salariais. O governo trabalha com a visão de recursos orçamentários disponíveis e não com a obrigação de reposição das perdas inflacionárias aos servidores.

Assim, mesmo considerando a terceira parcela do último acordo salarial imposto pelo governo, a ser concedida a partir de janeiro próximo, os servidores do BC estarão consolidando perdas, na administração Dilma de aproximadamente 10%, sem considerar o fato de que ao longo dos anos de 2011 e 2012, seus salários permaneceram congelados.

Esse cenário, desde logo, coloca como relevante a busca de alternativas que permitam não apenas superar essas perdas, mas também reaver diferenças e superar desequilíbrios em relação a outras situações remuneratórias comparáveis. Essa atual situação da nossa atividade profissional evidencia a desvalorização dos servidores do Banco Central, com a existência de iniquidades internas, e a conseqüente perda de atratividade da Carreira no contexto geral da Administração Pública Federal.

Qualquer que seja o resultado do processo eleitoral, muito pouco espaço orçamentário deverá sobrar para que possamos contemplar novos reajustes aos servidores públicos em 2015. Isso deve ocorrer devido a compromissos com forte ajuste fiscal e com a priorização das transferências sociais, em detrimento da melhor qualidade do serviço público, já assumidos pelos principais candidatos à Presidência.

Com esse quadro, é grande a possibilidade de se repetir o que aconteceu no governo Dilma, em que a falácia das negociações se deu no seu segundo ano de mandato para ter efeitos financeiros, a partir do terceiro ano. Ou seja, poderemos ter a situação de uma eventual negociação para efeitos financeiros somente a partir de 2017.

Assim, fica cada vez mais provável de termos a repetição do episódio dos 5+5+5, que além de dividir a categoria, consolidou perdas inflacionárias e parcelou parte da reposição de perdas passadas.

A condição de orfandade dos servidores do BC nos impõe que, desde já, passemos a discutir caminhos e estratégias para nossa campanha salarial.

Dessa forma, na discussão para as propostas da nossa XXVI AND, tão importante quanto definir nossa pauta negocial, coloca-se a necessidade imperiosa de discutirmos formas de mobilização e de unidade de nossa categoria.

Assim, conclamamos a categoria a iniciar esse processo de sugestões e propostas de mobilização e de unidade, de maneira a demonstrar que a nossa união pode fazer a diferença em nossa luta.

CAMPANHA SALARIAL

IsoSendacz

Diretor para Assuntos Intersindicais do Sinal

(Respondendo ao chamado do coordenador e do relator do grupo 3, a quem se dirigem as palavras abaixo em primeira instância, apresento algumas considerações sobre o que devemos debater na próxima AND sobre campanha salarial e estrutura sindical. Fica à consideração).

A política de campanha salarial do sindicato vigente preconiza o direito dos servidores e funcionários do Banco Central do Brasil ao mais alto padrão remuneratório do Executivo federal, pela excelência e fundamentalidade de sua missão institucional para o funcionamento do Estado brasileiro, em favor da Lei e da sociedade. Para tanto, entre outros aspectos, é fundamental a modernização da carreira de Especialista do BC, estendendo a exigência de nível superior no ingresso a todos os seus cargos.

Adicionalmente, entendeu a categoria ter direito à isonomia na concessão de benefícios e indenizações, com relação a outros Poderes da República.

Como etapa intermediária, cabe ao Sindicato pugnar pela supressão da diferença remuneratória entre os subsídios máximos das carreiras da Autarquia, mediante elevação do padrão de vencimentos dos Especialistas, até

se equiparar com o teto da carreira de Procurador, e, da mesma forma, atingir o mesmo padrão de carreiras congêneres, como parâmetro a tabela da Receita Federal do Brasil.

É pauta central do Sindicato a recuperação da paridade entre analistas e técnicos, no patamar de 70%.

Tais pretensões representam ao mesmo tempo justiça para com os servidores da Autoridade monetária e atendimento do desejo da sociedade, expresso na Carta Magna, de contar com quadros qualificados e dedicados com exclusividade a organizar um sistema financeiro que promova o desenvolvimento equilibrado do país e atenda às suas necessidades e assegurar o poder de compra da nossa moeda nacional.

A possibilidade, maior ou menor, de conquista desse porvir depende de condições objetivas e subjetivas. Ou seja, por um lado o governo precisa ter condições de beneficiar os trabalhadores do serviço público e, por outro, precisa querer fazer isso.

Do ponto de vista da organização sindical norteiam a atividade do Sinal o princípio da unicidade sindical, a integração das ações com outras entidades sindicais de servidores públicos e com a sociedade em geral, sempre com base nos interesses precípuos dos representados, e a construção do “segundo andar” do edifício sindical, ou seja, de federação de sindicatos de carreiras exclusivas de Estado.

Cabe à AND definir diretrizes nessa seara para o próximo biênio, confirmando, modificando ou suprimindo as teses adotadas há dois anos, e acrescentar outros pontos mais, bem como orientar estrategicamente a condução dos assuntos sindicais, relativos à campanha salarial e estrutura sindical.

Não há razão de se abandonar quaisquer das diretrizes já elaboradas, que devem seguir orientando o Conselho Nacional e a Diretoria Executiva para, respectivamente, elaborar orientações políticas e ações sindicais que possam aproximar os servidores e funcionários dos nobres objetivos destes anos. Antes ao contrário, é recomendável à AND enfatizá-los na nova pauta que, após referendo da categoria, orientará a luta do Sinal.

O avanço na política de campanha salarial do Sinal passa por trabalhar na primeira e mais fundamental das condições citadas, pelo “poder fazer”, já que o elemento subjetivo dependerá, no essencial, da soma das vontades dos eleitores brasileiros, dentre os quais se incluem os filiados ao sindicato.

Nesse sentido, a principal tese aditiva a ser avaliada pela assembleia refere-se à intervenção ativa no debate econômico, em seus múltiplos aspectos, de modo a influenciar o meio estatal, político, sindical, social e acadêmico, no sentido de se conquistarem condições financeiras e orçamentárias mais favoráveis ao atendimento das demandas do conjunto dos brasileiros e, dentre

elas, o quinhão que cabe aos servidores públicos federais em geral e aos servidores e funcionários do Banco Central do Brasil em particular.

Toda essa extensa pauta não conflita, mas precede e integra, a luta por qualidade de vida no trabalho e fora dele. Aspectos como flexibilização da jornada de trabalho, teletrabalho, progressão e promoção, comissionamento e mobilidade, entre outros, são assuntos ocupantes das preocupações sindicais diuturnas, com os objetivos de tornar o ambiente do Banco mais saudável e produtivos e, ao mesmo tempo, seu servidores mais felizes.

O ambiente de negociação sindical exige, para seu correto funcionamento, requer também, a par da construção das entidades superiores representativas dos servidores e funcionários do Banco Central e da articulação dos diversos fóruns de servidores públicos, a regulamentação da Convenção 151, com o estabelecimento da data-base, da negociação coletiva no serviço público e o resguardo do direito de greve; e a instalação da Mesa Seccional do Banco Central do Brasil.

I-A) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE ISO SENDACZ:

Destacando os aspectos financeiros em uma proposta integrada, sugiro, como Pauta Financeira 2015/2016:

- a) Que se persiga para os Procuradores e Especialistas do Banco Central, no seu mais elevado subsídio, a mais alta remuneração que possa ser percebida por servidor do Executivo Federal;
- b) Que se estabeleça a correlação de 70% entre os subsídios dos cargos de Técnico e Analista, quando se compara os valores de mesma classe;
- c) Que se suprima quaisquer diferenças remuneratórias entre os subsídios de Procuradores e Analistas do Banco Central do Brasil e entre estes e outras carreiras do Executivo federal;
- d) Que se estabeleça a isonomia de benefícios, com os Poderes Judiciário, Legislativo e com o Ministério Público federais;
- e) Que se assegure, no mínimo, a paridade entre os proventos de aposentadoria e o subsídio atual da classe em que o servidor ou funcionário passou para a inatividade, independentemente do regime a que esteja submetido;
- f) Que se suprimam os descontos de subsídios e proventos, que tenham como mero objetivo reduzir o poder de compra dos servidores e funcionários do Banco Central, em especial os advindos da subcorreção da tabela do imposto de renda e a incidência de tributos sem retorno direto ou indireto ao contribuinte, como especialmente é o caso da contribuição previdenciária do

aposentado do serviço público;

g) Que, imediatamente, se busquem recuperar as perdas inflacionárias acumuladas desde julho de 2008.

Para tanto, o Sinal empreenderá o melhor de seus esforços no sentido de coordenar ações junto ao Banco Central, ao governo federal, às esferas Judiciária e Legislativa, à sociedade brasileira em geral e à comunidade internacional, de modo isolado ou conjuntamente com as representações sindicais e sociais interessadas na consecução dos objetivos que ora se estabelecem, em especial àquelas a que esteja organicamente vinculado.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta é pertinente e claramente formulada.

I-B) 04 PROPOSTAS DE AUTORIA DE DELEGADOS À AND DO SINAL-BRASÍLIA:

01 - Isonomia do salário dos analistas com o dos procuradores. Este ponto é primordial, é equalização da maior remuneração dos servidores de área fim do Banco com aqueles responsáveis pela análise legal e defesa da instituição. Este assunto foi prometido pelo atual presidente do Banco Central em reuniões anteriores com representantes dos sindicatos.

02 - Reposição salarial: inflação – reajustes desde 2008, quando foi definida a remuneração do Banco Central do Brasil, até a data de finalização da negociação salarial.

03 - Aprovação da PEC 147/2012, que enquadra o salário dos servidores do Banco Central do Brasil no topo do executivo.

04 - Aprovação de data base para reposição salarial dos servidores do Banco Central.

STATUS DAS PROPOSTAS: Admitidas, com Observações da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: As propostas são pertinentes e claramente formuladas.

OBSERVAÇÕES DA RELATORIA:

01 - Quanto às Propostas 01 a 03, entendemos que, ao menos em seus principais aspectos, elas se configuram bastante aproximadas de Propostas apresentadas no subitem II-A do item I - Política Salarial, já apreciado, não devendo, portanto, em princípio, ser debatidas na Plenária da AND.

02 - Restaria, assim sendo, se acatada tal sugestão, a discussão, no presente subitem, da Proposta 04.

I-C) 08 PROPOSTAS DE AUTORIA DO CONSELHO REGIONAL DO SINAL-CURITIBA:

01 - Aumento das diárias.

02 - Aumento da IT (Indenização Transporte).

03 - Pagamento das comissões aos substitutos.

04 - Aumento do vale-alimentação.

05 - Aumento do vale-creche.

06 - Aumento das oportunidades de treinamento nas regionais.

07 - Aprovação da PEC 555.

08 - Busca do topo do executivo.

STATUS DAS PROPOSTAS: Admitidas, com Observações da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: As propostas são pertinentes e claramente formuladas.

OBSERVAÇÕES DA RELATORIA:

01 - Quanto às Propostas 01, 02, 03, 04, 05, 07 e 08, entendemos que, ao menos em seus principais aspectos, elas se configuram bastante aproximadas de Propostas apresentadas no subitem II-A do item I - Política Salarial, já apreciado, não devendo, portanto, em princípio, ser levadas a debate.

