



**MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO
SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS**

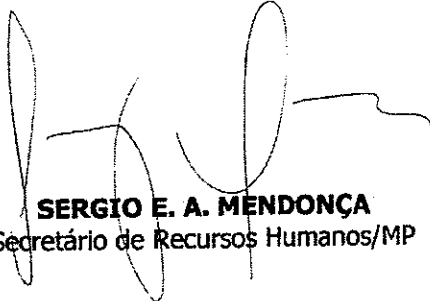
TERMO DE COMPROMISSO

Em reunião realizada no dia 31 de agosto de 2005, na Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com a participação do Secretário de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Sérgio Mendonça, do Diretor de Administração do BACEN, João Antonio Fleury Teixeira, da Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas, Miriam de Oliveira, além de outros dirigentes da SRH/MP e representantes das entidades representativas dos servidores do Banco Central do Brasil – SINAL, SINTBACEN e SINDSEP/DF, foi acordado tratamento referente a modernização do cargo de Técnico do Banco Central do Brasil, nos seguintes termos:

1. Encaminhamento, à Casa Civil da Presidência da República, no prazo de 20 dias a contar desta data, de proposta de instrumento normativo dispendo a adotar as medidas necessárias sobre a modernização do cargo de Técnico do Banco Central do Brasil, contendo as necessárias alterações da Lei Nº 9.650, de 27 de maio de 1998, com vistas a inclusão da exigência de graduação completa para ingresso no referido cargo;
2. A diretoria do Banco Central do Brasil disporá em regulamento sobre as atribuições dos cargos de Analista do Banco Central do Brasil e de Técnico do Banco Central do Brasil;
3. Fica estabelecido o compromisso de criação de Grupo e Trabalho, composto por representantes da direção do Banco Central e das entidades representativas dos servidores para discutir e apresentar, no prazo máximo de 20 dias, proposta contendo as novas atribuições para o cargo de Técnico do Banco Central do Brasil;
4. Aos servidores ocupantes do cargo efetivo de Técnico do Banco Central do Brasil, empossados até a data anterior de aprovação das alterações legais propostas no item 1 deste documento, serão mantidas todas as prerrogativas, direitos e

deveres inerentes ao cargo, com igualdade de tratamento funcional e salarial - remuneração, progressão na carreira, acesso a funções comissionadas, entre outras, tal qual aos servidores que ingressarem no referido cargo posteriormente às alterações legais mencionadas.

Brasília, 27 de setembro de 2005



SERGIO E. A. MENDONÇA
Secretário de Recursos Humanos/MP



JOÃO ANTONIO FLEURY TEIXEIRA
Diretor de Administração/BC



SINAL



SINTBACEN



SINDSEP/DF



BANCO CENTRAL DO BRASIL

NOTA TÉCNICA DEPES/GABIN-002 /2006

Brasília, 22 de fevereiro de 2006.

ANTEPROJETO DE LEI DE REVISÃO DA LEI 9.650, DE 1998 – CARGO DE TÉCNICO DO BANCO CENTRAL DO BRASIL – ALTERAÇÃO NAS ATRIBUIÇÕES E NO NÍVEL DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO.

Senhor Diretor:

Para fins de atendimento ao Ofício nº 130/2006-SAG/C. CIVIL – PR, de 16 do corrente mês, delineamos a seguir as razões de ordem técnica que fundamentam a proposta de revisão das atribuições dos cargos da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, com alteração do nível de escolaridade para ingresso no cargo de Técnico do Banco Central.

2. Preliminarmente, vale registrar que a carreira de Especialista do Banco Central foi concebida, por ocasião da edição da Medida Provisória nº 1.535, de 1996, com dois cargos – o de Analista do Banco Central e o de Técnico do Banco Central, com requisito de escolaridade para ingresso de nível superior e nível médio, respectivamente.

