

SINAL/NACIONAL 01/2021.
Brasília, 11 de janeiro de 2021.

Ao Sr.
Cleber Izzo
Diretor do Departamento de Relações de Trabalho no Serviço Público da
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP), do Ministério da Economia
c/c ao Sr. José Borges de Carvalho Filho
Coordenador-Geral de Negociação Sindical no Serviço Público, do Ministério da
Economia

Senhor Diretor,

O Sinal - Sindicato Nacional dos Funcionários do Banco Central, no intuito de aprofundar a discussão a respeito da Instrução Normativa (IN) nº 65/2020, de 30.7.2020, publicada por essa 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 (Sipec), relativos à implementação de Programa de Gestão, vem, respeitosamente, apresentar algumas sugestões com vistas a aprimorar o dispositivo e estabelecer um marco importante no relacionamento entre o governo e o funcionalismo.

Preliminarmente, informamos que o Sinal, há mais de uma década, vem reivindicando, de acordo com decisões tomadas em suas Assembleias Nacionais Deliberativas (AND), submetidas e aprovadas pela categoria, a implementação e o desenvolvimento, no Banco Central do Brasil, do teletrabalho, uma das modalidades de trabalho previstas pela IN nº 65/2020.

SUGESTÕES:

1) que se restabeleça a modalidade de trabalho presencial por tarefa, prevista na IN nº 1, de 31.8.18, para possibilitar a participação no Programa de Gestão daqueles 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;

2) que se **exclua** da IN 65/2020 o **Inciso VI do Art. 10**, tendo em vista que é patente o interesse governamental na propagação da modalidade de teletrabalho na Administração Pública. Os resultados alcançados durante o tempo em que o trabalho remoto, de forma excepcional durante a pandemia da Covid-19, está sendo utilizado, quer pela economia proporcionada aos cofres públicos, quer pela qualidade da entrega dos trabalhos, não justifica, sob nenhum argumento, a necessidade de produtividade adicional dos participantes do teletrabalho em relação àqueles que exercem as mesmas atividades de forma presencial;

3) que a comunicação entre o chefe imediato e o participante (**Art. 22, Inciso VII**) seja feita exclusivamente pelos meios institucionais, de forma a preservar a segurança da informação;

4) que seja regulamentado o fornecimento, ou a indenização do custo de sua aquisição, dos equipamentos tecnológicos, mobiliário e determinada a infraestrutura mínima necessária e adequada à prestação do teletrabalho, visando a minimização dos riscos ergonômicos, além de garantir a segurança da informação;

5) que seja assegurada assistência ergonômica e psicossocial ao participante do teletrabalho, objetivando a preservação da saúde física e mental do servidor;

6) 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 lhes permitir o acesso ao Programa de Gestão e, principalmente, resultará em uma maior efetividade no serviço público, em benefício da sociedade;

7) que seja garantido ao participante, em caso de desligamento do teletrabalho, o retorno ao seu posto de trabalho original;

8) que o desligamento do participante do teletrabalho, desde que por interesse do Órgão, 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 pessoal e familiar, com seu retorno ao trabalho presencial;

9) 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;

10) que nos casos de avaliação com nota inferior a cinco (**Art. 14, § 1º**), 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 superadas;

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

Finalmente, colocamo-nos à disposição para discutir as sugestões apresentadas, assim como para trabalhar, em conjunto com a SGP, visando seu acolhimento e implementação na IN 65/2020.

Atenciosamente,


Paulo Lino Gonçalves
Presidente