02 - Restaria, assim sendo, se acatada tal sugestão, o deslocamento, para outro subitem deste Relatório, da Proposta 06 - dada sua natureza diversa, a nosso juízo, das demais Propostas integrantes do presente subitem -, providência já tomada, em caráter preliminar, pela Relatoria.

I-D) 10 PROPOSTAS DE AUTORIA DO CONSELHO REGIONAL DO SINAL-SÃO PAULO:



01 - Aprovação da PEC 147/2012, que estabelece como subsídio do grau ou nível máximo da carreira dos servidores do BCB o equivalente a 90,25% do subsídio mensal fixado para os Ministros do STF;

02 - Regulamentação da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – que estabelece a negociação coletiva – e o direito de greve para os servidores públicos;

03 - Reposição salarial anual em função das perdas inflacionárias, tendo por base o Corrosômetro do Sinal;

04 - Equivalência salarial, na Carreira de Especialista do BCB, do cargo de Técnico em 70% com relação ao de Analista;

05 - Equiparação dos vencimentos do cargo de Analista (Carreira de Especialista do BCB) ao do Procurador (Carreira de Procurador do BCB). O Analista recebe, hoje, 5% a menos do que o Procurador;

06 - Revisão dos benefícios (auxílio-alimentação, auxílio-transporte, indenização de transporte – IT, diárias e auxílio-creche);

07 - Verba de representação para quem faz serviço externo;

08 - Adicional por Tempo de Serviço (Anuênio), uma forma de melhorar a remuneração, inclusive, dos que já se encontram no topo da carreira;

09 - Correção imediata da tabela do Imposto de Renda, com apoio do Sinal à campanha “Imposto Justo”, promovida pelo Sindifisco Nacional. Além das deduções ali reivindicadas (educação e moradia)*, caberia também incluir a saúde, especialmente gastos com farmácia;

* IMPOSTO JUSTO: o que mais essa ideia prevê:

Além da redução progressiva na defasagem da tabela de IRPF (Imposto de Renda da Pessoa Física) e instituição da tributação sobre lucros e dividendos das grandes empresas, o Projeto de Lei de iniciativa popular proposto pelo Sindifisco Nacional (Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil) traz mais quatro novidades que terão impacto positivo na vida tributária e fiscal do brasileiro.

EDUCAÇÃO – A proposta corrige o limite de dedução das despesas do contribuinte com educação. Hoje, a declaração do IRPF (Imposto de Renda Pessoa Física) só limita os gastos passíveis de dedução em apenas R\$ 3.230,46 – valor notadamente inferior aos realmente aplicados pela maioria dos brasileiros com despesas anuais de instrução própria e de dependentes. O Sindifisco defende que o abatimento no imposto devido relativo a gastos com educação deva equivaler pelo menos ao que o Estado gastaria se o contribuinte transferisse seu dependente para a rede pública.

Pelo motivo exposto e com base em dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), o projeto prevê que o limite de dedução com gastos

em educação fique em torno de R\$ 12 mil. Esse seria o novo teto para declaração de gastos com educação para que o valor possa ser ressarcido ao contribuinte.

MORADIA – Na área de habitação, a campanha do Imposto Justo prevê mais novidades que beneficiarão os brasileiros e o mercado imobiliário. A volta da dedução de valores pagos a título de aluguel residencial e de juros relativos a financiamentos pelo SFH (Sistema Financeiro Habitacional) na base de cálculo do Imposto de Renda é uma das medidas.

Até 1988, eram permitidas as deduções de aluguéis residenciais e de juros para o financiamento da casa própria. O projeto do Imposto Justo resgata essas duas medidas e reinstalou a dedução de despesas com aluguel e juros do financiamento da casa própria.

A correção do valor do custo de aquisição de imóveis constantes da relação de bens e direitos da Declaração de Ajuste Anual pelo IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo) é outra mudança que visa a beneficiar o brasileiro. O texto do PL do Imposto Justo defende que esse valor seja atualizado anualmente – de acordo com o índice oficial de inflação – de maneira que, ao vender um imóvel, o contribuinte pague os 15% de Imposto de Renda, previstos pelo atual regime, em cima de um valor já atualizado do bem.

O aumento do limite do valor dedutível com educação; a dedução de valores pagos a título de aluguel e de juros do SFH e correção pelo IPCA do valor declarado de bem imóvel são as quatro alterações previstas para o IRPF pelo Imposto Justo que trarão mais justiça fiscal a todos os brasileiros. Se todos contribuírem na medida da sua capacidade econômica, todos pagarão o que é justo.

10 - Trazer de volta para o BCB, por ser uma atividade própria do Órgão, a fiscalização do IOF, hoje a cargo da Receita Federal, e a implementação de taxas e emolumentos. A proposta, que depende de estudo sobre a viabilidade jurídica, busca criar fonte de receita para o BCB. Cumpre notar, entretanto, que o repasse de parte dessa receita para os servidores do BCB (como ocorria com relação aos da Receita Federal, em função, primeiramente, da RAV – Retribuição Adicional Variável e depois da GDAT – Gratificação de Desempenho de Atividade Tributária) não é mais possível, a partir da remuneração exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, como é o nosso caso e o dos servidores da RF (ver a propósito a Lei nº 11.890, de 24 de Dezembro de 2008).

STATUS DAS PROPOSTAS: Admitidas, com Observações da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: As propostas são pertinentes e claramente formuladas.

OBSERVAÇÕES DA RELATORIA:

01 - Quanto às Propostas 01 a 09, entendemos que, ao menos em seus principais aspectos, elas se configuram assemelhadas a Propostas apresentadas no subitem II-A do item I - Política Salarial.

02 - Quanto à proposta 10, esclarecemos que a mudança ali mencionada foi incluída na Constituição Federal de 1988. O assunto já foi abordado quando da análise de possíveis atribuições do BCB, por ocasião da formulação, pelo Sinal, de proposta de regulamentação do "Sistema Financeiro Cidadão". O grau de complexidade da matéria e a necessidade de alteração de diversos dispositivos constitucionais conduziram à sua não incorporação àquele projeto. Assim sendo, recomendamos que, em uma eventual reformulação do projeto, a sugestão seja reavaliada.

I-E) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE NILDSON SILVA:

Devemos fortalecer os instrumentos dos sindicatos, dentre eles a greve. Para isto, acho justo o Fundo de Greve, que permitiria distribuir o ônus da greve entre todos e em relação ao tempo. Creio que o fundo seria viável nestas condições:

- Fundo de greve seria para ressarcimento PARCIAL do salário por dia de greve;
- Fundo visa ressarcir despesas básicas com alimentação e moradia (ou outros) corrigido por índice geral de preços;
- Fundo seria mantido através de: doações; por contribuição de todos os filiados (aposentados e ativos); pelas parcelas das sobras, se este fundo estiver abaixo de um máximo definido em estatuto;
- Gestão seria terceirizada, respeitada a transparência, aplicado em fundos de investimento ou outro de certa liquidez;
- Máximo do fundo seria de uns 5 meses de ressarcimento dos beneficiados (ou de outra duração que julgarem necessária para manter a estabilidade tendo em vista a raridade das greves); passando deste limite as contribuições poderiam ser zeradas e os ganhos financeiros distribuídos aos filiados de forma consolidada semestralmente, ou conforme decidido em assembleias;
- No caso de liquidação por decisão em assembleia ou AND, o valor deve ser distribuído aos filiados.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida, com Observação da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta é, em princípio, pertinente, tendo sido claramente formulada.

OBSERVAÇÃO DA RELATORIA: Tendo presente que cada movimento grevista tem suas peculiaridades, propomos o encaminhamento, como Diretriz, à Plenária da AND, que o Conselho Nacional do Sinal seja encarregado de realizar, a cada movimento paralisista, estudos e propostas objetivas de constituição de Fundo de Greve, consideradas as circunstâncias concretas de tal movimento.

I-F) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE APARECIDO FRANCISCO DE SALES (APRESENTANDO PROPOSIÇÃO DE CONSELHEIRO REGIONAL DO SINAL-SÃO PAULO):

Exigir que o Presidente do Bacen cumpra a Lei 4.595/64 que, ao tratar das competências do CMN, estabelece que o Presidente apresente proposta sobre Gestão de Pessoas, inclusive reajuste:

Art. 4º Compete ao Conselho Monetário Nacional, segundo diretrizes estabelecidas pelo Presidente da República:
XXV – Decidir da estrutura técnica e administrativa do Banco Central da República do Brasil e fixar seu quadro de pessoal, bem como estabelecer os vencimentos e vantagens de seus funcionários, servidores e diretores, cabendo ao Presidente deste apresentar as respectivas propostas.

STATUS DA PROPOSTA: Não admitida.

RAZÃO DA NÃO ADMISSÃO: O dispositivo legal citado não possui, atualmente, validade jurídica, por não haver sido recepcionado no âmbito de formatação constitucional posterior, a Constituição Federal de 1988.

I-G) 03 PROPOSTAS DE AUTORIA DE NATALINO SAKAMUTA:

01 - Reafirmar a busca da reposição das perdas acumuladas desde julho de 2008.

O Conselho Nacional dedicou várias horas ao debate sobre a data de referência para o cálculo das nossas perdas acumuladas. O debate se deu por ocasião da elaboração do Corrosômetro, que está disponível na página do Sinal e que já aponta perdas de 24,4%. É necessário ratificar e reafirmar a decisão do Conselho Nacional para evitar confusões e para fixar, em nossas mentes, o período de referência e o índice de reposição necessário. Não se deve inserir nos nossos materiais, nem no próprio “Corrosômetro”, nem no Apito Brasil, nem nos documentos preparatórios da AND, períodos e índices que representem rebaixamento desse ponto da pauta. Deve-se, portanto:

- A) Retirar do Corrosômetro qualquer referência a períodos diferentes de julho/2008 a janeiro/2015 e índices de perdas diferentes de 24,4%;
- B) Não inserir, na nossa Comunicação, referências a “Governo Dilma”, “jan/11 a dez/14”, “Defasagem de 9,6%” ou equivalentes;
- C) Pautar a discussão da Campanha Salarial na AND na reafirmação dessa decisão e evitar o rebaixamento desse ponto da pauta.

02 - Reforçar a participação no Fórum dos Servidores Públicos Federais.

Por quais instâncias ou entidades passará a organização da Campanha Salarial? O Sinal está envolvido em diversos fóruns e entidades dos servidores federais (Fórum dos Servidores Públicos Federais, Fonacate, UCE, Fenafirc e outros). A participação em diversos fóruns e entidades exige organização e definição de prioridades e responsabilidades, pois há o risco de dispersão. A experiência de 2012 e 2014 demonstrou que as campanhas salariais passam, necessariamente, pelo Fórum dos Servidores Públicos Federais (ou Fórum das 32 Carreiras). A Campanha Salarial Unificada de 2012, sem a qual não haveria 15,8%, foi construída e organizada por esse Fórum, assim como todas as iniciativas relevantes na tentativa de organização da Campanha de 2014. Tudo indica que em 2015 não será diferente. O Seminário que está sendo organizado pelo Fórum dos SPF para os próximos dias já o demonstra, pois é a principal, se não a única, iniciativa de preparação para 2015. As campanhas dos servidores tendem a exigir unidade cada vez maior e que somente por esse Fórum elas serão possíveis. O Sinal deve, portanto:

- A) Reforçar sua participação ativa no Fórum dos SPF;
- B) Definir um responsável para atuação regular no Fórum dos SPF;
- C) Atuar para o fortalecimento do próprio Fórum dos SPF;
- D) Organizar a participação dos servidores do BCB no Seminário dos SPF;
- E) Evitar que atividades das demais entidades se sobreponham às do Fórum dos SPF;

03 - Preparar-nos, desde já, para a necessidade de greve.

