

SINAL/NACIONAL 20/2020.
Brasília, 9 de setembro de 2020.

À Sra.

Carolina de Assis Barros

Diretora de Administração do Banco Central do Brasil

C/C: Sr. Marcelo Foresti de Matheus Cota

e demais membros do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas

Senhora Diretora,

O Sinal – Sindicato Nacional dos Funcionários do Banco Central vem se manifestar a respeito da Instrução Normativa (IN) nº 65/2020, de 30.7.2020, publicada pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, do Ministério da Economia, que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipeç), relativos à implementação de Programa de Gestão.

O Sinal, há mais de uma década, vem seguidamente reivindicando, de acordo com decisões tomadas em suas Assembleias Nacionais Deliberativas (AND), submetidas e aprovadas pela categoria em Assembleia Geral Nacional (AGN), a implementação e o desenvolvimento do teletrabalho, uma das modalidades de trabalho previstas pela IN nº 65/2020, e, neste momento, entende que a decorrente atualização do Programa de Gestão do Banco Central do Brasil, regulamentado pela Portaria nº 105.092, de 21.10.2019, é uma oportunidade única para a Autarquia tornar-se uma referência, dentro do serviço público, na gestão de pessoas.

Desta forma, com o firme propósito de contribuir para com o sucesso da normatização do programa no âmbito do BC, o Sindicato, depois de recepcionar nas últimas semanas sugestões diretas e efetivas do funcionalismo, toma a liberdade de apresentar uma série de propostas que, se aceitas, poderão estabelecer um marco importante no relacionamento entre a Administração e os servidores da Casa.

Algumas das propostas podem não ser de competência única da Administração do BC, mesmo com a grande autonomia concedida pela IN nº 65/2020

às unidades para que construíssem seus programas de gestão, razão pela qual, sugere-se que, nos casos em questão, a responsabilidade pelas suas implementações seja compartilhada com a SGP do Ministério da Economia, o que certamente resultará no aperfeiçoamento do dispositivo.

PROPOSTAS:

- 1) que a minuta do Programa de Gestão do BC seja colocada em Audiência Pública interna, para ampla participação dos servidores, a exemplo do que é feito pela Autarquia para alguns normativos voltados para o público externo;
- 2) que seja estabelecido um canal institucional que possibilite a participação do Sinal, no processo de formulação do Programa de Gestão do BC;
- 3) que todas as atividades passíveis de teletrabalho sejam abrangidas pelo Programa de Gestão do BC, com a participação direta dos executantes no dimensionamento de tempo para sua execução, que deve contemplar o tempo gasto com os registros e controles do sistema, garantindo o direito à contestação, o anonimato, se solicitado, e resposta formal por parte da administração para evitar metas que impliquem, na prática, tempo maior que a jornada normal de trabalho do servidor;
- 4) que se mantenha entre as modalidades de trabalho a presencial por tarefa, para possibilitar a participação no Programa de Gestão do BC dos servidores que não tenham condições ou interesse de realizar o trabalho remotamente, sendo que em nenhuma das modalidades deverá existir o controle de frequência, já que o foco da IN nº 65/2020 é a entrega do trabalho no prazo e na qualidade acordados;
- 5) que se mantenham as atividades ora desenvolvidas em todas as 10 (dez) sedes regionais, inclusive as de apoio material, logístico e administrativo, de forma a permitir que os servidores, que assim o desejarem, possam exercer sua opção pelo trabalho presencial, que sirva de suporte para todos que se encontrem em teletrabalho e para os aposentados e possa atender, no que for de sua competência, as demandas locais da sociedade;
- 6) que a participação no teletrabalho seja permitida para todos os servidores interessados, cargos efetivos ou comissionados, com critérios de seleção transparentes, sem estabelecimento de percentuais restritivos e que toda e qualquer vedação somente se dê pela natureza do trabalho, sem distinção de cargo ou função, e seja plenamente justificada, com direito à contestação, que deve ter resposta formal da administração.