3. Desde a edição da MP 1535 – posteriormente convertida na Lei nº 9.650, de 1998 – são decorridos quase dez anos. Nesse ínterim, o Banco Central do Brasil assumiu novos desafios impostos pela realidade complexa e mutante com a qual tem que lidar para desincumbir-se de suas atribuições, seja no cenário nacional, seja no internacional. Novas necessidades estratégicas se configuraram. Apenas para exemplificar, lembremos que, a partir da mudança da missão da instituição, (“manter a estabilidade do poder de compra da moeda e a solidez do sistema financeiro nacional”), o Banco Central concebeu, desenvolveu e implementou os seguintes grandes projetos que, hoje, já se incorporaram às atividades normais da instituição, mas que multiplicaram a complexidade da atuação institucional e a responsabilidade atribuída a seus servidores:

- a) a criação, ainda em 1996, do Comitê de Política Monetária – COPOM, e a posterior criação do sistema de metas de inflação, em 1999, com a assunção, por esta Autarquia da relevante incumbência de fixar a taxa de juros básicos da economia;
- b) a mudança de foco da supervisão bancária, que passou a centrar-se na avaliação e prevenção de risco sistêmico, o que ocorreu por meio da adesão do Banco Central aos princípios internacionais de fiscalização bancária, preconizados pelo BIS, os chamados princípios de Basileia e determinou ampla revisão do modelo, dos processos e da estrutura de fiscalização do sistema financeiro nacional;
- c) a mudança dos critérios de autorização de funcionamento das instituições bancárias, cooperativas de crédito e demais instituições não-bancárias, para cujo funcionamento passou-se a exigir análise da viabilidade dos respectivos planos de negócio, o que tornou o exame das demandas muito mais complexo e demorado;



BANCO CENTRAL DO BRASIL

- d) a reforma do Sistema de Pagamentos Brasileiro – hoje considerado referência mundial – em 2002;
- e) a adoção, a partir do 2004, das normas internacionais de contabilidade elaboradas pelo International Accounting Standards Board (Iasb);
- f) recentemente, a revisão das normas e da estrutura do mercado de câmbio, com alterações estruturais e técnicas no desenvolvimento das atividades pertinentes;
- g) a mudança no modelo de custódia brasileiro, com reflexos imediatos nas atividades de analistas e técnicos que trabalham na área do meio circulante (atividades de supervisão e auditoria junto aos custodiantes);
- h) implantação da central de risco, cadastro de correntistas, supervisão indireta, monitoramento de mercado, etc....

4. Tais desafios requerem a crescente qualificação e atualização permanente do corpo técnico desta Autarquia, o que por sua vez traz novas demandas também para a área de gestão de pessoas, que deve atuar de forma proativa e prospectiva, sob pena de gerar desconexões entre as demandas organizacionais e as respostas oferecidas. Nesse sentido, destacamos a recente criação da universidade corporativa do Banco Central – UniBacen, que tem, entre seus objetivos, implantar um novo modelo de educação corporativa, integrador de estratégias educacionais, cujas ações estejam diretamente relacionadas à missão e aos objetivos estratégicos do Banco Central, assim como a implantação do modelo de gestão de pessoas por competências, duas iniciativas que buscam viabilizar a transformação da gestão de pessoas em atividade estratégica, mercê de seu alinhamento com as estratégias de negócios da organização.

5. Nesse contexto, começou a ser discutida nos últimos anos a necessidade de “modernização” do cargo de Técnico do Banco Central, uma vez que seus ocupantes passaram, gradativamente, a realizar atividades de maior nível de complexidade, anteriormente cometidas exclusivamente ao cargo de Analista, o qual, por sua vez, vem sendo redirecionado para atividades de cunho mais estratégico, de formulação, normalização e pesquisa, bem como supervisão do sistema financeiro, consoante ficou retratado na nova redação proposta para o artigo 3º da Lei 9.650, de 1998.