Desde 2007 não há mobilização no BCB. A aposentadoria dos antigos e o ingresso de novos servidores desde 2008 tem representado enormes barreiras para esse propósito. Será necessário ousar na organização desses servidores, com atividades nunca antes patrocinadas pelo Sinal, que criem expectativas positivas, no sentido de que a mobilização é possível, além de necessária. Atividades que unifiquem e integrem todas as regionais são as melhores maneiras de criar essas expectativas positivas. Independentemente do resultado das eleições gerais e do fato de que o primeiro turno já tenha apontado um significativo retrocesso, que pode ou não ser aprofundado no segundo, é necessário fazer todo esforço para colocar o barco em movimento.



O Sinal deve investir nessa perspectiva, apontando, desde já, atividades como encontros nacionais abertos e atos unificados nas grandes regionais, combinados ou não com atividades nacionais do Fórum dos SPFs.

STATUS DAS PROPOSTAS: Admitidas.

RAZÕES DA ADMISSÃO: As propostas são pertinentes, tendo sido claramente formuladas.

I-H) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE GREGÓRIO ALBERTO LOPES:

Prezados,

Gostaria de apresentar uma proposta para a AND de Manaus mas não consegui fazê-lo no Blog.

A proposta é sobre Campanha Salarial e consiste em adotarmos como diretriz de campanha a equiparação entre analistas e procuradores, reduzindo-se nossa carreira para apenas três níveis. Aos técnicos corresponderia 2/3 do salário dos analistas e também passariam a ter três níveis.

Sds,

Gregório Lopes

STATUS DA PROPOSTA: Admitida, com Observações da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta deve, a nosso ver, ser levada a debate na AND, registrada, todavia, nossa dúvida quanto à sua pertinência, no que diz respeito à redução das carreiras para apenas três níveis.

OBSERVAÇÕES DA RELATORIA:

01 - Entendemos que, ao menos em seus principais aspectos, a Proposta se configura bastante aproximada de Proposta apresentada no subitem II-A do item I - Política Salarial, já apreciado, não devendo, portanto, em princípio, ser debatida na Plenária da AND.

02 - Restaria, assim sendo, possivelmente, a discussão a respeito da proposição da redução das carreiras para apenas três níveis.

II – GESTÃO DO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

II-I - PASBC

II-I-A) 10 PROPOSTAS DE AUTORIA DELUCIANA SCIOTTA, LUIZ RAFAEL GIORDANO E MARIA JULIANA FABRIS:

01 - Fortalecer a estrutura organizacional do PASBC, valorizando o setor, as atividades desenvolvidas e os servidores envolvidos, tornando a área mais atrativa como local de trabalho.

02 - Destinar maior orçamento para treinamento, capacitação e qualificação dos servidores em gestão de saúde, objetivando aperfeiçoar e adequar os conhecimentos para atender às constantes exigências do Programa.

03 - Solicitar ao Depes o levantamento das diferenças nos serviços e produtos oferecidos nas diferentes Praças pelo Programa, visando alcançar homogeneidade de tratamentos, benefícios e oportunidades para todos os beneficiários do PASBC.

04 - Fortalecer a rede credenciada do PASBC, por meio do retorno de prestadores de serviços na modalidade Pessoa Física, resolvendo em definitivo todos os entraves relacionados ao recolhimento de INSS.

05 - Criar uma rede credenciada referenciada para o PASBC em todas as Praças, com honorários diferenciados para atrair médicos especialistas qualificados.

06 - Promover o intercâmbio de informações entre as Praças e entre os servidores que trabalham com o PASBC, visando a uniformização do atendimento aos usuários do Programa e o entendimento comum do regulamento e das normas que o sustentam. Para tanto, propõe-se a criação de um Blog no Portal do PASBC, onde os servidores possam manter contato constante e compartilhar conteúdos de interesse geral.

07 - Estimular atividades e programas que promovam a medicina preventiva, através de campanhas periódicas, entre ativos e aposentados, com o objetivo de preservar a saúde dos beneficiários, e conseqüentemente a saúde financeira do Programa no médio e longo prazo.

08 - Estender o programa de vacinação para outros tipos, além da campanha para prevenção de gripe, garantindo prevenção através da imunização.

09 - Estabelecer modelos de atenção aos idosos, levando-se em consideração a mudança no perfil epidemiológico decorrente do envelhecimento populacional com o objetivo de rastrear o risco funcional pela perda de autonomia e independência dos beneficiários, indo além do atual levantamento de doenças crônicas do Programa VemSer, a fim de promover compressão de morbidades, redução dos anos perdidos por incapacidade e aumento da qualidade de vida.

10 - Criar um programa de reembolso e/ou oferta de medicamentos, mais amplo que os atuais relacionados ao Programa VemSer e ao reembolso de medicamentos de alto custo, uma vez que estudos demonstram que a fidelização ao tratamento prescrito aumenta os índices de cura e reduz riscos de reincidência na doença e de internações.

STATUS DAS PROPOSTAS: Admitidas.

RAZÕES DA ADMISSÃO: As propostas são pertinentes e claramente formuladas.

II-I-B) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DO CONSELHO REGIONAL DO SINAL-CURITIBA:

O Conselho Regional do Sinal-Curitiba vem a público divulgar algumas decisões tomadas em reunião realizada em 09.09.2014:

1 – “Reclama da terceirização do Plano de Saúde que veio só trazer dissabores aos usuários, pois os reembolsos têm levado mais de 60 dias para o ressarcimento. Foram confirmados casos de descredenciamento de profissionais por esse motivo, e citado como exemplo o credenciado VILSON ZONTA que pediu para sair do programa, depois de mais de 30 anos de participação no plano, em virtude do atraso nos pagamentos por parte do PASBC. Assim o diretor Freitas propôs que o CR de Curitiba levasse sugestão ao CN para realização de diagnóstico a respeito da eficiência do trabalho terceirizado do PASBC, bem como a inclusão do assunto na pauta da AND, o que foi aprovado por consenso”.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta é pertinente e claramente formulada.

II-I-C) 02 PROPOSTAS DE AUTORIA DE CLEIDE NAPOLEÃO:

Colegas, envio-lhes duas PROPOSTAS seguidas de Justificativas, com relação ao PASBC.

1 – PASBC – Eliminação da Participação Direta Limitada-PDL nas internações.

Justificativas – Resgatar a natureza solidária de Plano de Saúde – A PDL foi

criada para inibir o uso abusivo do Programa pelos seus participantes, através da participação em parte dos gastos com seu atendimento. Transformou-se em instrumento de gestão, favorecendo o uso racional e equilíbrio contábil. Entretanto, a prática de cobrança da PDL nas internações, é injusta quando fere a natureza de seguro de saúde que devem ter os Planos de Saúde, por negar benefícios integrais aos seus participantes em momentos cruciais à sua saúde, não de sua livre escolha. O exemplo do seguro de automóvel, uma máquina, onde é garantida a cobertura integral em caso de sinistro, deveria valer também para o ser humano. Internações ocorrem geralmente por doenças mais graves, desenvolvidas ou provocadas em acidentes e, em menor escala de tempo de internação, às parturientes e seus nascituros. O impacto nas contas do PASBC com a eliminação da cobrança da PDL nas internações, ainda não está mensurado, porém não deve ser empecilho para o encaminhamento da medida quando se faz justa, urgente e necessária.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida.

RAZÃO DA ADMISSÃO: A proposta deve, a nosso ver, ser levada a debate na AND, registrada, todavia, nossa dúvida quanto à sua pertinência.

2 – PASBC – Contribuição paritária do patrocinador (BC), em relação à Participação Direta Limitada-PDL, cobrada aos titulares e dependentes.

Justificativas – O PASBC é um plano de auto gestão antigo que paulatinamente está perdendo qualidade (embora se mantenha melhor do que os do mercado) e ficando mais oneroso aos participantes. Foi negociado com o funcionalismo, para substituir o plano anterior bem mais generoso em suas coberturas (FASPE), sob a condição de garantir o caráter PARITÁRIO (participante/patrocinador) em seu custeio. Entretanto, com o surgimento da cobrança da PDL deixou de ser totalmente paritário, uma vez que somente o participante teve este acréscimo de gastos, além da contribuição mensal. No contexto de arrocho salarial, o PASBC, custeado por contribuições mensais de seus participantes calculadas com base em percentual de seus salários, vem sofrendo cortes em suas receitas dado o impacto negativo da falta de reposição salarial, enquanto que o seu custo é onerado com a inflação maior relacionada aos serviços e produtos do campo da saúde. Neste contexto a PDL vem se constituindo, inclusive, em muleta orçamentária, quando não foi criada para este fim. E a PDL, sem a contrapartida paritária do patrocinador, mais o arrocho salarial, compõem duplo gravame sobre as costas do funcionalismo – arrocho salarial e aumento de custos no PASBC.

Resgatar o caráter paritário do PASBC, inclusive em relação à PDL, é, portanto, uma forma do patrocinador honrar integralmente o seu compromisso com o funcionalismo quando recriado o Programa em novo modelo, como também, no adverso contexto negocial em relação aos salários, garantir o que é mais do que um “salário indireto”, é sobretudo a manutenção de um Programa de Saúde com mais receita, equilíbrio contábil a longo prazo e



qualidade de atendimento.
Cleide Napoleão – SP.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida.

RAZÃO DA ADMISSÃO: A proposta deve, a nosso ver, ser levada a debate na AND, registrada, todavia, nossa dúvida quanto à sua pertinência.

II-I-D) 03 PROPOSTAS DE AUTORIA DE DELEGADOS À AND DO SINAL-BRASILIA:

01 - Necessidade de medidas que evitem os constantes descredenciamentos.

02 - Procura de alternativas para proteger servidor e familiares quando em viagem fora das praças (no território nacional), direito esse já assegurado aos aposentados e dependentes que vivem em outra cidade, que não as praças do BCB.

03 - Também houve menção a seguro viagem pago pelo PASBC.

STATUS DAS PROPOSTAS: Admitidas, com Observação da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: As propostas são pertinentes, à exceção, talvez, da Proposta 03.

OBSERVAÇÃO DA RELATORIA: A proposta 03 demanda, a nosso juízo, maior esclarecimento.

II-I-E) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE JOSÉ ALOÍSIO SANCHES:

Gostaria que fosse reimplementado o ressarcimento de despesas com funeral para dependentes, já que se trata da última despesa efetuada com os mesmos. No passado essa despesa tinha cobertura total e depois da última reformulação do Pasbc foi inexplicavelmente suprimida. Obrigado. Sanches/CRRJ.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta é pertinente e claramente formulada.

