# SINAL ZANDO

Nº 6 • dez 2023

Revista digital do SINAL



### Sumário

👆 Clique nos títulos para ler as matérias na íntegra.



A luta continua em 2024



A intempestiva e (ainda) nebulosa PEC 65/2023



Reforma administrativa honesta não pode ser para tirar direitos, mas sim para beneficiar a sociedade



"O objetivo é evidenciar a visão dos servidores, a qual muitas vezes pode não ser conhecida pelos níveis estratégicos", afirma Mayara Yano



Episódio inaugural abordou participação feminina nas instâncias de representação política



#### Conselho Editorial:

Fábio Faiad, José Nardy, Mardônio Sarmento e Vicente Fialkoski

Jornalista

**Responsável:** Luís Humberto Carrijo

**Textos:** Luís Humberto Carrijo e Samuel Oliveira

Diagramação e arte: Lucivam Queiroz

**Secretária:** Valéria Santos

### Sindicato Nacional dos Funcionários do Banco Central (SINAL)

Setor Comercial Sul, Quadra 1, Bloco G, Edifício Baracat, Sala 401, Brasília/DF

(61) 33228208
sinal.org.br
nacional@sinal.org.br
sinalizando@sinal.org.br

## A luta continua em 2024

ano de 2023 foi, sem sombra de dúvida, repleto de emoções. No primeiro semestre, as expectativas giraram em torno do novo governo e como seria o tratamento dado aos servidores públicos federais. Infelizmente, vimos que não seria um mar de rosas, mas que, com luta, haveria espaço para diálogo e conquistas.

Dentro do cenário ainda reativo às demandas do funcionalismo, as vitórias não foram poucas. Conquistamos o aumento do auxílio-alimentação em torno de 45% e, sob a liderança do SINAL, do Unacon Sindical e de outras entidades parceiras, conseguimos elevar o reajuste geral relativo ao ano de 2023, de 6% para 9%.

Já para o reajuste correspondente ao ano de 2024, os desafios se tornaram mais intrincados. Apesar de reconhecermos a importância da criação da MNNP (Mesa Nacional de Negociação

Permanente), o fato é que, desde o seu início, em 11 de julho, até a primeira quinzena de dezembro, não houve qualquer avanço significativo. Nenhuma resposta objetiva foi dada aos itens da pauta unificada do funcionalismo, tanto em relação às questões salariais quanto às demandas não pecuniárias.

Houve, sim, avanços tímidos em pontos não salariais e a promessa insuficiente de solução de itens menos relevantes da pauta da categoria no grupo de trabalho que está discutindo o projeto de Lei sobre a adoção da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho.

Deve-se ressaltar o protagonismo do SINAL em duas importantes conquistas:

- a. Primeiro, a retirada do trecho da Instrução Normativa nº 54/2021 que obrigava que a compensação de dias de greve fosse prioritariamente implementada antes de qualquer outro tipo de horas compensadas. Isso prejudicou muitos servidores do BC em 2022, mas o SINAL conseguiu persuadir o governo a retirar essa "maldade" da referida Norma; e
- b. A publicação do Decreto nº 11.756/2023, que suspendeu as transferências de aposentados e pensionistas para o INSS até 31/12/2024, com possibilidade de prorrogação por mais 365 dias. O SINAL liderou essa frente de batalha, tanto no Fonasefe quanto no Fonacate!

Na reunião da MNNP de 18 de dezembro, os representantes do governo indicaram que não haverá reajuste salarial em 2024 e anunciaram a correção de benefícios, a partir de maio. Quanto à reposição das remunerações, diante da flagrante decepção e das críticas dos integrantes da bancada dos servidores, haja vista as perdas inflacionárias históricas, o MGI alegou dificuldades orçamentárias e indicou que perspectivas para os anos seguintes serão discutidas a partir de 2024.

Uma importante conquista, que merece ser relembrada, é a apresentação, por parte do BC, aos servidores do simulador para cálculo do Benefício Especial devido àqueles optassem por migrar para o Regime de Previdência Complementar (RPC). A medida, que também manteve a janela de migração aberta exclusivamente ao corpo funcional da Casa, foi fruto de ação judicial impetrada pelo SINAL, com o objetivo de garantir o máximo de informações possíveis para a avaliação individual de uma eventual mudança de regime previdenciário.

