



## **PRESTAÇÃO DE CONTAS DA DIRETORIA EXTRAORDINÁRIA DE QUALIDADE DE VIDA (DIRETORIA DE QVT)**

Em 13.02.2012 o Conselho Nacional do Sinal aprovou Plano de Ação proposto pela Diretoria de QVT, plano esse que veio sendo implementado ao longo de aproximadamente um mandato e meio pelo atual diretor da área (que assumiu o cargo em razão da renúncia, após algo próximo de um ano de gestão, da diretora anterior) e que é objeto da presente prestação de contas.

### **I - INTRODUÇÃO**

Encontra-se cada vez mais evidente a centralidade, no tempo presente, do tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tanto para os trabalhadores, de um modo geral, quanto, muito particularmente, para os que, como nós, trabalhamos em uma organização com as características ora vigentes, quanto à Gestão do Trabalho, no Banco Central do Brasil (BCB). E isso porque (considerada a realidade amplamente dominante, na atualidade, no universo do mundo do trabalho no Brasil, por exemplo) dispomos de razoáveis Condições de Trabalho (equipamentos, mobiliário etc.) e de relativamente aceitável Organização do Trabalho (horário de trabalho, relação trabalho-pausas de trabalho etc.). Todavia, não dispomos, em hipótese alguma, hoje, de minimamente adequadas Relações Sociais de Trabalho (transparência efetivamente praticada pela Administração da instituição, distribuição realmente justa de poder entre Sede e Regionais, relação verdadeiramente dialogal entre gerentes e geridos etc.). Todos sabemos (até porque vivemos, dia após dia de trabalho, na ambiência humanamente perversa de tal circunstância) que a Administração Central do BCB lança mão de um modelo de gestão do trabalho marcado pelo autoritarismo, pelo conservadorismo, pelo *normativismo* na sua relação com a Comunidade BCB. Assim sendo, a luta pela ampliação da QVT para a totalidade dos participantes da Comunidade BCB revela-se uma das possíveis linhas de destaque de ação do Sinal, que historicamente sempre se antecipou ao Banco na proposição de ações de QVT e que se mantém buscando atuar, quanto ao assunto, na vanguarda do movimento sindical contemporâneo.

### **II - PRINCIPAIS AÇÕES REALIZADAS**

**1 - Luta pela implementação do que foi aprovado, a respeito de QVT, nas XXV e XXVI ANDs do Sinal.**

OS ITENS A SEGUIR APRESENTAM O DETALHAMENTO DE TAL LUTA.

**LEIA AQUI, SE QUISER SABER MAIS SOBRE O ASSUNTO:**

Deve ser incluída, de modo privilegiado, nessa luta, a efetiva implantação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho do Banco Central do Brasil, que, aprovada, em 2004, pelo diretor de Administração do BCB, teve sua prática crescentemente impedida pela própria Administração Central do Banco.

Deve ser considerada, ainda, a busca de intervenção afirmativa, tempestiva, técnica e politicamente qualificada, do Sinal, no que diz respeito a questões de grande relevância para a QVT da Comunidade BCB, como, por exemplo, aquelas elencadas nos itens 2 a 15, a seguir.

**2 - Incorporação, em lugar de destaque, do tema QVT na Pauta Administrativa da Campanha Salarial do Sinal.**

ESSA INCORPORAÇÃO VEM SENDO GRADATIVAMENTE ALCANÇADA.

EXEMPLO DISSO É A CRESCENTE SUBSTITUIÇÃO DA EXPRESSÃO *CAMPANHA SALARIAL* PELA EXPRESSÃO *CAMPANHA NEGOCIAL* NA FALA DE NOSSOS DIRIGENTES E NA MÍDIA DE NOSSO SINDICATO.

**LEIA AQUI, SE QUISER SABER MAIS SOBRE O ASSUNTO:**

Sem, de modo algum, pretender deslocar a luta por aumento do assim chamado salário direto de seu papel central na Campanha Salarial, entendemos que cabe ao Sinal buscar expandir a consciência da Comunidade BCB a respeito do Modelo de QVT de Natureza Preventiva (aprovado, como deliberação, pela XXV AND do Sinal) como caminho privilegiado de ampliação da realização humana de quem trabalha.