**INTRODUÇÃO DO RELATÓRIO, DE SETEMBRO DE 2.014,
DO GRUPO DE TRABALHO FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE
TRABALHO NO BANCO CENTRAL DO BRASIL, INSTITUÍDO PELO SINAL**

Reiteradas vezes, em tempo recente, o diretor de Administração do Banco Central do Brasil (BCB), afirmou, publicamente, que a possível Flexibilização da Jornada de Trabalho no Banco Central será precedida de Audiência Pública durante a qual o projeto da Administração Central do Banco deverá vir a ser objeto de sugestões, críticas etc. a ele oferecidas pela Comunidade BCB.

Assim sendo, o Sinal lançou Campanha Nacional de Debate: A Flexibilização da Jornada de Trabalho no Banco Central do Brasil, fazendo um chamamento a todos os integrantes da Comunidade BCB - servidores da ativa, servidores aposentados, trabalhadores “terceirizados” etc. - a participar de tal debate, que tem como objetivo central nos capacitar, de modo coletivo, democrático, participativo, para efetivamente intervir no processo de Audiência Pública acima aludido.

Na oportunidade, o Sinal convidou a Comunidade BCB a oferecer, por intermédio do e-mail flex@sinal.org.br, sugestões, críticas, relatos de experiências nacionais ou internacionais (que tenham ou não obtido sucesso em sua implantação) etc. a respeito do assunto.

Não foram poucos os que atenderam a tal convite, tendo sido até aqui apresentado um significativo número de qualificadas contribuições.

O Sinal, então, criou o Grupo de Trabalho Flexibilização da Jornada de Trabalho no BCB, visando a consolidação, análise e oferecimento de propostas concretas sobre o assunto.

Tal Grupo de Trabalho foi composto por quinze colegas, servidores da ativa e aposentados da Comunidade BCB, de diversas seções regionais de nosso Sindicato, todos detentores de expertise e/ou forte interesse pela matéria.

E é, portanto, neste momento que o Sinal oferece à Comunidade BCB o presente Relatório, resultado do trabalho de tantos e tão competentes e dedicados colegas (tanto aqueles que enviaram diversas e ricas mensagens, quanto aqueles que as analisaram, pesquisaram alternativas em diversas outras fontes, redigiram textos etc.). Tal documento fica, desde já e permanentemente, submetido à livre manifestação de todos os colegas que queiram contribuir para o seu aprimoramento.

A **Seção II** do relatório contém reflexões que articulam algumas questões suscitadas em torno do tema Flexibilização da Jornada de Trabalho, abordando especificamente suas relações com o Controle Eletrônico de Frequência, com a Autonomia Decisória na atual Estrutura de Poder e com a Qualidade de Vida no Trabalho. Tais reflexões visam à constituição de um posicionamento teórico a ser adotado pelo Sinal na condução das suas intervenções sobre o assunto diante da Comunidade e da Administração Central do BCB.

A **Seção III**, por sua vez, apresenta os resultados dos trabalhos do GT relativos a duas possibilidades de flexibilização da jornada, que foram identificadas preliminarmente e tiveram forte incidência nas sugestões apresentadas ao Sinal pela Comunidade BCB, na forma de contribuições para o debate em curso. A primeira é a **jornada de trabalho de 6 horas com redução proporcional de vencimentos** e a segunda é a **jornada de trabalho de 7 horas corridas com uma hora adicional cumprida de forma não presencial**.

No segundo caso, o objetivo é flexibilizar a jornada através da alteração da sua forma de cumprimento, e não de redução da mesma, otimizando e potencializando o tempo do servidor, proporcionando aumento de produtividade e eficiência à instituição, maior qualidade de vida ao funcionário e melhor integração entre trabalho e vida social.

Embora não explicitado nas Seções II e III, a possibilidade de adoção do trabalho em casa (*home-office*) é uma alternativa possível entre outras analisadas neste documento. Em comum a essa e a todas as outras possibilidades analisadas está o privilégio dado à célula de trabalho na definição da opção, ou opções, que melhor atendem aos requisitos para a melhor execução da sua atividade de trabalho.

No caso do trabalho em casa, um ou mais dias da semana, as vantagens associadas ao ganho de tempo de trânsito entre a residência e o escritório podem ser medidas não apenas com a régua da economia de recursos da instituição (energia, banda de internet, etc.) ou da sociedade (redução da poluição urbana, consumo de combustível, etc.), mas também, e principalmente, na melhora da qualidade de vida do servidor e o correlato ganho de produtividade, pois evita o desgaste de um trânsito cada vez mais difícil e estressante das grandes metrópoles.

Há exemplos de modelos diversos da adoção dessa alternativa de alocação do tempo de trabalho não apenas nas empresas privadas - o caso da Dell está no Anexo V.3 deste texto -, mas também dentro do próprio serviço público brasileiro, como na Controladoria Geral da União (CGU), na Receita Federal, no Tribunal de Contas da União (TCU), na Advocacia Geral da União (AGU) ou em agências, como a ANATEL.

Hoje em dia, a remuneração não é vista como fator único de atração de recursos humanos de boa qualificação. A possibilidade de o trabalhador

planejar sua vida pessoal e profissional, e como a empresa pode ajudar ou afetar seus planos tornam-se cada vez mais preponderantes. A busca por maior QVT requer também controle do nível de stress, prática de atividades físicas ou atividades que deem prazer individual, adequada alimentação, bom e suficiente convívio familiar, entre outros fatores, almejados e atualmente priorizados pelos indivíduos.

A abordagem teórica proposta na Seção II permite viabilizar uma flexibilização da jornada de trabalho de modo adequado a cada uma das atividades no BCB, sem que se requeira um controle eletrônico de ponto para esse fim.

Finalmente, e a título de oferecimento de desdobramento concreto das atividades do GT, apresentamos proposta de três ações imediatas do Sinal quanto ao tema. (Outras propostas são acrescentadas nas seções II e III).

1 - Manter em atividade o *GT Flexibilização da Jornada de Trabalho no BCB*, considerados os imperativos desdobramentos de sua atuação presentes neste Relatório (necessariamente incluídos entre tais desdobramentos o imediato contato com órgãos do Serviço Público que vêm buscando flexibilizar sua jornada de trabalho, como, por exemplo, CGU, TCU, AGU).

Responsável: Diretoria de Qualidade de Vida do Sinal.

Prazo: Retomada de atuação do GT até 13.10.2014.

2 - Promover ampla Campanha de Debate deste Relatório junto à Comunidade BCB, com vistas à mais efetiva participação de todos os colegas no processo de discussão acerca da mais significativa questão de QVT ora colocada no BCB, a Flexibilização da Jornada de Trabalho.

Responsável: Diretoria de Qualidade de Vida, em parceria com a Diretoria de Comunicação do Sinal.

Prazo: Início da Campanha até 13.10.2014.

3 - Ampliar a atuação do *GT Flexibilização da Jornada de Trabalho no BCB*, com o objetivo da proposição, em diferentes frentes de atuação, de iniciativas concretas de ação visando a alteração da legislação ora vigente no Serviço Público Brasileiro a respeito de alternativas como Jornada de Trabalho de Seis Horas, Jornada de Trabalho de Sete Horas, Teletrabalho etc.



Responsável: Diretoria de Qualidade de Vida, em parceria com diversas outras Diretorias do Sinal (Diretoria de Relações Externas, Diretoria Jurídica etc.).

Prazo: Ampliação da atuação do GT até 13.10.2014.

II-II-A) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE DELEGADOS À AND DO SINAL- SÃO PAULO:

No dia 10/9/14, membros da delegação regional fizeram sua 2ª reunião para discutir assuntos que serão tratados na XXVI Assembleia Nacional Deliberativa – AND do Sinal, no período de 3 a 9/11, em Manaus.

Retomado o assunto flexibilização da jornada de trabalho, discutido na 1ª reunião (5/9/14), chegou-se às seguintes DIRETRIZES que a delegação regional entende como importantes:

- 1 – Flexibilização em caráter oficial, mas sem controle eletrônico de ponto;
- 2 – Carga horária semanal de trabalho de 30 horas (jornada diária de seis horas), sem redução do salário; e
- 3 – Implantação do Home Office.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida, com Observação da Relatoria..

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta é pertinente, tendo sido claramente formulada.

OBSERVAÇÃO DA RELATORIA:As diretrizes apresentadas na Proposta estão presentes, como algumas das alternativas possíveis de Flexibilização de Jornada de Trabalho, em Relatório, de Setembro de 2.014, de Grupo de Trabalho instituído pelo Sinal para o debate do assunto. O grau de complexidade da matéria e a necessidade, por exemplo, de alteração de diversos dispositivos constitucionais, sugerem, a nosso ver, a implementação das três ações imediatas constantes daquele Relatório (ver pp. 22 e 23, acima).

II-II-B) 02 PROPOSTAS DE AUTORIA DE ESTHER BAKER:

Olá,

Solicito que a AND do Sinal analise a possibilidade de lutar por 2 causas:

01 - Redução de carga horária para 6 horas com redução de salário sem prejuízo do caráter de subsídio – o que talvez exija um aditivo na legislação pertinente; e,

02 - Redução de carga horária para 6 horas com ou sem redução de salário no intuito de atender pessoa idosa (mãe ou pai). Nesse sentido, acredito existir amparo legal, pois:

a. Dois artigos na Constituição Federal de 1988 asseguram aos idosos o amparo da família (na forma dos filhos maiores), da sociedade e do Estado, sendo essa assistência prestada preferencialmente em seus lares – o que exige a dedicação do responsável para garantir a qualidade da infraestrutura necessária:

Art. 230.

“A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

§ 1º – Os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares.

§ 2º – Aos maiores de sessenta e cinco anos é garantida a gratuidade dos transportes coletivos urbanos. “

Art. 229: “ Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade”.

b. Nesse âmbito, o estatuto do idoso (lei 10.741/2003) também atesta a responsabilidade da família no seu atendimento assim como a obrigação do Estado em garantir a qualidade do envelhecimento:

Artigo 3º.:

“É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

Parágrafo único. A garantia de prioridade compreende:.... V- priorização do atendimento do idoso por sua própria família, em detrimento do atendimento asilar, exceto dos que não a possuam ou careçam de condições de manutenção da própria sobrevivência....”

Artigo 9º.:

“É obrigação do Estado, garantir à pessoa idosa a proteção à vida e à saúde, mediante efetivação de políticas sociais públicas que permitam um envelhecimento saudável e em condições de dignidade.”

Grata,

STATUS DAS PROPOSTAS: Admitidas, com Observação da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: As propostas são pertinentes, tendo sido claramente formuladas.

OBSERVAÇÃO DA RELATORIA: As Propostas apresentam natureza assemelhada a de diversas outras que estão presentes, como algumas das alternativas possíveis de Flexibilização de Jornada de Trabalho, em Relatório, de Setembro de 2.014, de Grupo de Trabalho instituído pelo Sinal para o debate do assunto. O grau de complexidade da matéria e a necessidade, por exemplo, de alteração de diversos dispositivos constitucionais, sugerem, a nosso ver, a implementação das três ações imediatas constantes daquele Relatório (ver pp. 22 e 23, acima).

II-II-C) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE DELEGADOS À AND DO SINAL-BRASILIA:

Flexibilização: esta é a principal demanda para a maioria dos servidores. Propõe-se adotar 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.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida, com Observação da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta é pertinente, tendo sido claramente formulada.

