

SINAL/NACIONAL 20/2019.

Brasília, 7 de junho de 2019.

Excelentíssimo Senhor
Roberto de Oliveira Campos Neto
Presidente do Banco Central do Brasil

Senhor Presidente,

O Sinal - Sindicato Nacional dos Funcionários do Banco Central, conforme adiantado no ofício SINAL/NACIONAL 16/2019, de 17.5.2019, vem respeitosamente entregar a V. Ex.^a a Pauta de Reivindicações dos Servidores do Banco Central do Brasil, resultante de propostas levadas à 28^a Assembleia Nacional Deliberativa (AND) do Sindicato, realizada no mês de novembro de 2018, e deliberadas pela categoria em Assembleias Gerais Nacionais (AGNs), realizadas em março e, complementarmente, maio de 2019.

A Pauta de Reivindicações ora entregue substitui a encaminhada por meio do ofício SINAL/NACIONAL 08/2019, de 10.4.2019, e está organizada em três blocos – Carreira e Remuneração, com 23 itens, Condições de Trabalho, com 13 itens, e Saúde, com 61 itens – que compõem o conjunto dos pleitos dos servidores desta Autarquia.

Reajuste salarial de 18,8%

A reivindicação de um reajuste de 18,8%, a partir de janeiro de 2020, visa recuperar o poder de compra alcançado pelos servidores desta Casa em julho de 2010, com a concessão da última parcela de acordo celebrado dois anos antes com o governo, que interrompeu um desmesurado arrocho salarial, que já durava mais de dez anos, e, lamentavelmente, foi retomado em seguida, persistindo até os dias atuais.

Assimetrias

No mesmo tema, é imprescindível pôr um fim às assimetrias salariais entre Analistas e Procuradores do BCB e entre a carreira de Especialista do BCB e

outras carreiras congêneres, mantidas a remuneração em forma de subsídio e a paridade dos proventos de aposentadoria aos vencimentos dos servidores ativos.

Celetistas da ativa, efetivo e modernização da carreira

O reajuste salarial dos colegas celetistas reintegrados, congelados desde o início deste século, e a sua manutenção no Programa de Assistência à Saúde dos Servidores do Banco Central (PASBC) após a aposentadoria, assim como a recomposição dos quadros da Instituição, via concursos públicos, e o combate a toda forma de assédio também são preocupações manifestas e prementes do corpo funcional.

Antigos pleitos, aprovados em ANDs e consagrados em AGNs anteriores, ainda não atendidos, como a modernização da carreira de Especialista, que compreende, entre outros temas, a mudança da nomenclatura do cargo de Analista para Auditor do BCB, o estabelecimento de prerrogativas funcionais necessárias para o exercício das atribuições, a flexibilização da jornada e a classificação de Nível Superior como o grau de escolaridade exigido para o ingresso no cargo de Técnico, são questões que precisam ser resolvidas.

PASBC: melhoria da gestão vs. modelo contributivo

O Programa, responsável por dois terços das reivindicações constantes da Pauta é, neste momento, a grande fonte de inquietude dos servidores, já que se trata do pilar que sustenta o Programa de Gestão de Pessoas do Banco Central e, por meio da Portaria 101.314, de 10.1.2019, sofreu mudanças em seu Regulamento, no Manual de Critérios e Orientações (MCOP), na gestão e, principalmente, no seu modelo contributivo, causando grande insatisfação nos trabalhadores do Órgão.

Todas as medidas que visem a melhoria da gestão e os programas de educação e prevenção à saúde têm nosso apoio, pois as consideramos importantes ferramentas para o aprimoramento do PASBC em busca de sua sustentabilidade, e devem contar com o patrocínio efetivo da direção do Banco em sua implementação. No entanto, a mudança no modelo contributivo impõe aumentos injustos e abusivos nas contribuições dos participantes, muitos deles superiores a 100%, extrapola o limite previsto no Art. 15, §1ª, da Lei 9.650/1998 e provoca redução salarial, precisando, conforme solicitado por meio de nosso ofício SINAL/NACIONAL-7/2019, de 3.4.2019, ser prontamente anulada.