Já disse, com muita propriedade, o poeta: “A gente não quer só comida, a gente quer comida, diversão e arte

### **3 - Luta pela Valorização das Regionais do BCB, em frontal oposição ao desmonte das Regionais crescentemente praticado pela Administração Central do Banco.**

AS XXV E XXVI ANDs DO SINAL INDICARAM, CLARAMENTE, O CAMINHO A SER SEGUIDO NO SENTIDO DA EFETIVA VALORIZAÇÃO DAS REGIONAIS (VER SITE DO SINAL).

A POSSIBILIDADE DE CRIAÇÃO, NA PRÓXIMA REUNIÃO DO CONSELHO NACIONAL DE NOSSO SINDICATO (A OCORRER, DE 01 A 03.05.2015, EM BELO HORIZONTE), DE UMA DIRETORIA EXTRAORDINÁRIA DE VALORIZAÇÃO DAS REGIONAIS, INSTALA CONDIÇÕES EXCEPCIONAIS DE TRABALHO DO SINAL EM TORNO DESSA LUTA.

EM CONSONÂNCIA COM TAL POSSÍVEL MOVIMENTO, O CONSELHO REGIONAL DO SINAL-RJ DEVERÁ CRIAR, EM BREVE, A DIRETORIA DE VALORIZAÇÃO DA REGIONAL DO RIO DE JANEIRO (QUE CONTA - ALÉM DA ADRJA – COM O DEMAB, A SEDE DO MECIR E DIVERSAS REPRESENTAÇÕES DE UNIDADES CENTRAIS DO BCB, TODAS ELAS HOJE, EM MAIOR OU MENOR GRAU, FORTEMENTE SUCATEADAS, DESMONTADAS).

#### **LEIA AQUI, SE QUISER SABER MAIS SOBRE O ASSUNTO:**

A Valorização das Regionais do BCB tem como seu ponto mais essencial a transformação radical da relação de poder hoje mantida entre Sede e Regionais (relação essa de natureza taylorista, amplamente superada, em termos de Gestão do Trabalho, nas organizações vanguardistas da atualidade), de crescente centralização na Sede da atividade de formulação, meramente restando aos colegas das Regionais a execução de algo anteriormente não por eles concebido.

Trabalho criativo, funções comissionadas e todas as demais instâncias do efetivo exercício de poder são, de um modo geral, no tempo presente, crescentemente localizados na Sede, naquele que talvez seja o projeto político da Administração Central do BCB mais danoso para a QVT dos trabalhadores das Regionais do Banco.

### **4 - Implantação de Horário Flexível de Trabalho, ao invés da mera instalação de catraca.**

O SINAL CRIOU GRUPO DE TRABALHO QUE PRODUZIU UMA CONSISTENTE PROPOSIÇÃO QUANTO À FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BCB (VER SITE DO SINAL).

COM A POSSIBILIDADE DA IMPLANTAÇÃO, EM BREVE, DA CATRACA, TEREMOS UMA ÓTIMA OPORTUNIDADE PARA, UMA VEZ MAIS,

PRESSIONAR A ADMINISTRAÇÃO CENTRAL DO BCB NO SENTIDO DA COLOCAÇÃO EM AUDIÊNCIA PÚBLICA DO TEMA DA FLEXIBILIZAÇÃO (O QUE POR DIVERSAS VEZES FOI PUBLICAMENTE PROMETIDO PELO DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO), OCASIÃO EM QUE O PROJETO DO SINAL DEVERÁ SER AMPLAMENTE APRESENTADO À COMUNIDADE BCB.

#### **5 - Aprimoramento do PASBC.**

TALVEZ O MAIOR PATRIMÔNIO COLETIVO DOS SERVIDORES DO BCB, O PASBC VEM CONTANDO, HISTORICAMENTE, COM DECISIVA PARTICIPAÇÃO DO SINAL EM SEU COMITÊ DE GESTÃO. A EXCELÊNCIA DE TAL PARTICIPAÇÃO DERIVA, DE UMA PARTE, DA JUSTEZA DAS DELIBERAÇÕES DAS ANDS DE NOSSO SINDICATO SOBRE O ASSUNTO, E, DE OUTRA PARTE, DA COMPETÊNCIA TÉCNICO-POLÍTICA DOS INDICADOS PELO SINAL PARA PARTICIPAR DO COMITÊ.

UMA VEZ MAIS, CONTAMOS NO COMITÊ COM TRÊS COLEGAS INDICADOS POR NOSSO SINDICATO, QUE SE DESTACAM COMO COMBATIVOS DEFENSORES DAS POSIÇÕES DO SINAL SOBRE O PASBC E DETENTORES DE GRANDE CONHECIMENTO DA MATÉRIA.