OBSERVAÇÃO DA RELATORIA: A Proposta apresenta natureza assemelhada a de diversas outras que estão presentes, como algumas das alternativas possíveis de Flexibilização de Jornada de Trabalho, em Relatório, de Setembro de 2.014, de Grupo de Trabalho instituído pelo Sinal para o debate do assunto. O grau de complexidade da matéria e a necessidade, por exemplo, de alteração de diversos dispositivos constitucionais, sugerem, a nosso ver, a implementação das três ações imediatas constantes daquele Relatório (ver pp. 22 e 23, acima).

II-II-D) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE NILDSON SILVA:

Fiz uma pesquisa rápida e creio que a jornada de 6 horas diárias é possível se revogarem o item II do art. 6º da Medida Provisória 2.174-28, de 24.08.2001, que veda a concessão de jornada reduzida com remuneração proporcional ao servidor ocupante de cargo efetivo submetido à dedicação exclusiva.



As demais Leis não vedariam: a Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, (artigos 19 a 24) definiria os servidores do Bacen como sujeitos ao regime de dedicação exclusiva. O Art. 22 define a dedicação exclusiva como aquele em que há o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, ressalvado o exercício do magistério, havendo compatibilidade de horários. Ou seja, não há nada sobre horário na definição do que é atividade exclusiva.

Não há impedimento também na Lei 8112/1990, Art. 19, que diz que a jornada deve respeitar duração máxima semanal de quarenta horas, tendo os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias.

A vigência da MP do primeiro parágrafo é mantida pelo Artigo 2º da Emenda Constitucional 32, de 11/09/2001, que diz que as MPs editadas em data anterior à da publicação da emenda continuariam em vigor até que MP ulterior às revogue ou até deliberação definitiva do Congresso Nacional.

Portanto o Sinal poderia negociar com o legislativo para que revogue aquele item para que permita jornada de até 6 horas para todo servidor submetido à dedicação exclusiva, ao beneficiar maior número de categorias, teria apoio maior de outros sindicatos de funcionários com dedicação exclusiva.

Att

Nildson de Avila Silva

STATUS DA PROPOSTA: Admitida.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta deve, a nosso ver, ser levada a debate na AND, registrada, todavia, nossa dúvida quanto a aspectos jurídicos da proposição. Informamos que a Relatoria encaminhou (tardiamente, é verdade - em 31.10.2014), à Diretoria de Assuntos Jurídicos do Sinal, pedido de manifestação a respeito da Proposta, na intenção de que, ao menos no momento do debate do assunto na AND, possamos contar com maior segurança jurídica quanto à significatividade da proposição.

II-III - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

RITUAL ANACRÔNICO

Thomaz Wood Jr.

Revista Carta Capital, Ano XX, Nº 812, de 13.08.2.014, p. 52.

A vida corporativa é repleta de rituais: reuniões de diretoria, processos de planejamento estratégico, congressos anuais de vendas, encontros com o mercado etc. A lista é longa. Esses rituais têm atuação substantiva e papel simbólico: servem a uma função prática, garantindo que o bonde siga nos trilhos, mas dão também legitimidade aos líderes, asseguram credibilidade às práticas gerenciais e garantem a sustentação da cultura organizacional. Alguns desses rituais cumprem sua missão; outros, no entanto, apenas consomem tempo, desperdiçam recursos e aborrecem as pessoas. Esse é o caso dos encontros de avaliação de desempenho. Utilizados por nove entre dez empresas, sob o patrocínio das áreas de Recursos Humanos, eles constituem um dos rituais mais disseminados e menos levados a sério entre todas as cerimônias vazias da vida corporativa.

Os encontros de avaliação de desempenho são aguardados com ansiedade e apreensão. Os funcionários desejam considerações positivas, que façam vista grossa aos seus defeitos e valorizem seus feitos. A empresa espera um balanço objetivo, capaz de classificar seus funcionários de acordo com os resultados gerados e orientá-los a melhorar. Os gestores de Recursos Humanos supervisionam a contenda, ansiosos por cumprir a agenda programada. No meio do fogo cruzado encontram-se os chamados líderes, frequentemente despreparados, inseguros, ríspidos ou simplesmente incompetentes. O resultado é comumente um faz de conta, no qual atores constrangidos fazem o máximo esforço para tudo terminar rapidamente, com um improvável final feliz.

No livro *GetRidof the Performance Review!*, Samuel A. Culbert e Lawrence Rout criticam abertamente o popular ritual. Culbert é professor da Universidade da Califórnia, em Los Angeles, e tornou-se um pregador contra a avaliação de desempenho, na sua opinião uma das mais danosas práticas corporativas. Sua obra segue outras de conteúdo similar, tais como *Abolishing Performance Appraisals*, de Tom Coens e Mary Jenkins, e *Catalytic Coaching*, de Garold L. Markle.

A avaliação de desempenho parece sofrer de uma doença de base, relacionada ao desencontro de expectativas: enquanto o chefe quer discutir oportunidade de melhora e está pensando em oportunidades perdidas e competências limitadas, o funcionário preocupa-se com a melhor forma de avançar sua carreira e ganhar um pouco mais. O resultado costuma ser frustrante para os dois lados.

Outro ponto de atenção refere-se ao fato de as avaliações de desempenho serem frequentemente realizadas sob uma aura de objetividade. Entretanto, sabe-se que o desempenho de muitas funções e trabalhos é de difícil quantificação. Além disso, as avaliações são muito sensíveis ao julgamento de quem as realiza e costumam sofrer influência de preferências pessoais e questões políticas.

Outro problema relaciona-se ao uso de listas de atributos para avaliar os funcionários. Tais listas, comumente geradas por especialistas, refletem o que supostamente é necessário realizar para garantir um desempenho adequado. No entanto, o figurino pode não ser adequado para todos os funcionários e todas as funções. Com isso, torna-se mais importante agradar ao chefe do que realmente apresentar um bom desempenho.

A avaliação de desempenho deveria contribuir para o alinhamento de esforços e a motivação dos funcionários. No entanto, o resultado pode ser o oposto. Estimula-se o cinismo, os comportamentos defensivos e a conversa fiada.

Há alternativas? Os críticos sugerem substituir a prática anacrônica por uma relação contínua entre chefes e funcionários, pautada pela avaliação permanente do trabalho e de seus resultados. As gerações mais novas, habituadas à interação nas redes sociais, seriam mais abertas a tal conduta.

Resta entender por que as empresas adotam e mantêm práticas desse tipo. A resposta está no que os estudiosos chamam de conduta isomórfica ou comportamentos de manada: adota-se uma prática porque, aparentemente, todos a estão adotando. Resistir pode parecer antiquado e passar a imagem de incompetente. Resta conviver com rituais anacrônicos, desperdiçando recursos e fingindo que está tudo bem. Enquanto isso, os problemas reais continuam sob o tapete.

V-A) 04 PROPOSTAS DE AUTORIA DE DELEGADOS À AND DO SINAL-BRASILIA:

01 - A Avaliação de Desempenho (AD) não deve ter impacto financeiro.

02 - Manifesta-se preocupação com a questão da isonomia (quem estiver no topo da carreira não será afetado, enquanto outrossim; implantação em alguns Departamentos antes dos outros).

03 - Avaliação 360 graus.

04 - Critérios de avaliação devem ser bons e justos: oposição ao SIDEC (que trava crescimento na progressão funcional). Se vier deve trazer prêmios à produtividade.

STATUS DAS PROPOSTAS: Admitidas.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta deve, a nosso ver, ser levada a debate na AND, registrada, todavia, nossa dúvida quanto à sua pertinência (ver artigo *Ritual Anacrônico*, acima), quanto à conveniência de sua aplicação a servidores públicos e quanto a seu método de implementação – autoritário, de cima para baixo, sem diálogo adequado com Sindicatos e servidores – no BCB.

II-IV - CONDIÇÕES DE TRABALHO NO MECIR

VIII-A) 02 PROPOSTAS DE AUTORIA DE JOSÉ FLÁVIO CORREA:

01) Lutar pelo adequado ressuprimento de força de trabalho.

02) Lutar pelo retorno do horário de 6h para os colegas responsáveis pelo manuseio de cédulas.

STATUS DAS PROPOSTAS: Admitidas, com Observações da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: As propostas são pertinentes, tendo sido claramente formuladas.

OBSERVAÇÕES DA RELATORIA:

01 - As Condições de Trabalho – um dos três eixos fundamentais do Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho desde a XXIV AND adotado pelo Sinal (os demais sendo Organização do Trabalho e Relações Sociais de Trabalho) – são, presentemente, no MECIR, as mais precárias existentes no BCB, e isso por diversas razões, sendo a principal delas, a nosso juízo, o desmonte do quadro de pessoal do Banco hoje operado, sistematicamente, pela Administração Central de nossa Instituição, desmonte esse representado, principalmente, pela negação do papel das Regionais e da área-meio da organização.

02 - O Sinal conta, atualmente, com Grupo de Trabalho, integrado por colegas lotados no MECIR e por colegas detentores de *expertise* na área de Qualidade de Vida no Trabalho, Grupo esse que já teve a oportunidade de se manifestar, pública e criticamente, acerca das Propostas 01 e 02, acima, e que, em nosso entendimento, deve ter sua atuação mantida e politicamente valorizada.

II-V - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**ASSEDIO MORAL NO TRABALHO: A MODALIDADE MAIS GRAVE DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO TRABALHO**

Leandro Queiroz Soares

Mestre em Psicologia Social e do Trabalho (IP – UnB)

Assédio Moral no Trabalho: A modalidade mais grave de Violência Psicológica no Trabalho. O assédio moral no trabalho, que só veio a receber uma denominação e, conseqüentemente, passar a ser reconhecido como um fenômeno concreto e ser estudado cientificamente a partir do último quartel do século passado (BRODSKY apud EINARSEN, 2000; HIRIGOYEN, 2002; COWIE et al., 2002), se refere a um conjunto de ações violentas (de natureza psicológica e/ou física) que se manifestam por encontrar elementos permissíveis na cultura sócio-organizacional¹³ e que são infligidas, de maneira frequente, por um(a) ou mais trabalhador(a)s contra, principalmente, um(a) outro(a) trabalhador(a), com o objetivo de isolá-lo(a), desestabilizá-lo(a) e/ou difamá-lo(a) e, muitas vezes, excluí-lo(a) do contexto de trabalho, podendo lhe causar consideráveis danos de natureza física, afetiva, cognitiva e/ou social (SOARES, no prelo).

De maneira a melhor caracterizar a definição que propusemos acima, e, conseqüentemente, o fenômeno em si, adentraremos a seguir em cada uma de suas partes componentes, apresentando paralelamente, de maneira sintética, algumas das principais contribuições de pesquisadores diversos.

2.2.1. Assédio Moral no Trabalho: Manifestação

O assédio moral no trabalho se manifesta por meio de uma diversidade de ações (ver a relação de algumas das mais recorrentes em SOARES, 2008), de natureza física ou psicológica, que, mesmo quando transcorrem de maneira quase imperceptível perante o olhar dos expectadores ou testemunhas (ver HELOANI, 2003), são sempre necessariamente violentas, ou seja, provocam constrangimento físico ou moral (LUFT, 1984; CUNHA, 1986) ou, ainda, acabam por destituir ou desapossar o(a) violentado(a) de alguma coisa, tal como dos direitos como pessoa cidadã ou da própria vida (ODALIA, 1983; CALICIOTTI, 1983).

