

Agenda BC#

Nova dimensão

Definição inicial do desdobramento da nova dimensão da Agenda BC#

Elaborada pelo **corpo funcional**

Trabalho de diversos grupos **representativos**

- Grupo de representantes departamentais (GRD)
- Grupo de nível tático (GNT)
- Grupo de adjuntos

Com contribuição de **diversas áreas**

Apoiada em **AGN**

Agenda estruturante no BC

Sempre: O BC possui sua agenda estratégica periódica, definida e planejada para longo prazo com detalhamento e entregas de ações em diferentes prazos

2016: Lançada Agenda BC+ e tornada pública

2019: “A Agenda BC# **reformula** o projeto iniciado em 2016 pela Agenda BC+”

2019

4 Dimensões

INCLUSÃO

COMPETITIVIDADE

TRANSPARÊNCIA

EDUCAÇÃO

2020

(8/set)

Inclusão da
5ª dimensão

BC#
Sustentabilidade
Sustainability

 BANCO CENTRAL
DO BRASIL



Lançamento da Dimensão Sustentabilidade da Agenda BC#

Sobre a agenda

Todos queremos juros baixos duradouros, serviços financeiros melhores e a participação de todos no mercado. É o que o Banco Central (BC) chama de democratização financeira. Para isso, o BC mantém a Agenda BC#, uma pauta de trabalho centrada na evolução tecnológica para desenvolver questões estruturais do sistema financeiro.

A Agenda BC# reformula o projeto iniciado em 2016 pela Agenda BC+, acrescentando novas dimensões e fortalecendo as dimensões anteriores. Além de buscar a queda no custo do crédito, a modernização da lei e a eficiência no sistema, o BC mira a inclusão, a competitividade, sustentabilidade e a transparência. O projeto de educação financeira, que o BC discute há pelo menos dez anos em fóruns temáticos, está mantido e repaginado.

Seis dimensões

Agenda BC # foca em cinco aspectos:

- INCLUSÃO: Facilitar acesso aos mercados financeiros
- COMPETITIVIDADE: Incentivar a concorrência nos Sistemas Financeiro e de Pagamentos
- TRANSPARÊNCIA: Melhorar a transparência, a qualidade e o fluxo das informações de mercado e do Banco Central.
- EDUCAÇÃO: Estimular a poupança e a participação consciente no mercado.
- SUSTENTABILIDADE: Promover finanças sustentáveis e contribuir para redução de riscos socioambientais e climáticos na economia e no Sistema Financeiro.

6ª dimensão

Veja também

[Apresentação de lançamento da agenda BC# 2019](#)

Agenda BC#



2022

Criação da nova dimensão

#Inclusão

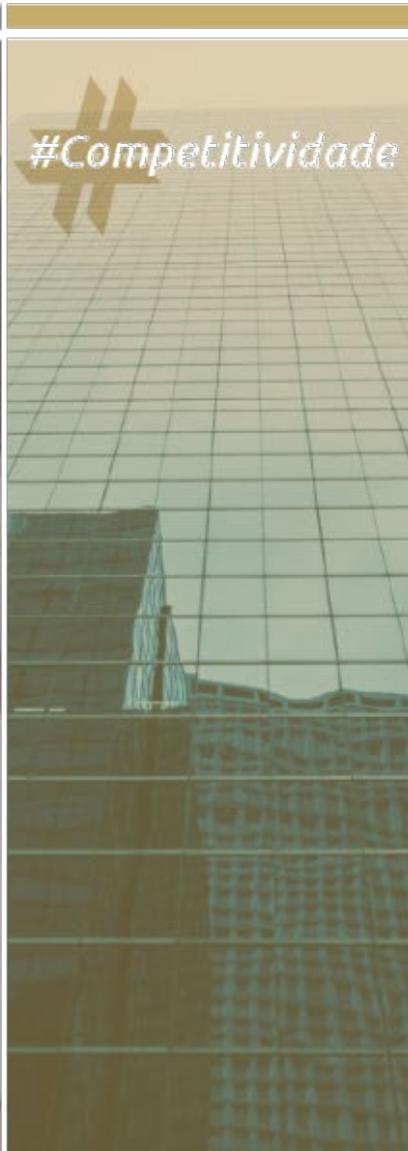
#Competitividade

#Transparência

#Educação

#Sustentabilidade

#Excelência



Motivação para o nome da 6ª dimensão:

- **Abrangência**
- **Agregação de valor à sociedade**
- **Atuação sustentável**
- **Solidez do BC**
- **Valorização das carreiras**