#### **6 - Aprimoramento da Gestão de Desempenho.**

UM DOS ASPECTOS MAIS POLÊMICOS, PARA DIZER O MÍNIMO, DO MODELO DE GESTÃO DO TRABALHO ORA VIGENTE NO BANCO, QUESTIONADO POR UM AMPLO CONJUNTO DE SERVIDORES, A GESTÃO DE DESEMPENHO, NOS MOLDES HOJE IMPOSTOS PELA ADMINISTRAÇÃO CENTRAL DO BCB, DEVERÁ SER, EM BREVE, OBJETO DE FORTE CRÍTICA POR PARTE DO SINAL

A PARTIR DE DEMANDA DA PRESIDÊNCIA DE NOSSO SINDICATO, ENCONTRA-SE EM FASE FINAL DE ORGANIZAÇÃO UM CONJUNTO DE ATIVIDADES QUE IRÃO PERMITIR UM AMPLO DEBATE DO ASSUNTO, ATIVIDADES ESSAS QUE TÊM, COMO SEU PONTO DE PARTIDA, PALESTRA PLANEJADA PARA SER PROFERIDA POR ESPECIALISTA NO ASSUNTO EM PRÓXIMA REUNIÃO DO CONSELHO NACIONAL DO SINAL.

#### **7 - Aprimoramento da Mobilidade Funcional.**

ITEM MAIS NEGATIVAMENTE AVALIADO DENTRE AQUELES INTEGRANTES DA AFERIÇÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DO BANCO, O MODELO DE MOBILIDADE FUNCIONAL PASSOU A CONTAR, RECENTEMENTE, COM UM ESPAÇO INSTITUCIONAL PARA SEU APRIMORAMENTO, A COMISSÃO PERMANENTE DE MOBILIDADE FUNCIONAL.

O SINAL – ASSIM COMO O SINTBACEN – PARTICIPA DE TAL COMISSÃO, TENDO ATUADO ATIVAMENTE NA APRESENTAÇÃO DE DIVERSAS SUGESTÕES DE MELHORIA DO MODELO, EM FAVOR DO SERVIDOR DO BCB (COMO, POR EXEMPLO, A FLEXIBILIZAÇÃO DE ALGUNS CRITÉRIOS PARA O EXERCÍCIO DA MOBILIDADE E A NÃO PONTUAÇÃO DE CARTA DE RECOMENDAÇÃO NO PROCESSO DE SELEÇÃO), SUGESTÕES ESSAS ACATADAS PELA COMISSÃO E INCLUÍDAS EM PROPOSTA QUE SERÁ EM BREVE SUBMETIDA AO COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS (CGP) DO BCB.

## **8 - Aprimoramento da Licença-Capacitação.**

RECENTEMENTE, A UNIBACEN ABRIU UM ESPAÇO DE ACOLHIMENTO DE SUGESTÕES DOS SERVIDORES DO BCB A RESPEITO DA LICENÇA-CAPACITAÇÃO, INSTRUMENTO DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL-PESSOAL DE GRANDE INTERESSE DE COLEGAS DA ATIVA DO BANCO.

A PARTIR DE DEMANDA DA PRESIDÊNCIA DE NOSSO SINDICATO, ESTÁ SENDO AGENDADO ENCONTRO COM A DIREÇÃO DA UNIBACEN, NO QUAL SERÃO DEBATIDAS, DE MODO QUALIFICADO, AS RELEVANTES DELIBERAÇÕES DA XXVI AND DE NOSSO SINDICATO SOBRE A MATÉRIA (VER SITE DO SINAL).

## **9 - Combate ao Assédio Moral e Sexual.**

FOI CRIADA PELO SINAL CAMPANHA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO BCB.

DOIS E-MAILS DE FORTE IMPACTO (“REPRODUÇÕES” DE MOMENTOS DE ASSÉDIO) FORAM ENVIADOS, ATÉ O MOMENTO, PARA TODOS OS COLEGAS DE BANCO (VER SITE DO SINAL), OFERECENDO, PARA QUEM PORVENTURA ESTIVER SE SENTINDO ASSEDIADO (A), UM CANAL DE CONTATO, SOB ABSOLUTO SIGILO, COM ADVOGADA DE NOSSO SINDICATO (VER SITE DO SINAL).

CINCO COLEGAS ENCONTRAM-SE EM CONTATO, ATUALMENTE, A ESSE RESPEITO, COM O SINAL.