Certos de sua compreensão, diante da gravidade do momento, colocamo-nos à disposição para a construção conjunta de alternativas que possam nos levar à melhor solução para todas as questões apresentadas.

Ficamos no aguardo de sua manifestação.

Atenciosamente,



Paulo Lino Gonçalves
Presidente

Anexo: Pauta de Reivindicações dos Servidores do Banco Central do Brasil - maio/2019.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS SERVIDORES DO BANCO CENTRAL DO BRASIL - AND 11/2018 E AGNs 03 e 05/2019

BLOCO 1 - CARREIRA E REMUNERAÇÃO

Carreira

1. Trabalhar pela instituição de Lei Orgânica própria das carreiras do BCB que fixe, dentre outros aspectos, política salarial própria;
2. Instalar o GT oficial de modernização da carreira de Especialista, nos termos firmados em dezembro de 2015, estabelecendo prerrogativas e atribuições de seus integrantes;
3. Trabalhar pela não simplificação das atribuições do cargo de técnico;
4. Trabalhar pela nomenclatura Auditor em substituição a Analista do BC, mas em caso de impossibilidade, aceitar o nome de Consultor em substituição ao de Analista e manter as atribuições/funções dos servidores do BCB, conforme estabelecido na Lei 9.650;
5. Trabalhar pela supressão do inciso I do novo artigo 3º da minuta de Projeto de Lei de reestruturação da carreira de Especialista, de iniciativa do BCB;
6. Trabalhar pela regulamentação do Poder de Polícia no Banco Central, principalmente no que tange a Supervisão, Prevenção à lavagem de dinheiro, evasão de divisas e operações em mercado aberto, determinação de política econômica;
7. Lutar ativamente pela recomposição dos quadros do BC, por meio de concursos públicos periódicos, de forma independente da direção do Banco Central;
8. Demandar à diretoria do BC a criação da “Taxa de Regulação do SFN”;
9. Buscar a autonomia orçamentária, de execução financeira, administrativa, operacional e técnica, esta irrefutável por força hierárquica;

Remuneração

10. Pugnar por aumento dos subsídios em 18,8% a partir de 1.1.2020, considerando a aplicação da parcela de 1.1.2019 estipulada em lei;
11. Recuperar as perdas inflacionárias desde julho de 2008 e, para os celetistas da ativa, desde 2000;
12. Suprimir quaisquer diferenças remuneratórias entre Procuradores e Analistas do Banco Central do Brasil; manter a remuneração em forma de subsídio;
13. Suprimir quaisquer diferenças remuneratórias a menor entre as carreiras do Banco Central do Brasil e as demais carreiras de Estado;
14. Recuperar a paridade histórica de 50% dos subsídios dos Técnicos em relação aos Analistas de mesma classe e padrão;

15. Emendar possível Projeto de Lei que venha a substituir a Lei 9.650/98, garantindo salários reajustados e PASBC após a aposentadoria aos funcionários celetistas da ativa;
16. Exigir reposição inflacionária aos valores das verbas de benefícios e indenizatórias do exercício profissional, desde o último reajuste conquistado para cada verba;
17. Substituir o atual sistema de indenização de transporte por reembolso de despesas realizadas;
18. Instituir seguro-viagem pago pelo BCB;
19. Ressarcir despesas com funeral com e para dependentes, presumidos ou não;
20. Suprimir 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;
21. Deduzir da renda a integralidade das despesas com educação, moradia, saúde e medicamentos, para efeitos de cálculo do imposto de renda da pessoa física;

Previdência

22. Assegurar a paridade dos proventos de aposentadoria à remuneração dos servidores em atividade, não considerada a função comissionada; e
23. Equalizar as contribuições previdenciárias entre os vários regimes, em especial elevando os tetos da Funpresp para 11% (servidor) e 20% (Estado).