Visão de sustentabilidade



#Excelência



Publicadas
externamente

1. INCLUSÃO
2. COMPETITIVIDADE
3. TRANSPARÊNCIA
4. EDUCAÇÃO
5. SUSTENTABILIDADE

Intranet

~~6. MODERNIZAÇÃO~~

~~A dimensão Modernização tem como objetivo aprimorar o BC por meio de inovações, tecnologia, uso eficiente de recursos e alinhamento às melhores práticas internacionais.~~

1 ação - **SUSPENSA**: “Implantar Programa de Reconhecimento para os servidores do BC”

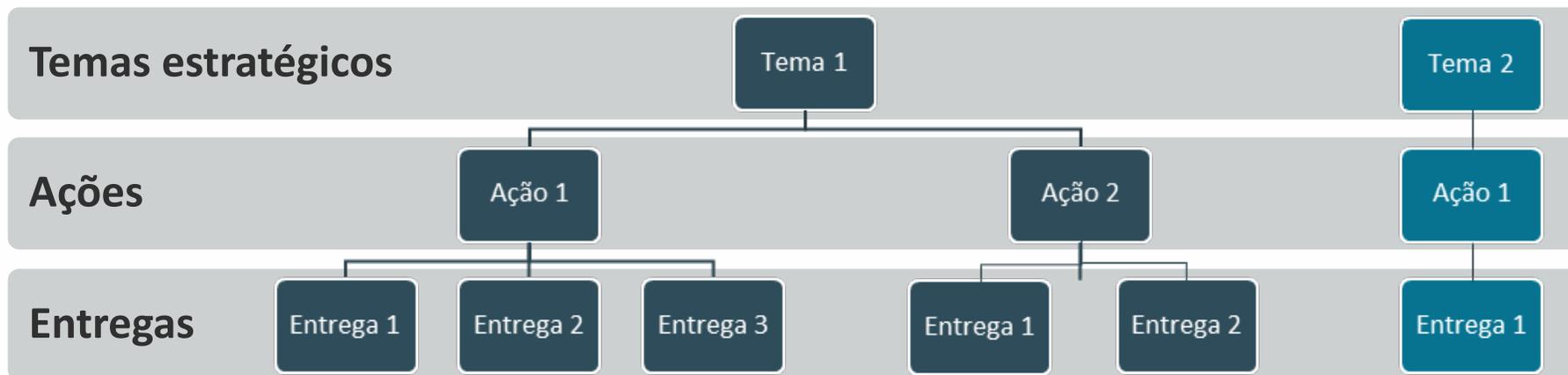
6. EXCELÊNCIA

Substituir + Ampliar escopo + Divulgar* externamente

*Algumas ações podem ficar restritas ao âmbito interno.

A dimensão Excelência visa a **sustentabilidade da atuação do BC a longo prazo**, com objetivo de garantir o cumprimento de sua missão, por meio de ações que garantam maior autonomia, estrutura organizacional compatível, gestão adequada de pessoas e processos, valorização da carreira, e alinhamento às melhores práticas nacionais e internacionais.

Uma “Dimensão” na Agenda BC# se desdobra em:



#Excelência



BC# EXCELÊNCIA

Contexto:

- Criada por **solicitação do corpo funcional**, no âmbito das demandas de valorização da carreira e do BC, com **aprovação e compromisso da DC**

(obs.: o item #Modernização já existia, demonstrando relevância e preocupação da DC com o tema)

Premissas:

- **Trabalho conjunto** dos servidores, do Depes e da DC
 - Participação dos servidores
 - Lista de ações e das respectivas entregas (a ser **complementada oportunamente**)
- Publicidade interna e **externa**
- Pauta **prioritária** da DC
- Não restrita à área de administração: **todos os diretores** tendo participação efetiva

Excelência: Temas Estratégicos

BC# EXCELÊNCIA

| tema | objetivo |
|----------------------------------|---|
| Valorização institucional | Assegurar as condições para que o BC cumpra a sua missão e seja reconhecido pela sociedade como instituição de excelência |
| Autonomia | Garantir a autonomia administrativa e orçamentária do BC |
| Governança | Implementar conjunto de regras e responsabilidades para gestão adequada de processos e pessoas |

Excelência: Ações

BC# EXCELÊNCIA

tema

ações

Valorização institucional

- 1. Reestruturação da carreira de especialista**
2. Fortalecimento da Imagem do BC
3. Revisão da política de recrutamento de servidores
4. Revisão da política de alocação de servidores
5. Revisão da política de capacitação e desenvolvimento dos servidores
6. Programa de reconhecimento
7. ...