### **LEIA AQUI, SE QUISER SABER MAIS SOBRE O ASSUNTO:**

O Sinal deve combater todo e qualquer episódio de assédio moral (e, aí, de modo destacado, a ocorrência de assédio sexual, praticado, muito principalmente, contra nossas colegas mulheres), a partir do entendimento de que fatos concretos da prática de tal hediondo crime de negação da humanidade de um ser humano encontra ampliada sua possibilidade de realização na ambiência de culturas organizacionais coniventes, permissivas, e, no limite, incentivadoras, mesmo, de ações de tal natureza, já que autoritárias, conservadoras, machistas).

**10 - Crítica à falta de transparência por parte da Administração Central do Banco.**

TAL FALTA DE TRANSPARÊNCIA VEM SENDO PERMANENTEMENTE CRITICADA PELO SINAL NO APITO BRASIL QVT, POR EXEMPLO.

**11 - Estabelecimento de Mesa Permanente de Negociação Sinal-BCB sobre QVT.**

TAL MESA FOI ESTABELECIDADA PELO SINAL, EM CARÁTER INICIAL, COM O DEPES E O DEPOG (DEPARTAMENTOS DO BCB PRINCIPALMENTE RESPONSÁVEIS PELO TEMA QVT).

EM SEGUIMENTO, O SINAL ACORDOU, COM A DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DO BANCO, O FUNCIONAMENTO INFORMAL DE UMA MESA SECCIONAL DE NEGOCIAÇÃO (NA QUAL SE ENCONTRA PREVISTO, TAMBÉM, O TRATAMENTO DE ASSUNTOS ATINENTES A QVT).

SEM PREJUÍZO, POR EVIDENTE, DO FUNCIONAMENTO DA MESA SECCIONAL INFORMAL, DEVE SER MANTIDO UM CANAL PRIVILEGIADO DE COMUNICAÇÃO, POR PARTE DO SINAL, COM O DEPES E O DEPOG.

**LEIA AQUI, SE QUISER SABER MAIS SOBRE O ASSUNTO:**

Com o funcionamento das Mesas Sinal-DEPES e Sinal-DEPOG cria-se a possibilidade de, com maior agilidade, negociar com o Banco a mais adequada resolução de questões de QVT, ao menos aquelas de mais simples solução, que muitas vezes não encontram espaço político de encaminhamento na ambiência de uma Mesa Seccional.

As Mesas Sinal-DEPES e Sinal-DEPOG desempenhariam, assim sendo, ao menos, o papel de um Juizado de Pequenas Causas.

**12 - Publicação do *Apito Brasil QVT*.**

FORAM PUBLICADAS, ATÉ O PRESENTE MOMENTO, 38 EDIÇÕES DO *APITO BRASIL QVT* (VER SITE DO SINAL).

DE SE NOTAR QUE, EM ADIÇÃO AO *APITO BRASIL* - QUE TEM UM CARÁTER (COMO NÃO PODERIA DEIXAR DE SER) FUNDAMENTALMENTE INFORMATIVO -, O *APITO BRASIL QVT* SE CARACTERIZA, PRINCIPALMENTE, POR SUA PROPOSIÇÃO FORMATIVA QUANTO AO MODELO DE QVT ADOTADO PELO SINAL EM SUA XXV AND.

### **13 - Publicação de artigos sobre QVT na *Revista Por Sinal*.**

FORAM PUBLICADOS ALGUNS ARTIGOS.

O IDEAL SERIA A CRIAÇÃO DE UMA COLUNA DE QVT NA REVISTA, ONDE SERIAM PUBLICADOS ARTIGOS DE DIVULGAÇÃO DO MODELO DE QVT DE NATUREZA PREVENTIVA, ENTREVISTAS E DEPOIMENTOS DE PERSONALIDADES NACIONAIS E INTERNACIONAIS DA ÁREA, RESENHA DE LIVROS, MATÉRIAS RELATIVAS ÀS QUESTÕES MAIS SIGNIFICATIVAS NO BCB E EM OUTRAS ORGANIZAÇÕES (O EXPRESSIVO NÚMERO DE SUICÍDIOS EM DECORRÊNCIA DA FALTA DE QVT, POR PARTE DE TRABALHADORES NA FRANÇA, POR EXEMPLO).