Sobre a Mesa Específica de Negociação da Carreira do BC, o ano de 2023 terminou sem que houvesse uma conclusão. Deve ser destacado que a Operação-Padrão dos servidores do BC, iniciada em 3/7/2023, não só se manteve durante, como ganhou corpo progressivamente, com impactos para a governabilidade do Banco Central.

Exemplo disso foi o bem-sucedido ato do dia 1º de novembro, com participação presencial nas dez Regionais e ampla divulgação na imprensa nacional, assim como o esforço concentrado do SINAL no Congresso Nacional entre 21 e 23 de novembro. Uma equipe de cerca de 30 participantes manteve interlocução direta com a maioria dos senadores e das principais lideranças da Câmara dos Deputados sobre a agenda da categoria.

Em razão da forte mobilização, no início de dezembro, o MGI nos chamou para uma segunda rodada da Mesa. Nela, apresentou um "exercício preliminar de nova carreira", ou seja, um estudo inicial que não se constituía em uma proposta efetiva. Uma vez que o próprio governo percebeu que o "exercício" estava muito aquém, tanto na parte salarial quanto na não salarial, os negociadores do MGI recolheram o material, solicitaram a não divulgação dos itens e prometeram avaliar nossas ponderações, a fim de apresentarem uma proposta efetiva na próxima reunião da Mesa Específica.

Dadas as dificuldades das negociações dos Auditores da Receita Federal (em greve desde 21/11, sem perspectivas de solução) e dos integrantes da Polícia Federal (ainda em negociação, sem data para o encerramento), da falta de avanços em todas as outras Mesas Específicas já abertas e lembrando das mais de 50 solicitações de abertura de Mesas Específicas que sequer foram atendidas, consideramos que nossa situação, longe de ser ideal, é mais confortável que de outras carreiras. Importante observar que só conseguimos estar entre as três ou quatro Mesas Específicas com maiores chances de êxito no curto prazo em razão da Operação-Padrão do BC, a mais forte e mais longa de toda a história da Autarquia.

Por isso, este Editorial se encerra com a parabenização mais do que justa aos servidores do Banco Central do Brasil que contribuíram para o sucesso da Operação-Padrão de 2023. O alto nível de consciência da importância do BC para a sociedade brasileira, da qualidade das entregas feitas pelos trabalhadores da Casa e de seu papel na luta urgente que foi deflagrada (e ainda vai continuar em 2024) foram fundamentais na construção do movimento da categoria neste ano. Esperamos que no próximo ano o esforço continue e, através dele, a Mesa Específica nos traga um acordo favorável. Merecemos! A despeito dos desafios que se avizinham em 2024 - que já começará com a categoria em Estado de Greve - não nos furtaremos do bom combate.

Um feliz Natal e um ano novo repleto de grandes realizações.



## A intempestiva e (ainda) nebulosa PEC 65/2023

s últimas semanas da Sessão Legislativa de 2023 têm sido marcadas pela construção do Orçamento da União para o próximo exercício. Mesmo em meio às articulações com vistas à definição da alocação dos recursos para as diferentes áreas, houve a intempestiva apresentação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 65/2023, que concedendo maior autonomia ao Banco Central do Brasil em diferentes dimensões.

Patrocinada pelo presidente da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) do Senado Federal, Vanderlan Cardoso (PSD/GO), a matéria teve, na verdade, sua concepção dentro da própria Autarquia (leia-se: Roberto Campos Neto). Cumprindo o rito, o texto terá sua tramitação iniciada na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) do Senado, onde a relatoria caberá a Plínio Valério (PSDB/AM). Todavia, a despeito da relevância alcançada, sobretudo nos últimos anos, pelo BC no debate público, a referida PEC não só não vai tramitar durante o recesso legislativo (que irá até a primeira quinzena de fevereiro de 2024) como não deve constar como item prioritário na agenda do Legislativo no retorno das atividades no ano seguinte, haja vista a extensa pauta do Senado já divulgada na imprensa e o antagonismo notório entre Campos Neto e o governo federal.