BLOCO 2 - CONDIÇÕES DE TRABALHO

1. Permitir a fruição de férias em até seis períodos por ano de aquisição;
2. Instituir jornada semanal de 30 horas, com 10 horas de sobreaviso ou trabalho remoto;
3. Adotar a jornada de trabalho corrida de 7 horas;
4. Criar banco de horas;
5. Regular a modalidade de “trabalho em casa”, considerando igual produtividade do trabalho, indenização de despesas incorridas e generalização de acesso aos servidores;
6. Instituir programa de gestão do conhecimento no BC, com a correspondente capacitação e desenvolvimento dos servidores, com o objetivo de reter o padrão de competência e garantir sua continuidade;
7. Estruturar Plano Diretor de Gestão de Pessoas no BC, válido institucionalmente para todos os processos de alocação e gestão dos quadros funcionais;
8. Elaborar o Código de Conduta dos Servidores ocupantes de cargos de chefia;

9. Instituir capacitação obrigatória a ocupantes de cargos de gerência ou superior, focada na gestão de pessoas, comunicação e prevenção ao assédio moral e sexual;
10. Criar, no BCB, núcleos de promoção da igualdade e prevenção do assédio e da discriminação;
11. Considerar a atividade sindical como de pleno exercício, inclusive com ônus financeiro para o Estado e nenhum prejuízo à carreira do ativista;
12. Lutar por afastar da Instrução Normativa nº 2 quaisquer restrições à livre atividade sindical dos servidores do Banco Central do Brasil; e
13. Pugnar pela dispensa do controle eletrônico de ponto dos servidores do Banco Central, em razão de a autarquia possuir sistema próprio de gestão de pessoal e da natureza intelectual da ocupação os integrantes das carreiras.

BLOCO 3 – SAÚDE

Financiamento do PASBC

1. Classificar qualquer aumento de contribuição dos servidores ao Faspe não decorrente de aumento da tabela de subsídios como redução do poder de compra dos servidores;
2. Restituir, o BC, ao Faspe o valor das despesas incorridas pela não arrecadação de receitas pelo empregador, em razão de decisões judiciais;
3. Exigir aporte de recursos financeiros pelo Banco Central para o PASBC, conforme o estabelecido no Art. 15, § 3º da Lei nº 9.650, uma vez que o Programa tem fechado o exercício com déficits operacionais e financeiros;
4. Contribuir, o BC, paritariamente com o servidor os valores da Participação Direta Limitada (PDL), bem como eliminar a contribuição nos eventos de internação;
5. Limitar o desconto de despesas de saúde em folha a um teto máximo, não superior a 10%, observados os atuais limites de 3% para o grupo presumido e de 5% para o PDL;
6. Assegurar a transparência e o equilíbrio financeiro do Programa e somente implementar majorações em contribuições mensais ou na PDL após equacionados e diagnosticados os ralos e gargalos, via estudo divulgado aos participantes;
7. Cobrar os extratos atrasados e o simulador individual e global sobre a mudança no modelo contributivo do PASBC;
8. Exigir divulgação ampla de simulador para análise dos titulares sobre as mudanças propostas para o modelo contributivo em tempo suficiente para esclarecer o impacto para cada um antes de ser realizada a consulta direta. Realizar pesquisa entre os servidores, após divulgação do simulador, para saber das percepções relativas à proposta;

Comitê Gestor do PASBC

9. Fortalecer a atuação dos membros eleitos do Comitê Gestor do PASBC e criar condições para que sejam, de fato, interlocutores com o funcionalismo;
10. Lutar pelo direito de participação de Suplentes, quando for o caso, em Reuniões do Comitê Gestor;
11. Cobrar do BCB a separação nas Reuniões de discussão das de decisão do Comitê Gestor do PASBC, as decisórias contando com a presença apenas dos integrantes do Comitê Gestor;
12. Lutar pela maior participação do Comitê Gestor na elaboração das propostas (mais propositivo do que mero validador);
13. Propor mudança nas eleições do Comitê Gestor, de tal forma que exista renovação parcial de tempos em tempos e não integral de todos os membros (algo parecido com o Senado), visando a continuidade dos trabalhos em desenvolvimento;