- 7) que não haja acréscimo de produtividade em nenhuma ação acordada, critério delegado pela IN nº 65/2020 à direção de cada órgão, a exemplo do que ocorre em outros programas de gestão, como por exemplo, o do Tribunal de Contas da União (TCU);
- 8) que o prazo de antecedência mínima de convocação do servidor a se apresentar ao órgão contemple as diferentes situações dos locais definidos para a realização do teletrabalho, declaradas pelo servidor e aceitas pela administração, podendo, sempre que possível, apresentar-se em qualquer uma das 10 (dez) sedes do BC;
- 9) que seja regulamentada a indenização de despesas incorridas para a adequação e manutenção da infraestrutura necessária para o exercício das atribuições;
- 10) que a comunicação entre o chefe imediato e o participante seja feita exclusivamente pelos meios institucionais, de forma a preservar a segurança da informação;
- 11) que seja detalhada a infraestrutura mínima necessária, protegendo o participante de doenças funcionais, assim como garantindo a segurança da informação quanto à invasão de dados protegidos;
- 12) que seja assegurada assistência ergonômica e psicossocial, entre outras, ao participante do teletrabalho, objetivando a preservação da saúde física e mental do servidor;
- 13) que sejam expressamente identificados os requisitos exigidos para o desenvolvimento de cada uma das atividades, e, eventualmente, para os servidores que não apresentarem o conhecimento técnico necessário para as entregas de sua Unidade, seja oferecida capacitação com vistas à sua qualificação, que poderá lhe permitir o acesso ao Programa de Gestão e, principalmente, acarretará em uma maior efetividade no serviço público, em benefício da sociedade;
- 14) que seja garantido ao participante, em caso de desligamento do teletrabalho, o retorno ao seu posto de trabalho original;
- 15) que o desligamento do participante do teletrabalho, desde que por interesse do BC, seja comunicado ao servidor com uma antecedência mínima de trinta dias, para que ele tenha condições de se adequar a uma nova situação de vida, com seu retorno ao trabalho presencial;
- 16) que a avaliação das entregas seja parte integrante de um sistema macro de gestão de pessoas, focado efetivamente no aprimoramento dos processos e

desenvolvimento profissional dos servidores, em benefício da sociedade, devendo considerar: a) implantação de metodologia de Avaliação, Valorização e Alocação dos servidores segundo seus talentos, habilidades, conhecimentos e sua capacidade de desenvolvimento profissional no trabalho; b) identificação e adoção de medidas saneadoras de eventuais deficiências do servidor, da equipe, do chefe imediato, dos processos de trabalho e das métricas utilizadas para a fixação do prazo para cumprimento das metas, bem como dos critérios qualitativos de sua avaliação; e c) elaboração de Programa de Capacitação e Desenvolvimento que vise proporcionar ao servidor, cuja aferição de metas pelo chefe imediato aponte haver lacuna de conhecimento teórico e/ou prático, oportunidade de melhorar seu desempenho profissional, capacitando-o para realização de suas atribuições, em busca da melhoria na produtividade e incremento da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

17) que nos casos de avaliação com nota inferior a 5 (cinco), a participação do servidor avaliado passe a ser prioritária no Programa de Capacitação e Desenvolvimento, pois é responsabilidade da administração, para com o servidor e para com a sociedade, identificar possíveis lacunas e oferecer os meios necessários para que sejam suplantadas;

18) que se estabeleçam condicionantes plenamente especificadas para a execução da prerrogativa do chefe imediato em redefinir as metas a qualquer tempo, com direito a contestação do servidor e a consequente resposta formal da administração;

19) que o BC permaneça com seu próprio sistema informatizado como ferramenta de apoio tecnológico, para acompanhamento e controle do Programa de Gestão;

20) que haja mecanismo de ajuste dos prazos e metas definidos quando dos afastamentos do servidor para consultas médicas, sessões de fisioterapia e outros tratamentos que impactem a disponibilidade de tempo para o cumprimento da jornada de trabalho.

Atenciosamente,


Paulo Lino Gonçalves
Presidente