Se as motivações para o advento da matéria neste momento ainda não se mostram tão claras, algumas de suas polêmicas são flagrantes (a exemplo da ambiguidade entre regimes e seus possíveis impactos), o que gerou ruídos, confusões e receios, especialmente entre os atuais servidores da Autoridade Monetária. Para uma análise aprofundada do conteúdo do projeto, o SINAL criou um grupo de estudo amplo e qualificado. Desde o início, o Sindicato tem colhido sugestões e dúvidas de colegas, procurado promover debates profícuos com a participação de conselheiros, outros servidores do BC e especialistas de diferentes áreas, visando adotar as melhores estratégias de atuação em prol dos interesses do corpo funcional da Autarquia. Nos próximos dias, o debate será ainda mais ampliado com a categoria, já estando previstas lives e assembleias sobre o tema.

A Direção do BC gastou muito tempo dizendo, em seus comunicados e reuniões, que o diálogo permanente com os servidores seria a tônica em 2023; contudo, a apresentação de uma PEC da forma que foi feita desmente de forma integral o discurso.

Com o trabalho de avaliação do teor ainda em curso, cabem críticas principalmente à forma como a PEC foi gestada. Não houve qualquer debate prévio com as representações dos servidores da Casa, os quais tomaram conhecimento do tema juntamente com todo o grande público. A Direção do BC gastou muito tempo dizendo, em seus comunicados e reuniões, que o diálogo permanente com os servidores seria a tônica em 2023; contudo, a apresentação de uma PEC da forma que foi feita desmente de forma integral o discurso.

Além da omissão dos artífices do dispositivo, ficou evidente o caráter completamente intempestivo da PEC 65. Sua chegada em novembro ao Senado causou um alvoroço desnecessário entre o corpo funcional, em um momento que dominavam a pauta a mobilização interna e as tratativas com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) acerca das reivindicações para a valorização da carreira de Especialista. Neste sentido, pairou um receio de uma grande desmobilização ou mesmo de embaraços aos diálogos que vinham sendo travados, inclusive com a participação da Diretoria do BC, na Mesa Específica instituída no âmbito do MGI.

Uma terceira impropriedade a ser apontada no processo foi que nenhum documento de apoio foi apresentado por Campos Neto para subsidiar a PEC. Estudos jurídicos de constitucionalidade das mudanças, pareceres administrativistas acerca da adequação das propostas, análises técnicas acerca dos impactos sobre as atividades do Bacen e sobre os seus servidores... Nada foi apresentado, ou seja: ou tudo foi escondido da sociedade, de forma totalmente incompatível com o princípio constitucional da Publicidade, ou não foram feitos previamente os devidos estudos, indo completamente de encontro ao princípio constitucional da Eficiência. De qualquer forma, o atual presidente do Bacen deve muitas explicações.

Para piorar o quadro, quase que simultaneamente à repercussão da apresentação da proposta de mudança do texto constitucional, setores da imprensa trouxeram à tona novamente especulações sobre uma eventual candidatura do presidente do Banco Central às eleições presidenciais de 2026. Aqui é importante destacar que uma possível mistura entre agendas técnica e política, particularmente neste momento, não há de trazer qualquer fruto positivo para o Bacen!

Apesar de todas as graves impropriedades cometidas, acima citadas, o SINAL já iniciou e vai concluir, o mais brevemente possível, um estudo jurídico completo sobre a PEC 65, a fim de subsidiar os próximos passos. Toda a categoria já foi convidada a mandar suas preocupações e sugestões para o e-mail do sindicato (mudarosinal@sinal.org.br). À medida em que forem surgindo conclusões parciais, estas serão divulgadas para os servidores. O intuito do SINAL é e continuará a ser a defesa dos servidores ativos, aposentados e pensionistas; logo, o Sindicato combaterá quaisquer ameaças nesse sentido.

Por fim, duas certezas o SINAL já possui e as deixa bem claras para o sr. Roberto Campos Neto:

- O Sindicato não aceitará, de forma alguma, imposição unilateral por parte da Diretoria do BC de qualquer texto de proposta de Emenda Constitucional ou de Lei Complementar; e
- 2. O Sindicato não aceitará, de forma alguma, que, por conta da PEC 65, a Diretoria do BC deixe de lado (ou mesmo atrapalhe) as atuais negociações salariais de curto prazo na Mesa Específica de Carreira do BC com o Ministério de Gestão e Inovação.

Se algo assim acontecer, o SINAL não hesitará em adotar medidas administrativas, políticas e até judiciais para defender a Autarquia e seus servidores ativos, aposentados e pensionistas.