Almejando compreender a razão pela qual esta modalidade de violência no trabalho se manifesta de maneira tão corriqueira nos contextos de

produção em geral (sejam de pequeno, médio ou grande porte, sejam de natureza pública ou privada), ao ponto de ser adequadamente adjetivada por Piñuel y Zabala (2003) de “chaga” ou “praga” trabalhista do século XXI, buscamos realizar uma série de pesquisas e reflexões. As mesmas acabaram por nos conduzir, então, à constatação de que tal conjunto de ações violentas só se expressa por encontrar elementos permissíveis na cultura sócio-organizacional¹⁴, o que nos leva a afirmar, conjuntamente com outros pesquisadores, que o assédio moral no trabalho não se restringe a um problema de natureza interpessoal, mas necessariamente organizacional. E, considerando que todo e qualquer contexto de produção foi edificado e permanece alicerçado em determinado contexto cultural que o antecede, bem como que, enquanto perdure, continuamente recebe trabalhadores (em qualquer nível hierárquico que seja) portadores de elementos culturais diversos, depreende-se que há elementos permissíveis à violência nas diversas culturas societárias (âmbito macro – ver, por exemplo, MAGDOFF, 1979; SALINAS, 1997; BEUAD, 1999; DELPLA, 2000; DURAND, 2000 e MARX, 2003), nas quais se situam os contextos de produção. 13 Apresentaremos, no tópico seguinte, o conceito que damos para a expressão sócio-organizacional para fazer referência a tal modalidade de cultura (comumente denominada “cultura organizacional”), bem como, sinteticamente, o esclarecimento do motivo pelo qual o propomos, ao invés de adotar a já usual expressão “cultura organizacional”. Porém, para maiores detalhes acerca de tal proposição, remetemos o leitor ao Addendum de nossa obra Soares (no prelo).¹⁴ Ver nota anterior.⁴⁹(âmbito micro). Esta última conclusão, por sua vez, acaba por abrir, em nosso entendimento, uma agenda para pesquisas futuras, pois caracteriza a violência no trabalho e, particularmente, o assédio moral no trabalho, como um problema ainda mais amplo do que se tem mais corriqueiramente considerado: de ordem social.

Por cultura sócio-organizacional estamos a nos referir a um complexo processo, em contínuo desenvolvimento e transformação, composto por um conjunto híbrido de conhecimentos, crenças, valores, normas, símbolos, costumes e quaisquer outros elementos que suscitam os modos de pensar, sentir e agir vinculados a cada um dos integrantes da organização que, somados, acabam por definir a mutável tônica cultural vigente (SOARES, 2013, p. 347).

Com a proposta conceitual acima não estamos a esgotar este complexo conceito, mas sim a reconhecer que o mesmo é passível de ser aplicado a um agrupamento social reduzido, como uma empresa, por menor que esta possa ser, desde que não se ignore o fato de que cada indivíduo nela ingressa repleto de “elementos culturais” adquiridos em outros contextos sociais e, como tal, potencialmente virá a influenciar, em maior ou menor grau, a continuamente mutável “tônica cultural” vigente no contexto de produção, mas, simultaneamente, será por ela influenciado, a tal ponto

de poder ter muitos de seus valores gradativamente modificados. Com isso, talvez possamos, na falta de uma expressão que melhor a traduza, denominar tal natureza de cultura de sócio-organizacional (ao invés de, simplesmente, organizacional), de forma a explicitarmos que a mesma se inscreve num contexto cultural maior, no sentido de que não se constrói isoladamente, mas, antes, forma-se e transforma-se a partir dos diversos insumos culturais que os indivíduos que passam a compô-la comportam, bem como recebe contínuas influências da cultura societária dominante na qual se edificou.

VI-A) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE DELEGADOS À AND DO SINAL-BRASILIA:

Fortalecimento do Psicossocial (na sede e nas demais praças) ações educativas e fortalecimento da questão ética para os servidores do quadro e os que estão entrando. A ideia é que o Sinal se posicione com firmeza em relação a esse tema, exigindo da administração do BCB postura ativa, com ações de educação (palestra, seminários) e formação de núcleos de atendimento e intervenção especializados.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida, com Observação da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta é pertinente, tendo sido claramente formulada.

OBSERVAÇÃO DA RELATORIA: O Sinal irá dar início, logo após o término da XXVI AND, a *Campanha de Combate ao Assédio Moral e Sexual no BCB*. Sugerimos, firmemente, a continuação e o aprofundamento de tal Campanha.

II-VI – TREINAMENTO NAS REGIONAIS

II-VI-A) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DO CONSELHO REGIONAL DO SINAL- CURITIBA:

Aumento de oportunidades de treinamento nas Regionais.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida, com Observações da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta é pertinente e claramente formulada.

OBSERVAÇÕES DA RELATORIA:

01 - À Proposta *Aumento de Oportunidades de Treinamento nas Regionais* poderiam – e, a nosso juízo, deveriam - ser adicionadas sugestões de *Aumento do Quadro de Servidores, Aumento do Número de Funções Comissionadas*, e, principalmente, *Aumento da Possibilidade de Formulação e de Responsabilização pelo Trabalho Realizado* (em lugar da atual *Mera Execução de Tarefas Previa e Externamente Definidas pela Sede*).

02 - Essa a proposição essencial do Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho adotado pelo Sinal em sua XXIV AND: CADA UM DE NÓS QUE TRABALHA SOMENTE ALCANÇA PLENA REALIZAÇÃO EM SEU TRABALHO, E, PORTANTO, EM SUA VIDA, QUANDO TEM ESPAÇO INSTITUCIONAL PARA ADICIONAR ALGO DE SEU NOS PROCESSO E PRODUTO DE SEU TRABALHO, VALE DIZER, QUANDO, DE ALGUM MODO, PARTICIPA, COMO SUJEITO, DO PROCESSO DE TRABALHO NO QUAL SE ENCONTRA INSERIDO.

03- Em sendo tal ideia verdadeira, deveríamos, segundo entendemos, voltar a desfraldar, com muita energia, a bandeira *Valorização das Regionais*, lema da XXV AND do Sinal, bandeira essa, presentemente, a nosso juízo, crescentemente tornada rota, por força da ação da Administração Central do BCB.

II-VII– LICENÇA CAPACITAÇÃO

II-VII-A) 04 PROPOSTAS DE AUTORIA DE RUBENS GANDELMAN:

A Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997 alterou a Lei 8.112/90, de forma a extinguir a antiga licença prêmio:

Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

VIII – licença:

e) para capacitação, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o Servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97).

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97).

No BC a Licença para Capacitação está regulamentada no Manual de Serviço do Pessoal no Título 8, Capítulo 7 e começou a ser utilizada em 2001.

Entre janeiro de 2001 a julho de 2014 o Boletim de Pessoal relata que foram concedidas 1.077 licenças, usufruídas por 741 Servidores, média de 1,45 por Servidor, perfazendo 51.967 dias corridos.

Considerando o quadro de Servidores do BC, no período 2001 a 2014 estimamos que 16 mil licenças-capacitação poderiam ter sido usufruídas, o que corresponde a 1.440.000 dias corridos (cada licença pode alcançar 90 dias corridos).

Logo, pouco mais de 3% do potencial de utilização foi utilizado pela administração, de forma a não aproveitar adequadamente este importante instrumento de capacitação do Servidor e também da QVT, dado que este é um período em que o Servidor pode se dedicar de forma exclusiva a uma atividade educacional sem a atribuição das atividades rotineiras de trabalho.

Encontramos diversas razões que podem estar relacionadas para o baixo índice de utilização:

- Desinteresse do Servidor;
- Desconhecimento do instrumento;
- Custo financeiro elevado;
- Motivos de ordem familiar.
- Agenda de trabalho não permite a ausência prolongada;
- Regras restritivas para sua utilização previstas no regulamento de pessoal.

Elaboramos análise (texto integral será encaminhado ao email corporativo do Sinal) do assunto (aqui resumido) para o qual propomos que seja votado no âmbito da AND as seguintes propostas para ampliar a utilização da Licença-Capacitação como instrumento de capacitação, melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos Servidores:

- Alterar o MSP de forma a manter um equilíbrio* (ver comentário abaixo) entre o interesse da Organização e dos Servidores no uso do instrumento;
- Adotar efetivamente a Licença-Capacitação como um instrumento de educação, no âmbito da Unibacen;
- Prevaler o disposto nos §3º e §4º do Artigo 10 do Decreto nº 5.707/06:
o § 3o O órgão ou a entidade poderá custear a inscrição do Servidor em ações de capacitação durante a licença a que se refere o caput deste artigo.
o § 4o A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da instituição.
- Incentivar a sua utilização na programação de atividades anuais, das equipes que realizam programação anual de atividades, caso da Difis;
- Nas áreas que adotam algum tipo de avaliação funcional, considerar a participação do Servidor em cursos no âmbito da Licença-Capacitação, como um elemento positivo.

* Em relação ao equilíbrio citado, temos a sugerir:

01 - Estabelecer um limite mínimo de horas/semana em 20 horas, sem a obrigatoriedade de abranger os cinco dias úteis;

02 - Permitir o curso de idiomas, sem restrição;

03 - Permitir o curso de idiomas em território nacional sem a obrigatoriedade da imersão;

04 - Permitir os cursos à distância.

Enfim, há propostas para melhorar o ambiente de trabalho, a QVT e os instrumentos educacionais do BC.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida, com Observações da Relatoria.
(ATENÇÃO: A PROPOSTA FOI SUBSTITUÍDA PELO AUTOR).

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta é pertinente, tendo sido claramente formulada.

OBSERVAÇÕES DA RELATORIA:

01 -Devido a suas características, a proposta foi encaminhada para análise da Diretoria de Assuntos Jurídicos do Sinal, que se manifestou da forma seguinte:

A licença capacitação tem o objetivo de proporcionar ao servidor processo permanente de aprendizagem, visando contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais. Os cursos são de interesse da Administração Pública, portanto ato discricionário.

O colega Rubens propõe a alteração do MSP para:

1) Estabelecer um limite mínimo de horas/semana em 20 horas, sem a obrigatoriedade de abranger os cinco dias úteis.

O MSP no. 8-7-13 dispõe que “somente poderão ser autorizadas licenças para participar de evento de capacitação no país com carga horária semanal mínima de 20 horas”. Não limita a abrangência de todos os dias úteis da semana, pois utiliza a palavra “semanal”. Isso não atende o proposto?

2) Permitir o curso de idiomas, sem restrição.

3) Permitir o curso de idiomas em território nacional sem a obrigatoriedade de imersão.

4) Permitir os cursos à distância.

Os itens 2, 3 e 4 podem ser avaliados sob o que é considerado eventos de capacitação, no art. 2º, inciso III do Decreto nº 5.707/2006: “cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”.

Não existe vedação à realização de cursos à distância, inclusive essa ressalva é feita no MSP 8-7-2 III. O que deve ser considerado na concessão da licença capacitação é se o curso tem relação com as atividades desempenhadas no Órgão e são de interesse da administração pública.

Somente serão autorizadas as licenças quando a ação de capacitação objeto da licença estiver contemplada no plano institucional de capacitação, e o horário destinado à participação do servidor inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho.

Quanto aos demais itens propostos, não encontram óbice legal, e depende da inclusão no plano anual de capacitação da instituição, inclusive faz parte da política para desenvolvimento de pessoal a ampla divulgação entre os servidores das oportunidades de capacitação.