Autonomia

- 1. Implementação da taxa de supervisão (prevista na MP-1)**
2. Aprovação da autonomia administrativa e orçamentária
3. ...

Governança

- 1. Revisão do processo de definição da “Agenda BC”**
- 2. Reestruturação da governança de gestão de pessoas**
3. Envolvimento da DC
4. Observatório de Gestão de Pessoas
5. ...

Valorização institucional

Assegurar as condições para que o BC cumpra a sua missão e seja reconhecido pela sociedade como instituição de excelência

Excelência: Entregas

| Ação | Entregas |
|--|--|
| 1 de 6 Reestruturação da carreira de especialista | Agenda de articulação para orçamento 2023 |
| | Aprovação da MP-1 (carreira típica de Estado, exige nível superior e altera o nome para auditor) |
| | Aprovação da MP-2 (que institui a RPBC) |
| | Regulação da RPBC |
| | Ajustes nas normas e processos para pagamento da RPBC |
| | Proposta de PL relativo à correção das assimetrias internas e externas e das perdas inflacionárias dos salários dos Analistas e Técnicos do BC e dos demais itens que ficaram fora das duas MP em tramitação |
| | RI com competências para Aspar atuar sobre temas relacionados à valorização da carreira |
| RI com competências para Depes elaborar o “ Relatório de Gestão de Pessoas ” | |
| 2 de 6 Fortalecimento da Imagem do BC | Agenda institucional sobre a importância e os impactos do BC para a sociedade <ul style="list-style-type: none">• Campanhas, mídias, e divulgação da atuação internacional do BC |
| | Participação da equipe de comunicação na elaboração do planejamento dos Projetos Estratégicos e com destinação de orçamento e envolvimento da Asimp |

Valorização institucional

Assegurar as condições para que o BC cumpra a sua missão e seja reconhecido pela sociedade como instituição de excelência

Excelência: Entregas

| Ação | Entregas |
|--|---|
| 3 de 6 Revisão da política de recrutamento | Estudo específico para o cenário atual do quantitativo de servidores necessários ao BC Agenda de realização de concursos públicos |
| 4 de 6 Revisão da política de alocação de servidores | Revisão dos quantitativos da Tabela de Referência (processos de trabalho) Reestruturação da sistemática de mobilidade interna |
| 5 de 6 Revisão da política de capacitação e desenvolvimento | Meta mínima de horas de capacitação por servidor e alocação de tempo no PGD Revisão do processo de onboarding dos servidores |
| 6 de 6 Programa de reconhecimento | “Programa de Reconhecimento ” |

Outros aspectos de gestão de pessoas serão tratados em um 2º ciclo de levantamento de ações: gestão de desempenho, PASBC, qualidade de vida, liderança e sucessão

Autonomia

Garantir a autonomia administrativa e financeira do BC.

Excelência: Entregas

| Ação | Entregas |
|---|--|
| 1 de 2 Implementação da taxa de supervisão (que consta na MP-1) | Agenda pública de articulação no ME, Casa Civil e Congresso para aprovação da MP |
| | Regulamentação da Taxa de Supervisão (com etapa de consulta aberta aos servidores) |
| | Ajustes para operacionalização |
| 2 de 2 Aprovação da autonomia administrativa e orçamentária | Instrumento legislativo |
| | Debate sobre a definição da agenda de articulação |
| | Proteção legal aos servidores |
| | Ajustes para operacionalização |

Governança

Implementar conjunto de regras e responsabilidades para gestão adequada de processos e pessoas

Excelência: Entregas

| Ação | Entregas |
|--|---|
| 1 de 4 Revisão do processo de definição da Agenda do BC | Governança mais robusta para inclusão de ações no âmbito da agenda estratégica e de atribuições ao BC (impactos, riscos, dimensionamento do quadro e dos prazos, etc.) |
| 2 de 4 Reestruturação da governança de gestão de pessoas | Criação do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas (CEGP) a partir da reformulação do CGP Criação do Grupo Técnico de Gestão de Pessoas (GTGP) para propostas e acompanhamento |
| 3 de 4 Envolvimento da DC | Ações para maior engajamento dos diretores na dimensão “Excelência” |
| 4 de 4 Observatório de Gestão de Pessoas | Criação do Observatório de Gestão de Pessoas (OGP) |

Obrigado