Gestão do PASBC

14. Exigir que na realização de novos concursos para a carreira de Especialista do BC, obrigatoriamente, conste nas áreas de conhecimento, temática de ÁREA DE SAÚDE – GESTÃO E OUTRAS ESPECIALIDADES NA SAÚDE, com o objetivo de melhor estruturar o PASBC;
15. Homogeneizar os serviços e produtos oferecidos pelo PASBC em todas as regionais estimulando o intercâmbio de informações entre os servidores das áreas de gestão da saúde;
16. Criar uma rede credenciada referenciada para o PASBC em todas as regionais, com honorários diferenciados para atrair médicos especialistas qualificados, inclusive como prestadores de serviços pessoas físicas;
17. Criar o ranking de avaliação dos prestadores de serviço do PASBC, com avaliação de auditores e dos próprios participantes do programa;
18. Estender o programa de vacinação para além da campanha de prevenção à gripe e HPV;
19. Agilizar o reembolso de despesas em “livre-escolha” e cumprir o prazo para pagamento dos prestadores credenciados;
20. Alterar o MCOP – Manual de Critérios e Orientações do PASBC de forma a ampliar a cobertura de forma a abranger: a) concomitância dos benefícios de Cuidador com os de Enfermagem e Internação Domiciliar durante período de treinamento do primeiro; b) adotar o benefício concedido a coroa metálica (odontológica) como parâmetro para coroas de qualquer outro material; c) reembolso integral de medicamento de marca, quando inscrito em programas de desconto dos laboratórios para uso continuado em doenças crônicas; d) excluir as limitações de patologias como critério para concessão

- do benefício de remoção; e) considerar o valor mensal do medicamento de alto custo e não o preço de apresentação como parâmetro para a concessão do benefício;
21. Ajustar o MCOP – Manual de Critérios e Orientações do PASBC de forma a atender ao máximo os protocolos da ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar;
 22. Adotar prontuário eletrônico nos pontos de atendimento médico internos às dependências do BCB;
 23. Criar central nacional de compras de OPME - Órteses, Próteses, e Materiais Especiais de alto custo, com o intuito de auferir ganhos de eficiência e escala;
 24. Instalar salas de lactação em todas as sedes do BCB;
 25. Inserir atividades físicas no horário de expediente;
 26. Montar plano de ação para a implementação e acompanhamento das propostas com a devida prestação periódica de contas;
 27. Implementação de medidas de incentivo para que toda a população do PASBC realize exames médicos periódicos;
 28. Dotar a área de gestão da saúde dos servidores, em todas as praças, de estrutura organizacional que contemple: cargo comissionado exclusivo de coordenação; alocação de servidores em quantidade suficiente para a execução das tarefas; destinação de verbas orçamentárias para treinamento, qualificação e capacitação de seus servidores, de forma a garantir efetividade na gestão do PASBC e no desenvolvimento das atividades do serviço psicossocial;
 29. Dotar o setor [de saúde] de estruturas comissionadas na área de administração, alguém que tenha poder de mando, para que esta pessoa se envolva diretamente com as discussões de preços com Hospitais etc., acompanhe quantitativamente os gastos com saúde na praça, decida quando for necessário decidir sobre casos fora de rotina;
 30. Dotar as estruturas regionais voltadas ao atendimento dos usuários do PASBC de servidores treinados e de cargos comissionados em número compatível com o montante de atendimento local;
 31. Garantir facilitadores capacitados ao repasse de treinamento adequado aos terceirizados e estagiários;
 32. Reestruturar o Vemser e estimular novos programas que promovam a medicina preventiva com o objetivo de preservar a saúde e a qualidade de vida dos participantes, com atenção especial aos idosos, e, conseqüentemente, a saúde financeira do PASBC no médio e longo prazo;
 33. Como o programa Vemser trata proativamente as possibilidades de doenças que causam procedimentos de alto custo, entende-se como benéfico estender os benefícios desse programa também para os dependentes dos servidores ativos e inativos;