02 -Esta Propostafoi substituída, pelo autor, pelo item II-VII-B) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE RUBENS GANDELMAN.

II-VII-B) 01PROPOSTA DE AUTORIA DE RUBENS GANDELMAN:

“Lida a recente versão do relatório do Grupo 3 faço um adendo aos comentários efetuados em relação ao tópico III-A - Licença Capacitação: em primeiro lugar proponho que a proposta para votação na AND seja genérica (sem especificar pontos) isto é, propor que o MSP 8-7 seja alterado para proporcionar o uso mais intensivo da Licença-Capacitação como programa no âmbito da Capacitação do BC (em complementaridade ao Unibacen) de forma a elevar a sua utilização (hoje de aproximadamente 3% do seu potencial)sem estabelecer tantos óbices como ocorre hoje.

Cito o caso de um colega que foi realizar um curso no exterior (relacionado a finanças) por 6 semanas (utilizou duas férias para isto)e não seria autorizado no programa de licença-capacitação pois a carga-horária era inferior, apesar do mesmo explicar que as horas de estudo (leitura de livros) demandaria muito mais tempo que as horas em sala de aula.

Quanto a questão levantada sobre a palavra semanal, a citação ocorreu em função do item 8-7-12-I que cita que o horário do curso deve inviabilizar o cumprimento da jornada de trabalho, ou seja, um curso de 4 dias por semana não seria autorizado pois o funcionário poderia trabalhar no 5º dia, o que consideramos irrelevante e prejudicial a todos.

Bem, resumindo, fica a minha sugestão para que seja votado: "alterar o regulamento de pessoal para facilitar a utilização do programa de Licença-Capacitação, ampliando o seu uso como ferramenta educacional e profissional". Os detalhes de o que alterar creio que devam ser objeto de estudo posterior do SINAL em consulta aos servidores, não cabendo a AND querer definir os detalhes, mas apenas o principal, ou seja, que o SINAL

estímule a utilização do programa de Licença-Capacitação de forma a melhorar profissionalmente o servidor e permitir uma melhor qualidade de vida.”

Grato.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida, com Observação da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta é pertinente, tendo sido claramente formulada.

OBSERVAÇÃO DA RELATORIA: Esta Proposta substitui o item II-VII-A) 04 PROPOSTAS DE AUTORIA DE RUBENS GANDELMAN.

II-VII-C) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE PATRICIA ALVIM:

Boas e importantes demandas do Rubens.

Além disso, há vinculação temporal entre licença-capacitação/licença para tratar de assuntos particulares e afastamento para PPG que prejudica o servidor e não repousa sobre fundamento razoável.

Após o usufruto da Licença para Capacitação, o afastamento ao amparo do PPG só poderá ter início após o transcurso de dois anos, por força do §2º do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990, in verbis:

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País.

[...]

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 3º Os afastamentos para realização de programas de pós-doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos quatro anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou com fundamento neste artigo, nos quatro anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010).

Por este motivo, solicito a supressão, por meio de trabalho junto ao Congresso, dos par. 2º e 3º do Art. 96-A da Lei n. 8.112/1990 pois é prejudicial ao servidor, muitas vezes implicando em perda do direito ao usufruto da licença-capacitação de 3 meses, que “vence” a cada 5 anos.

Grata, Patricia

STATUS DA PROPOSTA: Admitida, com Observação da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO:A proposta é pertinente, tendo sido claramente formulada.

OBSERVAÇÃO DA RELATORIA: Devido a suas características, a proposta foi encaminhada para análise da Diretoria de Assuntos Jurídicos do Sinal, que se manifestou da forma seguinte:

A licença capacitação tem o objetivo de proporcionar ao servidor processo permanente de aprendizagem, visando contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais. Os cursos são de interesse da Administração Pública, portanto ato discricionário.

A colega Patricia propõe a supressão, por meio de trabalho junto ao Congresso Nacional, dos parágrafos 2º e 3º do Art. 96-A da Lei nº 8112/1990, pois é prejudicial ao servidor, muitas vezes implicando em perda do direito ao usufruto da licença-capacitação de 3 meses, que “vence” a cada 5 anos.

Essa proposta é para avaliação política. O destaque que se faz é que tanto a licença capacitação quanto o afastamento para cursar pós-graduação são de interesse da administração, e segundo critérios internos da administração pública, não se tratando, portanto, de direito adquirido do servidor.

II-VII-D) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE PATRICIA ALVIM:

Ainda sobre o tema da licença-capacitação, eu suprimiria o inciso IV do Art. 3º, par. único da Portaria 79.130, que divulga normas e condições para inscrição e seleção de candidatos interessados em participar do Programa de Pós Graduação do Banco Central do Brasil, sob o patrocínio por afastamento:

“Art. 3º Poderá inscrever-se no processo seletivo o servidor que seja titular de cargo efetivo no Banco Central há pelo menos três anos, para mestrado, e quatro anos, para doutorado, incluído o período de estágio probatório, completados até a data prevista para seu afastamento, e que possua nível de conhecimento e formação acadêmica compatíveis com as exigências do curso.

Parágrafo único. Não será permitida a inscrição de servidor que:

I – esteja afastado:

ao amparo do PPG; para servir a organismo internacional; para o exercício de mandato eletivo; para o exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal, ressalvada a hipótese de requisição irrecusável, a que se refere o art. 2º da Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995.

II – apresente restrições decorrentes de desligamento de eventos de treinamento promovidos ou patrocinados pelo Banco Central, ou pendências relativas a treinamento consideradas relevantes pela UniBacen;

III – esteja respondendo a processo administrativo disciplinar ou sindicância disciplinar acusatória;

IV – tenha se afastado para gozo de licença para tratar de assuntos particulares, de licença para capacitação, ou ao amparo do PPG nos dois anos anteriores à data prevista para afastamento para mestrado, doutorado ou de pesquisa na modalidade de intercâmbio;”

Ainda sobre licença-capacitação, dever-se-ia alterar o MSP – Manual de Serviço de Pessoal – suprimindo o seguinte subitem b do inciso VIII do 5-11-5 – DOS PARTICIPANTES DO PPG, contido no subtítulo 5-11 – Programa de Pós-graduação, conforme consta abaixo (“b) não tenha se afastado para gozo de licença para tratar de assuntos particulares, de licença para capacitação ou ao amparo do PPG nos dois anos anteriores à data do início do afastamento para mestrado, doutorado, ou de pesquisa na modalidade intercâmbio; e”) :

5-11-5 – O PPG destina-se ao ocupante de cargo efetivo no Banco Central que:

I – esteja em efetivo exercício nas unidades do Banco ou em licença ou afastamento considerado como de efetivo exercício, à exceção dos afastamentos contidos nos incisos II, III, V e XI do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990, salvo a requisição irrecusável, a que se refere o art. 2º da Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995, hipótese em que o servidor poderá ser afastado ao amparo do PPG;

II – esteja em situação funcional que não impeça a sua permanência pelo período de carência previsto igual ao de duração do afastamento, considerando-se a hipótese de aposentadoria compulsória;

III – possua nível de conhecimento e formação acadêmica compatíveis com as exigências do curso;

IV – esteja livre de restrições decorrentes de desligamento de eventos de treinamento promovidos ou patrocinados pelo Banco, ou de pendências relativas a treinamento consideradas relevantes pela UniBacen.

V – não tenha sofrido penalidades disciplinares nos três anos anteriores à data do início do curso;

VI – não esteja respondendo a processo administrativo disciplinar ou a sindicância disciplinar acusatória;

VII – nos casos específicos de pós-graduação lato sensu e de mestrado profissional:

a) tenha cumprido pelo menos um ano de efetivo exercício no Banco Central até o final do prazo para apresentação de candidatura definido na portaria que divulgar o processo seletivo;

b) não tenha recebido patrocínio para cursos de pós-graduação – lato ou stricto sensu – nos três anos anteriores à data de início do curso para o qual esteja pleiteando patrocínio; e

VIII – nos casos específicos de mestrado acadêmico, de doutorado e de pesquisa na modalidade intercâmbio:

a) tenha cumprido o estágio probatório no Banco Central do Brasil;

b) não tenha se afastado para gozo de licença para tratar de assuntos particulares, de licença para capacitação ou ao amparo do PPG nos dois anos anteriores à data do início do afastamento para mestrado, doutorado, ou de pesquisa na modalidade intercâmbio; e

c) seja titular de cargo efetivo há pelo menos três anos para mestrado e quatro para doutorado e intercâmbio, incluído o período de estágio probatório

(...).

Grata, Patricia

STATUS DA PROPOSTA: Admitida, com Observação da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta deve, a nosso ver, ser levada a debate na AND, registrada, todavia, nossa dúvida quanto à sua pertinência.

OBSERVAÇÃO DA RELATORIA: Devido a suas características, a proposta foi encaminhada para análise da Diretoria de Assuntos Jurídicos do Sinal, que se manifestou da forma seguinte:

Sobre a incompatibilidade do afastamento para Programa de Pós Graduação o art. 96-A, §2º, da Lei 8.112/90, não permite o afastamento durante o estágio probatório, e estabelece que é requisito para a sua concessão o tempo mínimo de exercício no órgão, de 3 anos para mestrado, e 4 anos para doutorado:

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País.

§ 1º Ato do dirigente máximo do órgão ou entidade definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim.

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

Apesar de esse afastamento ser considerado como de efetivo exercício, a lei traz outros requisitos para sua concessão, o que o diferencia das demais licenças consideradas de efetivo exercício previstas no art. 102 da Lei 8.112/90. Nesse sentido é a jurisprudência:

DIREITO ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. AFASTAMENTO SEM REMUNERAÇÃO. CURSO DE MESTRADO EM UNIVERSIDADE ESTRANGEIRA. ESTÁGIO PROBATÓRIO. IMPOSSIBILIDADE DE AFASTAMENTO. AUSENTES OS PRESSUPOSTOS LEGAIS À IMPETRAÇÃO. NEGADO SEGUIMENTO AO WRIT. AGRAVO INTERNO DESPROVIDO.

(AgRg na SS 2.413/DF, Rel. Ministro ARI PARGENDLER, CORTE ESPECIAL, julgado em 16/03/2011, DJe 28/09/2011)

SERVIDOR PÚBLICO. AFASTAMENTO DURANTE O ESTÁGIO PROBATÓRIO PARA REALIZAÇÃO DE CURSO DE MESTRADO. PRORROGAÇÃO DO PRAZO DO ESTÁGIO. LEGITIMIDADE. 1. Remessa obrigatória prejudicada em virtude do decurso do prazo necessário ao afastamento da impetrante para a realização de curso de mestrado. 2. O afastamento do servidor durante o estágio probatório, fora dos casos considerados como de efetivo exercício (Lei 8.112/90, art. 102), implica a correspondente prorrogação do período respectivo pelo tempo que durar essa situação jurídica. Precedente desta Corte. 3. O inciso IV do artigo 102 da Lei 8.112/90, que considera como de efetivo exercício o afastamento para a "participação em programa de treinamento regularmente instituído", não se aplica ao afastamento para a realização de curso de mestrado. Precedente desta Corte. 4. Remessa a que se nega seguimento. Apelação a que se nega provimento.