6. De outro lado, o Banco Central veio, nesse interregno, buscando promover a capacitação e o desenvolvimento profissional dos Técnicos. Nesse sentido, adotou uma série de providências, entre as quais podemos citar:

- a) a promoção de cursos de profissionalização específica, na área de informática;
- b) a constituição de programa incentivado de realização de curso superior, concebido no contexto do Sistema Banco Central de Educação Permanente (primeira graduação), que já beneficiou mais de 60 Técnicos e hoje beneficia mais 47 Técnicos;
- c) a abertura de possibilidades de realização de cursos de pós-graduação *lato sensu* para esses profissionais;
- d) a concessão de licença-capacitação para a realização de cursos de interesse do Banco Central

7. Além dessas medidas, o Banco adotou, no campo institucional, outras medidas, que visaram a liberar restrições ao exercício de atividades compatíveis com as funções do cargo de Técnico, como, por exemplo, o acesso a funções comissionadas gerenciais e de assessoramento, desde que atendidas as exigências legais e regulamentares pertinentes.



BANCO CENTRAL DO BRASIL

8. Trata-se, portanto, de trazer para o texto da lei o que já se encontra na realidade, resultante do enriquecimento do trabalho do técnico, que leva ao melhor aproveitamento do capital intelectual disponível e libera o Analista do Banco Central para o atendimento das necessidades estratégicas da Instituição.
9. Nesse sentido, permitimo-nos acrescentar que:
- a) a relação entre os cargos de Analista e de Técnico será mais eficaz se os ocupantes desses cargos estiverem nivelados por uma formação acadêmica de mesmo grau, no caso, o universitário, limitada a exigência, no caso do técnico a esse requisito, enquanto para o Analista já são demandados outros conhecimentos, títulos e certificações, em conformidade com a área e atividade com que atuem;
 - b) a diferenciação entre as exigências dos cargos passa mais pela natureza estratégica das atividades conferidas aos Analistas, frente à natureza predominantemente operacional das atividades desenvolvidas pelos Técnicos;
 - c) o próprio nível de remuneração do Técnico hoje já extrapola o nível de segundo grau, e a interação entre os dois cargos tende a se estreitar, justificando a exigência comum de 3º grau.
10. A evolução das demandas do mercado de trabalho acontece no sentido da generalização de maiores níveis de formação acadêmica. Com efeito, há 20 anos, por exemplo, ter curso superior era um diferencial bastante significativo e quiçá uma exceção, enquanto hoje não é mais. Nesse sentido, a maioria dos Analistas do Banco Central possui cursos de pós-graduação *lato sensu* e há mais de 500 mestres e doutores entre os servidores da Casa, o que é compatível com o posicionamento do Banco como órgão de cúpula do sistema financeiro e condutor das políticas monetária e cambial.
11. Quanto à juridicidade da medida, frise-se que não há que se falar, no caso, de provimento derivado, via ascensão funcional ou transformação de cargos, o que macularia de inconstitucionalidade o projeto: está sendo mantida a carreira de Especialista do Banco Central, com o realinhamento de algumas atribuições e exigência de nova escolaridade para ingresso no cargo de Técnico, o que de resto não é novidade na Administração Pública Federal, haja vista os precedentes verificados na carreira Auditoria da Receita Federal (Lei 10.593, de 2002) e Policial Federal (Lei 9.266, de 1996, alterada pela Lei 11.095 de 2005), que tiveram também unificada a exigência de nível superior de escolaridade para ingresso em todos os cargos.
12. Em conclusão, entendemos ser de todo oportuna e conveniente a alteração proposta, particularmente no momento em que a Autarquia começa a ressuprir o quadro de Técnicos do Banco Central, via realização de concurso público, o que permitirá a consolidação do novo perfil do cargo, tendo em vista que os atuais ocupantes estão na faixa etária compreendida entre 43 e 63 anos de idade, com tempo de contribuição médio de 29 anos, ou seja, com uma perspectiva de aposentadoria em massa nos próximos 10 anos.

À consideração de V. Sª.

5.952.080-4 Josias Nunes Barreto
Chefe do DEPEB, Substituto

DE ALOP
Em: 23.02.2006

João Antônio Bieus Teixeira
4.734.344-3
Diretor