# Reforma administrativa honesta não pode ser para tirar direitos, mas sim para beneficiar a sociedade

uma guerra, a primeira vítima é a verdade. E quando os fatos não estão do seu lado, desinformar é a melhor tática. É disso que se trata a reforma administrativa, uma batalha de narrativa feroz deflagrada pelo mercado e por agentes públicos para impor uma agenda liberal, da qual faz parte a PEC 32, proposta germinada no gabinete de Paulo Guedes, ex-ministro de Jair Bolsonaro, que queria colocar uma "granada no bolso" do servidor público.

Como num revival do mundo do cinema, os acólitos do mercado no Congresso Nacional, tendo Arthur Lira à frente, buscam relançar a PEC 32 do jeito que ela veio ao mundo. Esses poderosos atores buscam colocar um véu para encobrir a verdadeira face do projeto da ala privatista do Parlamento: precarizar as relações de trabalho, reduzir gastos com pessoal, privatizar o serviço público e tirar os direitos do funcionalismo.

Para avançar nesse projeto, seus apoiadores partem de pressupostos falsos: o de superioridade do setor privado em relação ao setor público na gestão de políticas públicas; o de que o servidor público é ineficaz, ganha salários acima do mercado privado e trabalha pouco; e o de que o Estado é ineficiente e tudo que faz custa mais caro do que adquirir do setor privado, os gastos com o salário dos servidores públicos no Brasil são altos em comparação com outros países e o aumento do déficit primário e o desequilíbrio das contas públicas decorrem das despesas públicas.

Essas avaliações estão longe de serem confiáveis. O país tem testemunhado, por exemplo, os inúmeros apagões de energia em áreas onde o serviço de transmissão foi privatizado. Mas, com a inestimável ajuda da imprensa corporativa, aliada de primeira hora para fabricar estereótipos e falácias, os grupos de interesse disseminam à exaustão narrativas mentirosas para criar uma percepção equivocada na sociedade da necessidade da reforma administrativa, forçando os atores políticos a se movimentarem para dar à opinião pública a ideia de que têm compromisso com o ajuste fiscal pelo lado do gasto.

Induzidos por essa narrativa, Leonel Cupertino, coordenador-geral da Consillium Soluções Institucionais e Governamentais, explica que muitos parlamentares são levados a criticar o governo por não tratar das despesas, criando uma atmosfera favorável para que "alguma reforma venha a ser aprovada neste governo". No entanto, é improvável que seja uma reforma tão dura e abrangente como a PEC 32. De fato, o atual governo já antecipou que é contra os termos privatistas da PEC 32. Para isso, deve usar seus instrumentos para que tenha o mínimo de controle da agenda parlamentar por meio de medidas infraconstitucionais e acordos políticos, em vez de gastar capital político na retirada da PEC 32.

Mas mesmo tendo a mídia corporativa em campanha agressiva e constante para dar a ideia de ineficiência do Estado, a percepção popular desdiz essas alegações. Uma pesquisa realizada pelo DataFolha a pedido do Movimento Pessoas à Frente revelou que a maioria da população brasileira reconhece a falta de valorização e as dificuldades enfrentadas pelos servidores públicos. De acordo com o levantamento, 83% dos brasileiros acreditam que os funcionários públicos poderiam oferecer mais para a população se tivessem os meios necessários, enquanto apenas 18% acreditam que todos os funcionários públicos têm acesso a uma estrutura adequada para prestar bons serviços. Além disso, 74% dos entrevistados acreditam que a maioria dos funcionários públicos enfrenta dificuldades com chefes despreparados e 63% acreditam que a minoria ou nenhum funcionário público é respeitado e valorizado pela população. A pesquisa também apontou que 79% dos entrevistados consideram a profissionalização do serviço público importante para combater a corrupção e 92% acreditam que os trabalhadores da gestão pública precisam de apoio de suas lideranças e chefes para se desenvolverem. A pesquisa também abordou a questão da diversidade no serviço público, com 56% dos entrevistados afirmando que o corpo de funcionários do Estado não é representativo da diversidade brasileira.

A PEC 32 é equivocada sobre a natureza e formas de funcionamento do Estado e afronta todos os princípios de uma administração permanente e profissionalizada, além de não possuir motivações nobres.

Antônio Augusto de Queiroz, consultor político na área de relações institucionais, entende que a reforma é uma tese, do ponto de vista constitucional, equivocada, porque a correlação de forças não permite avanços na atual conjuntura, e alerta que nenhum eventual governo conservador no futuro deixaria de atacar os serviços públicos e os direitos dos servidores só porque o seu antecessor progressista teria feito uma reforma na esfera administrativa.