### **14 - Patrocínio, pelo Sinal, da participação de colegas, atuantes ou interessados em QVT, em eventos científicos da área.**

FORAM REALIZADAS ALGUMAS INICIATIVAS, COMO, POR EXEMPLO, A PRESENÇA DE 17 COLEGAS NO *4º ENCONTRO NACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO* (10 PATROCINADOS PELO SINAL NACIONAL E 7 POR DIFERENTES SEÇÕES DE NOSSO SINDICATO), CONGRESSO INTERNACIONAL REALIZADO, DE 19 A 21.06.2012, EM PORTO ALEGRE (RS).

#### **LEIA AQUI, SE QUISER SABER MAIS SOBRE O ASSUNTO:**

Tais eventos contam com a apresentação de trabalhos, conferências, mesas-redondas etc. de elevado padrão acadêmico-científico, sendo, portanto, relevante a presença de colegas do Banco em suas atividades, visando o desenvolvimento, em alto nível, de atores sociais detentores de conhecimento refinado quanto ao Modelo de QVT de Natureza Preventiva.

### **15 - Presença de dirigentes do Sinal como palestrantes em eventos científicos internacionais da área de QVT.**

DIRIGENTES NACIONAIS E REGIONAIS DO SINAL (BELSITO, DARO, JORDAN, LUIS CARLOS, MÁRCIO) PARTICIPARAM, COMO PALESTRANTES, DE DIFERENTES EDIÇÕES DO *ENCONTRO NACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO*.

TAL PARTICIPAÇÃO É BASTANTE RELEVANTE, POIS SIGNIFICA A ABERTURA DE ESPAÇO DE FALA DE DIRIGENTES SINDICAIS EM UM AMBIENTE - A ACADEMIA - GERALMENTE INDIFERENTE (OU MESMO AVESSE) A TAL PRESENÇA.

## Resumo da atuação de José Vieira Leite em QVT

### I – No Sinal

1 – Diretor da Diretoria Extraordinária de Qualidade de Vida (Diretoria de QVT) do Sinal.

2 – Diretor da Diretoria de Qualidade de Vida no Trabalho (Diretoria de QVT) do Sinal-RJ.

3 – Coordenador do Grupo QVT Sinal-RJ que, entre diversas iniciativas, produziu documento a respeito da Valorização das Regionais do Banco Central do Brasil (BCB), documento esse incorporado, na íntegra, às deliberações da XXV AND do Sinal.

4 – Coordenador do *Fórum Valorização das Regionais (Isso é QVT!)*, realizado por ocasião da XXV AND do Sinal.

5 – Palestrante na XXV AND do Sinal (Palestra *O Combate à Opressão do Trabalho e a Valorização das Regionais*).

6 – Coordenador do Tema 1 - Valorização das Regionais da XXV AND do Sinal.

7 – Relator do Grupo 3 - Política Salarial, Gestão do Trabalho e QVT da XXVI AND do Sinal.

### II – Em Geral

8 – Coordenador de Fórum e do processo subsequente de produção da *Política de Qualidade de Vida no Trabalho do BCB*.

9 – Pós-doutor em Ciências Humanas pela PUC-RJ.

10 – Autor de livro (*Contemplativo na Ação: Notas sobre a Questão do Sentido no Trabalho Contemporâneo*), de capítulos de oito outros livros (todos versando sobre o tema *trabalho humano*), de diversos



artigos científicos e de divulgação científica (todos versando também sobre o tema *trabalho humano*).

11 – Coordenador do 7º Encontro Nacional de Qualidade de Vida no Serviço Público (a ser realizado entre 23 e 25 de junho de 2015, em Porto Alegre), tendo sido Coordenador de tal evento a partir de sua 4ª edição.

12 – Palestrante no I e no II Congresso de Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público Brasileiro (realizado em 2011 e em 2013, em Brasília).

13 – Palestrante em eventos acadêmico-científicos realizados no Brasil, em Cuba e em Portugal (ver Plataforma Lattes do CNPq).

14 -- Pesquisador no Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) da Universidade de Brasília - UnB.

15 – Coordenador do Grupo de Estudos Qualidade de Vida e Sentido do Trabalho, sediado em Brasília (DF).

16 – Membro de diversas bancas de avaliação de defesas de Dissertações de Mestrado e de Teses de Doutorado (todas de algum modo vinculadas ao tema QVT).

Rio de Janeiro (RJ), 27 de abril de 2015.

José Vieira Leite.  
Diretor da Diretoria Extraordinária de Qualidade de Vida (Diretoria de QVT)  
do Sinal.