34. Rever periodicamente a lista de medicamentos constantes do Programa Vemser e criar um programa de reembolso e/ou oferta de medicamentos, mais amplo que os atuais relacionados no Programa VemSer e com reembolso de medicamentos de alto custo;
35. 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;
36. Cobrar do BCB uma melhor Capacitação dos Gestores do PASBC;
37. Cobrar que o BCB realize ações de ampliação da QVT e a redução de despesas do PASBC, entendendo ser a adesão efetiva do funcionalismo a essas Ações o único caminho para o atingimento de tais objetivos;
38. Cobrar o levantamento do perfil epidemiológico e o desdobramento em propostas de prevenção e promoção de saúde;
39. Ampliação da oferta de exame periódico para os servidores e pensionistas aposentados;
40. Solicitar divulgação pelo DEPES do comparativo entre o Plano Anual de Capacitação (PAC) aprovado e o realizado para o PASBC dos últimos 3 anos;
41. Solicitar elaboração de planejamento estratégico para a área de saúde do Banco Central do Brasil;
42. Ampliação de escopo de atividades dos ambulatórios regionais, com implantação de programa do tipo médico da família;
43. Mudança na governança adotada pela área de saúde do Banco Central de tal forma a fortalecer mecanismos de orientações direcionadoras;
44. Implementação de programa de gestão de casos de alto custo;
45. Implantação de Programa de Educação e Promoção em Saúde e Prevenção de Riscos e Doenças;
46. Estabelecer tabela parâmetro de reembolso de anestesia com valores mais próximos aos praticados pelo mercado;
47. Incentivar e viabilizar o credenciamento de cooperativas de médicos;
48. Reavaliar a forma de remuneração da empresa responsável pelo processamento das faturas do PASBC, que é feita atualmente tendo como base a quantidade de guias digitadas e faturadas. Erros recorrentes como pagamentos em duplicidade, digitação de dados errados etc. podem indicar que esta forma de remuneração está estimulando a maximização de produtividade em detrimento de segurança;

49. Atribuir a responsabilidade de ordenação de pagamentos aos prestadores do PASBC e do reembolso aos beneficiários à unidade que efetivamente analisou, processou e determinou o pagamento, pois atualmente as regionais ordenam os pagamentos sem ter condições de analisar o que está sendo efetivamente pago, uma vez que o processamento das guias é todo feito em Brasília;
50. Aprimorar o processo de credenciamentos de prestadores do PASBC, estabelecendo prazo de resposta ao prestador de até 30 dias após a protocolização da entrega da documentação;
51. Publicar imediatamente o relatório de análise do PASBC, elaborado pela empresa Salutis, com acesso por todos os titulares do programa;

Relacionamento com o usuário do PASBC

52. Estabelecer, o BC, um canal eficiente de comunicação de forma a proporcionar aos participantes informes sobre o PASBC, indicadores sobre a rede de participantes, assistência prestada, desempenho operacional, posição financeira, com dados consolidados e por praça, dicas de saúde;
53. Criar blogue no Portal do PASBC;
54. Criar aplicativo para acesso de informações sobre o PASBC por meio de dispositivos móveis;
55. Realizar, o BC, campanha de conscientização da utilização do PASBC para todos os beneficiários;
56. Estimular grupos de discussão do PASBC incluindo associados e interessados no PASBC e integrá-los;
57. Incentivar a utilização e divulgação do Portal do PASBC por todos os participantes, para registro de sugestões, reclamações, consultas etc.;
58. Lutar para que o participante seja ouvido em qualquer proposta de mudança;
59. Realizar comunicação mais efetiva com os aposentados, inclusive via telefone;
60. Solicitar implantação imediata de Plano de Comunicação já aprovado pelo Comitê Gestor do PASBC; e
61. Promover pesquisa nacional sobre as vidas, hábitos e doenças dos assistidos para embasar a revisão do quadro de prestadores e a disponibilização de novas alternativas de atendimento e programas de medicina preventiva.

Brasília, maio de 2019.