A PEC 32 é equivocada sobre a natureza e formas de funcionamento do Estado e afronta todos os princípios de uma administração permanente e profissionalizada, além de não possuir motivações nobres. É preciso alertar ainda que a PEC ataca a estabilidade do servidor, prioriza a flexibilização remuneratória e a redução da despesa com o funcionalismo, propõe a terceirização de serviços públicos, anula o papel das escolas de governo, e cria toda sorte de obstáculo à ação coletiva dos servidores, por intermédio de suas entidades de classe.

Ele reconhece que há vontade política, sobretudo do presidente da Câmara dos Deputados, Arthur Lira, de votar a reforma administrativa e fazer dela mais um legado de sua gestão para o mercado.

Por outro lado, a PEC da reforma administrativa já teria perdido o objeto e não se justificaria mais na atual conjuntura, tanto pela mudança de governo e de visão do Estado, quanto pela experiência da pandemia da Covid-19, período em que restou demonstrado que, sem a presença forte do Estado e de seus servidores, os cidadãos e empresas ficam entregues à própria sorte. Sua eventual votação estaria fora de contexto.

Para Queiroz, o diagnóstico da reforma já está posto: a PEC 32 não serve à administração pública nem aos servidores. Logo, deve ser retirada ou rejeitada. Sua eventual aprovação só traz prejuízo e nenhum benefício.

Se pelo aspecto político e conjuntural, a PEC 32 é um assunto inoportuno, por sua natureza e propósito, ela é inadequada. A advogada Juliana Moretti, do escritório de advocacia Riedel, resume a PEC 32 como uma peça nociva para o Estado, para o servidor efetivo e para a sociedade, porque há, dentre muitos aspectos, dispositivos que ameaçam a estabilidade do funcionário público. Uma dessas armadilhas é a avaliação de desempenho, que permitiria que um servidor perdesse o cargo público com apenas três avaliações insatisfatórias, em um período de cinco anos, aplicadas por servidores temporários em cargos de chefia, preenchidos por

meio de processos simplificados, de terceirização ou por indicação política. "A introdução de chefias temporárias vinculadas ao Estado de forma não definitiva pode criar um ambiente instável. Essas chefias podem avaliar os servidores de maneira injusta, uma vez que têm interesses pessoais em manter suas posições temporárias, que podem durar até dez anos", reforça ela.

"Sem o Estado brasileiro e seus servidores com suas garantias constitucionais e legais, especialmente a estabilidade, não teríamos conseguido o básico que fizemos. Teríamos perdido ainda mais vidas", Leonel Cupertino (assessor parlamentar)

A advogada Larissa Benevides acrescenta outro ponto sensível. As novas formas de perda de cargo, como por desnecessidade ou por se tornar obsoleto, que são critérios extremamente subjetivos, poderiam ser aplicadas aos atuais servidores. Uma decisão não transitada em julgado, ou seja, não irrecorrível, mas apenas de um órgão colegiado, para poder desligar esse servidor, também seria aplicada. A estabilidade também estaria sendo colocada em risco por uma facilitação do desligamento do atual servidor.

Moretti explica ainda como o caráter liberal da PEC 32 levaria à precarização do serviço público. Pela lógica do mercado, numa administração com viés de iniciativa privada o lucro tem a primazia. O ganho monetário viria não apenas de suposto aumento de eficiência, mas sobretudo do corte de pessoal e da aquisição de material de baixa qualidade, o que é inviável para qualquer área, principalmente a da saúde. "Você não tem como economizar na saúde. Você precisa de profissionais qualificados, com experiência, especialistas, e não de recém-formados que são mais baratos. Eu vou usar materiais mais baratos e prestar um serviço mais ou menos, que viola o princípio da eficiência do serviço público", ressalta.

Leonel Cupertino cita o episódio da pandemia. "Sem o Estado brasileiro e seus servidores com suas garantias constitucionais e legais, especialmente a estabilidade, não teríamos conseguido o básico que fizemos. Teríamos perdido ainda mais vidas. Não fossem a coragem e a dedicação dos servidores, especialmente na área de saúde, mas também em outras áreas, como o Itamaraty, o Brasil teria enfrentado problemas internacionais", comenta. Ele aponta ainda outros exemplos como os avanços que o país teve com o PIX, que expandiu o acesso das pessoas a serviços bancários. "Foram conquistas alcançadas por servidores públicos. Durante a pandemia, servidores de carreira do Banco Central conceberam o PIX. Acredito que o Brasil não precisa de um 'Estado mínimo',

mas sim de um 'Estado necessário', que possa atender às crescentes e desafiadoras demandas da sociedade, especialmente no ambiente digital, entregando políticas públicas de qualidade", diz.