(AMS 0049136-69.1998.4.01.0000 / MA, Rel. JUIZ FEDERAL LEÃO APARECIDO ALVES (CONV.), TERCEIRA TURMA SUPLEMENTAR (INATIVA), DJ p.87 de 29/07/2004)

Pelo que dispões a lei nº 8.112/90 e pelo entendimento do Ministério do Planejamento, não é possível conceder o afastamento durante o período de estágio probatório, pelo julgado colacionado acima, existe a possibilidade de concessão do afastamento, mas com prorrogação do período de estágio probatório, mas isso, só judicialmente, e com poucos precedentes sobre a matéria.

Sobre o questionamento da Patrícia Alvim, a Portaria e o MSP reproduzem o que está na Lei nº 8.112/90, no art. 96-A, § 2º:

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 1º Ato do dirigente máximo do órgão ou entidade definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

Portanto para suprimir os incisos propostos, seria necessária alteração na Lei nº 8.112/90. Não existem muitos julgados sobre esse tema, mas a decisão abaixo esclarece sobre a discricionariedade dessas licenças e afastamentos:

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PUBLICO. PROFESSOR. NEGAÇÃO DE RENOVAÇÃO DE LICENÇA REMUNERADA PARA REALIZAÇÃO DE DOUTORADO NO EXTERIOR. ATO DISCRICIONÁRIO. INTERESSE PÚBLICO. AUSÊNCIA DE OPORTUNIDADE E CONVENIÊNCIA. NÃO PREENCHIMENTO DO REQUISITO. IMPROCEDÊNCIA. 1) A concessão da licença remunerada a professor estadual para realização de doutorado, esta expressamente atrelada ao interesse público e a discricionariedade administrativa, consoante regras do Estatuto do Magistério [Lei nº 949/2005, art. 46] e do Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Amapá [Lei nº 066/1993, art. 112]. Logo, não se trata de direito absoluto do servidor publico e, por isso mesmo, seu exercício depende da conjugação dos fatores exigidos pelas leis de regência, quais sejam, os requisitos objetivos [servidor efetivo estável e ausência de PAD] e mais a concordância da Administração; 2) Nos termos do art. 112, § 4º, da Lei nº 066/93 [com a redação da Lei nº 0544/2000, o servidor somente poderá obter renovação da licença remunerada para realizar aperfeiçoamento, estágio, pós- graduação ou especialização, depois de decorridos 02 [dois] anos do término da anterior, qualquer que seja o tempo de licença; 3) Não cumprindo o servidor o requisito legal do lapso temporal entre uma licença remunerada e outra, 0 indeferimento de seu pedido de renovação é medida administrativa que se impõe; 4) Uma vez não produzindo o autor prova cabal de seu alegado direito líquido e certo a licença remunerada para cursar doutorado, nem a ocorrência de ato arbitrário ou ilegal por parte da

autoridade impetrada, que agiu dentro de suas prerrogativas discricionárias e legais ao indeferir o pleito renovatório do servidor, o mandamus não procede; 5) Ordem denegada; 6) Voto vencido. (RMS 45.063/ STJ _ Relator Ministro Herman Benjamin, 2004)

Era o que cabia registrar.

Fabília.

II-VII-E) 03 PROPOSTAS DE AUTORIA DE DELEGADOS À AND DO SINAL-BRASÍLIA:

01 - Necessárias medidas claras, simples e objetivas que permitam ao servidor exercer o direito à licença.

02 - Adoção de regras semelhantes às adotadas pelos demais servidores regidos pela 8.112.

03 - Revogação das decisões da área de treinamento que exigem 30 horas-aula para cursos de línguas no país, que inviabilizam a licença, seja pelo preço que seria, seja pela inexistência de opções nesta modalidade, seja pela necessidade de tempo de estudo que não pode ser menor que uma hora de estudo para cada hora-aula.

STATUS DAS PROPOSTAS: Admitidas, com Observação da Relatoria.

RAZÕES DE POSSÍVEL ADMISSÃO: As propostas são, aparentemente, pertinentes,

OBSERVAÇÃO DA RELATORIA: As propostas 02 e 03 demandam, a Nosso juízo, maior esclarecimento.

II-VIII - CRECHE

II-VIII-A) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DE DELEGADOS À AND DO SINAL-BRASÍLIA:

Retomada da luta sobre o tema junto à administração para a construção de creche na Asbac. Neste caso, viabilizar a possibilidade de trabalho na unidade que existe na Asbac para pais que tenham filhos incluídos no programa de creche.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta é pertinente, tendo sido claramente formulada.

II-IX - CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SINAL

II-IX-A) 01 PROPOSTA DE AUTORIA DA COORDENAÇÃO-RELATORIA DO TEMA 3 DA XXVI AND:

Buscar a ampliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos empregados do Sinal.

STATUS DA PROPOSTA: Admitida, com Observações da Relatoria.

RAZÕES DA ADMISSÃO: A proposta é pertinente, tendo sido claramente formulada.

OBSERVAÇÕES DA RELATORIA:

01 - Somos um Sindicato e, assim sendo, ao tempo em que detemos o papel social de buscar lutar pela defesa dos interesses da categoria que representamos, detemos o papel social de patrões dos empregados do Sinal. Por um imperativo de natureza ética, não devemos, não podemos, mesmo, a nosso juízo, deixar de buscar oferecer aos empregados de nosso Sindicato crescentes melhorias em sua QVT. Se assim não for, que patrões seremos nós?

02 – Ver, às pp. 46 e 47, a seguir, exemplos concretos do que é sugerido na presente Proposta.

Rio de Janeiro (RJ), 31 de Outubro de 2.014.

Sergio da Luz Belsito
Coordenador do Tema 3
da XXVI AND do Sinal

José Vieira Leite
Relator do Tema 3
da XXVI AND do Sinal

MESA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO SINAL-RJ/FUNCIÓNÁRIOS DO SINDICATO: ISSO É QVT!



Cicero Bezerra, Rose Andrade, Marcellly Giordano, Rita Andrade, Erika Moreira, José Leite, José Raimundo e Rafael Giordano

No dia 13.2.2012 foi instalada *Mesa Permanente de Negociação Relativa ao Acordo Coletivo-2012*, a ser firmado entre o Sinal-RJ e seus funcionários, iniciativa pioneira, em nível nacional, no âmbito do Sinal.

A partir do entendimento de que não se deve exigir o que não se está disposto a oferecer (ou seja, o Sindicato não deve exigir do BCB transparência em seus atos, sem, em um mesmo e único movimento, oferecer a seus funcionários a mesma transparência quanto aos atos do Sindicato), foi instituída a *Mesa*, que, contando, de forma paritária, com representantes eleitos pela Diretoria Executiva do Sinal-RJ e com representantes escolhidos pelo funcionalismo de nosso Sindicato, vem, já há quatro encontros, construindo Proposta de Acordo.

Entre as deliberações, até o momento, da *Mesa*, podem ser citadas:

- 1 - Definir, como seu principal objetivo, o incremento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos funcionários do Sinal-RJ, considerado, por evidente, o contexto das atuais restrições financeiras por que passa o Sindicato, e tendo sempre presente – na ambiência de um debate aberto, dialogal, respeitoso – que os problemas financeiros que eventualmente venham a afetar o Sinal-RJ são afetos a todos nós, associados, dirigentes e funcionários do Sindicato.
- 2 – Dar início a debate sobre Plano de Cargos e Salários dos funcionários do Sinal-RJ.
- 3 – Dar início à troca de ideias em torno de itens concretos do Acordo Coletivo.

Desejando a todos os integrantes da *Mesa* sucesso no cumprimento de sua tarefa, nos comprometemos a retomar o assunto mais adiante, quando o processo negocial encontrar-se mais avançado.

Este artigo é uma contribuição do Grupo QVT - Sinal-RJ.

Manifestações, de qualquer natureza, quanto ao texto - críticas, sugestões etc. -, serão muito bem-vindas.
Caso você tenha interesse em fazê-las, por favor envie mensagem para sinalrj@sinal.org.br

PARABÉNS, SINAL-RIO!
PARABÉNS, FUNCIONÁRIOS DO SINAL-RJ!

Reunião da Mesa de Negociação com a presença do dr. Normando Rodrigues

Ao encerrar-se mais um ano de trabalho, parabenizamos o Sinal-Rio e, de modo muito especial, seus funcionários, pelos avanços obtidos em tempos recentes. Para dar um exemplo significativo de tais avanços, vamos nos referir aqui, sob a ótica da Qualidade de Vida no Trabalho, à Mesa Permanente de Negociação Relativa ao Acordo Coletivo do SINAL-RJ - Funcionários do Sindicato.

A Mesa, integrada por 4 diretores do Sinal-RJ e 4 funcionários de nosso Sindicato (sendo que muitas vezes houve convidados presentes aos encontros), realizou, até o momento, 20 reuniões, desde seu estabelecimento, em 13 de fevereiro de 2012.

De lá para cá, a Mesa vem trocando ideias – vale dizer, literalmente, pensando junto! – e, a partir daí, propondo alternativas quanto a temas fundamentais como *Negociação Salarial, Redução de Custos do Sinal-RJ, Aprimoramento da Gestão do Trabalho* em nosso Sindicato.



"Tiver sem problemas é impossível. O sofrimento nos constrói ou nos destrói". (Augusto Cury). Esta frase resume bem a nossa Mesa. Na minha avaliação, devemos estar no mundo para uma eterna construção, e nesse faz e refaz: com certeza encontraremos obstáculos. A nossa postura frente a eles definirá a beleza da nossa construção. Feliz com a Mesa de Negociação, embora insatisfeita ainda.

Rita Andrade - Gerente Administrativa do Sinal-RJ.

Mesa permanente de negociação, oportunidade ímica, uma das grandes experiências de aprendizado proporcionada pela lição sindical. Estar do outro lado, sentir a tentação de "estar" patão... e, ao mesmo tempo, se colocar no lugar do outro e aproveitar para sentir e compreender um ponto de vista diferente. Finalmente, descobrir que a Mesa não tem apenas dois lados, e que juntos podemos fazer a diferença, começar a construir um Sindicato melhor dentro de nossa própria casa. Obrigado a todos os participantes, conselheiros, diretores e principalmente aos nossos funcionários. Que a mesa permaneça e que continuemos evoluindo. Saúde e paz. R@.

Rafael Giordano - Diretor Financeiro do Sinal-RJ.



Isso, certamente, é QVT!

Isso, por certo, poderia e deveria ser o modelo de Relações de Trabalho mantidas entre a Administração Central do Banco e a Comunidade BCB!

Assim sendo, e como um brinde de fim-de-ano de trabalho para você (esperando poder contar com sua disposição para a reflexão sobre o que ora lhe é encaminhado), enviamos arquivo contendo gravação da [mais recente reunião da Mesa, apresentando a participação, na qualidade de palestrante, do dr. Normando Rodrigues](#), advogado de relevante história de defesa dos direitos de quem (como todos e cada um de nós, integrantes da Comunidade BCB) trabalha.

Boas Festas (com muita QVT!) e Feliz Ano Novo (com ainda muito mais QVT!) é o que o Sinal-Rio deseja a você e a todos os seus.

SE VOCÊ AINDA NÃO É FILLADO, FILIE-SE AO SINAL!

SOMENTE JUNTOS SOMOS FORTES!