Ele comenta que, ao contrário do que tentam nos convencer, o Brasil, na verdade, tem menos servidores do que o necessário para lidar com um país de nosso tamanho, nossas regiões e desafios. De fato, de acordo com a edição de 2021 do Government at a Glance da OCDE, a proporção média de funcionários públicos em relação à população nos países membros é de 16,2 funcionários públicos por 1.000 habitantes. Já no Brasil, essa proporção é de aproximadamente 13,2 funcionários públicos por 1.000 habitantes. Considerando um país com sérias desigualdades, esse número torna-se mais insuficiente.

Outra falácia é a de que os servidores públicos são menos qualificados que os da iniciativa privada. Ao contrário, empresas particulares atraem cada vez mais quadros do serviço publico por sua alta expertise. A advogada Larissa Benevides lembra que, se observarmos os levantamentos sobre a formação dos servidores públicos da Enap (Escola Nacional de Administração Pública) - instituição dedicada a transformar o setor público por meio do conhecimento e da inovação -, percebe-se que o nível de formação dos servidores aumentou consideravelmente ao longo dos anos. "Temos servidores com mestrado e doutorado, muitos buscando especializações no exterior para depois retornar. A administração pública incentiva isso, concedendo licenças remuneradas para esses estudos", reforça.

Se a PEC é consensualmente lesiva para o serviço público, pela perspectiva de um Estado de bem-estar social, haveria outro caminho para se aperfeiçoar e modernizar a máquina pública? Segundo Antônio Augusto de Queiroz, sim. O natural seria regulamentar a Constituição Federal, de um lado, instituindo os critérios de avaliação de desempenho e a negociação coletiva no serviço público, e, de outro, deliberando sobre o teto de remuneração no serviço público e a modernização dos concursos públicos, dentre outros. Por fim, promover um amplo debate sobre as sugestões que sairiam da Secretaria Extraordinária para reforma do Estado.



# "O objetivo é evidenciar a visão dos servidores, a qual muitas vezes pode não ser conhecida pelos níveis estratégicos", afirma Mayara Yano

leita para a vaga de representante dos servidores no Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas (CGP) do Banco Central, a Analista, lotada no Departamento de Competição e de Estrutura do Mercado Financeiro (Decem), Mayara Yano concedeu entrevista à Sinalizando. Na pauta, as perspectivas para a atuação em prol dos interesses da categoria e dos diálogos que vêm sendo desenvolvidos no âmbito da instância consultiva.

"O objetivo é evidenciar a visão dos servidores, a qual muitas vezes pode não ser conhecida pelos níveis estratégicos", afirma Mayara.

Confira a entrevista na íntegra a seguir:

# O que são o CGP e o COAD? Como são compostos e qual a relação entre eles?

A principal diferença entre CGP e COAD é que o primeiro é um comitê consultivo, que trata de questões de gestão de pessoas, e o segundo é uma instância deliberativa com escopo mais amplo, que inclui, além de gestão de pessoas, outras questões administrativas.

As temáticas discutidas no âmbito do CGP serão decididas pelo COAD, mas nem tudo que vai ao COAD passa pelo CGP.

Apesar de ser uma instância consultiva, historicamente todas as propostas debatidas no âmbito do CGP são acatadas pela instância deliberativa.

	CGP	COAD
	Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas	Comitê de Administração
Data de criação	Julho/2012	julho/2023
Objetivo	Desenvolver a governança da gestão de pessoas. Exemplos de competências: propor à Dirad políticas e práticas de gestão; acompanhar deliberações sobre gestão de pessoas e avaliar a efetividade de seus resultados	relativas aos temas relevantes de administração, bem como adotar medidas para a siste- matização de práticas nessas
Natureza	Consultiva	Deliberativa, maioria simples, cabendo ao Presidente o voto de qualidade em caso de empate
Composição	• Dirad (preside o CGP)	Presidente e Diretores, todos com direito a voto
	• Chefe do Depes, representando a Dirad;	
	<ul> <li>Secretário-Executivo, representando a Presi;</li> </ul>	
	<ul> <li>Um representante da PGBC (com função equi- valente ou superior a adjunto);</li> </ul>	
	<ul> <li>Um representante das Gerências Administrati- vas Regionais;</li> </ul>	
	<ul> <li>Um representante dos servidores;</li> </ul>	
	<ul> <li>Um representante de cada área, com exceção da Presi e da Dirad (com função equivalente à chefe de unidade);</li> </ul>	
	<ul> <li>Dirad, o Secretário-Executivo e o seu suplente, o representante da PGBC e o seu suplente e o Chefe do Depes terão mandato por prazo indeterminado.</li> </ul>	

	CGP	COAD
Composição	Os mandatos dos demais titulares e de seus suplentes terão o prazo de 2 (dois) anos, admitido um único novo mandato, que, no caso do representante dos servidores, deve passar por uma reeleição.	
Outros participantes	Integrantes da Secretaria do CGP, Chefe de gabinete da Dirad (convidado permanente) e outros servidores convidados para prestar informações ou assessoramento, a depender do tema a ser discutido.	Participam sem direito a voto: Secretário-Executivo e Procurador-Geral
		Podem participar sem direito a voto outros servidores e repre- sentantes externos, convida- dos pelo Comitê
Secretaria	Depes	Sucon
Reuniões	Não tem periodicidade definida	Ordinárias: a cada 45 dias
		Extraordinárias: por solicita- ção de algum dos membros e convocação do Presidente
Normas	Resolução BCB Nº 322, de 7 de junho de 2023	Resolução BCB Nº 299, de 14 de março de 2023
Outras informações	O CGP, em suas reuniões, buscará consenso entre seus membros quanto ao posicionamento a ser emitido. Não havendo consenso, serão registrados na Memória da Reunião os entendimentos divergentes.	Segue o mesmo rito das reu- niões de Diretoria Colegiada

# Da sua criação até aqui, quais foram os principais temas tratados no CGP?

São discutidas políticas relacionadas à gestão de pessoas, os temas debatidos são divulgados na intranet e incluem, por exemplo, gestão de conhecimento; aprendizagem; reconhecimento; programa de gestão de desempenho; clima organizacional, etc.

O tema Diversidade é um dos que avançaram no CGP. É prevista, inclusive, a criação de grupos específicos para avançarem sobre o tema. Quais são esses grupos e qual o estágio atual deles?

A pauta principal da reunião ocorrida em setembro, que teve uma segunda sessão em outubro, foi o Programa de Diversidade e Inclu-

são, com a apresentação dos resultados da pesquisa aplicada pelo Depes para os servidores e contratados, bem como a discussão dos desafios para promover a diversidade e inclusão no BC e a criação dos grupos de afinidade. Os resultados da pesquisa, que serão apresentados oportunamente a todo o corpo funcional, evidenciaram que é necessário avançar nessa temática.

A próxima etapa do Programa é a criação dos grupos de afinidade, que terão como objetivo propor um plano com ações efetivas as quais serão posteriormente apreciadas pelo CGP e deliberadas pelo COAD. A participação nos grupos será voluntária e o ideal é que tenha um grupo de servidores com perfil bastante diverso para que as ações propostas sejam construídas de forma a contemplar as diversas perspectivas para a questão. Ou seja, caso um dos grupos a serem criados seja para a inclusão de gênero, é preciso que não só participe o grupo minoritário, no caso as mulheres, mas também tenha o engajamento dos homens. Pelos dados da pesquisa, os 5 grupos prioritários são saúde mental, gênero, cor/raça/etnia, pessoa com deficiência e LGBTQIPA+.

O Depes explicou que, devido à capacidade operacional da unidade (que facilitará os grupos), bem como para permitir avaliar e aprimorar a metodologia, serão criados em um primeiro momento 2 grupos de afinidade. A decisão sobre quais serão os 2 grupos a serem criados no primeiro ciclo caberá ao COAD. A expectativa é que os grupos iniciem de fato as atividades para a construção das ações em 2024.

### Você foi eleita pelos servidores para ingressar no CGP. Como você pretende se relacionar com eles durante seu mandato?

Acredito que, para poder desempenhar bem esse papel, preciso conhecer a visão do corpo funcional nos diversos temas. Para tanto, creio que é importante ter uma abordagem multicanal. Assim, tenho usado encontros do Grupo de Nível Tático bem como as AGNs, também grupos no Teams e whatsapp. Também tenho procurado me colocar à disposição do corpo funcional, já tendo recebido diversos contatos por e-mail e pelo Teams.

## Quais as principais ideias que você pretende defender no seu mandato no CGP?

Apesar de conquistas inquestionáveis na gestão de pessoas do BC nos últimos anos como, por exemplo, o Programa de Gestão de Desempenho, flexibilidade de jornadas, praça de exercício e lotação, entre outros, acredito que ainda há um grande espaço para avanços e implementação de política de gestão de pessoas mais efetivas, alinhadas às melhores práticas nacionais e internacionais e adequadas ao contexto organizacional do BC. A meu ver, ainda temos uma cultura predominantemente hierarquizada

e, muitas vezes, há diversos silos separados, que impactam a integração e efetividade da atuação, bem como a qualidade de vida dos servidores.

Precisamos avançar no modelo de liderança, em questões sucessórias, valorização da carreira e dos servidores, qualidade de vida, alocação de recursos humanos, diversidade, entre outros. Cabe ressaltar que as pautas debatidas no CGP são definidas pelo secretariado do CGP (Depes), assim, a atuação fica de certo modo restrita aos temas levados pela instituição. Em todas as pautas a serem debatidas no CGP, pretendo levar não uma visão pessoal minha, mas de fato, tentar levantar a percepção do corpo funcional como um todo, evidenciando sempre os impactos das políticas de gestão de pessoas no engajamento dos servidores e nas entregas do BC.

"A meu ver, ainda temos uma cultura predominantemente hierarquizada e, muitas vezes, há diversos silos separados, que impactam a integração e efetividade da atuação, bem como a qualidade de vida dos servidores"



# Você é apenas uma integrante entre vários membros do CGP. Como atuar com excelência nesse quadro?

Como o CGP não é uma instância deliberativa, mas sim consultiva, acredito que é fundamental sempre expor a visão do corpo funcional nos diversos temas e tentar sensibilizar os demais membros do CGP para os eventuais impactos, sejam eles positivos ou negativos, de políticas e práticas de gestão em pauta. O objetivo é evidenciar a visão dos servidores, a qual muitas vezes pode não ser conhecida pelos níveis estratégicos, que por vezes acabam distantes do dia a dia da base que sustenta essa Casa, dando mais subsídios para a tomada de decisão pelo COAD. Mesmo que em determinado tema talvez não tenha êxito em sensibilizar os demais membros do CGP chegando a um consenso, é essencial expressar a visão dos servidores, registrando em ata de forma que a decisão das instâncias deliberativas também considere essa perspectiva.

Você acredita que haja riscos de o CGP esvaziar a discussão (ou torná-la mais lenta do que o necessário) sobre a necessária melhoria da Gestão de Pessoas no BC (inclusive a questão da dimensão "Excelência")? Se sim, como atuar para evitar isso?

Não acredito que o CGP deliberadamente esvazie a discussão ou a torne mais lenta e caso venha a acontecer estarei vigilante e

buscarei o diálogo com as devidas instâncias para que não aconteça. De qualquer forma, creio que, além do CGP, os servidores também devem monitorar as questões que são tratadas diretamente via COAD, as quais não são previamente discutidas no CGP, para identificar oportunidades de aperfeiçoamento. Dado que o COAD é um comitê bastante novo, pode ter espaço para melhorias nos processos de definição de pauta, prestação de contas e participação dos servidores.



# Episódio inaugural do programa abordou participação feminina nas instâncias de representação política

lguém te perguntou o que você fez com os seus filhos para estar aqui? Não, porque a sociedade pressupõe que tem uma mulher cuidando dos filhos". O questionamento, direcionado de maneira genérica aos homens, feito e prontamente respondido pela própria coordenadora-geral do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe), Elenira Vilela, enseja uma importante reflexão sobre os desafios à participação feminina nas instâncias de representação política.

O tema esteve em pauta na primeira edição do programa SINAL Entrevista. Na oportunidade, o presidente do Sindicato, Fábio Faiad, recebeu, além de Elenira, a presidente da Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (Anesp), Elizabeth Hernandes.

Dados do mapa global de mulheres na política da Organização das Nações Unidas (ONU) apontam que o Brasil ocupa a 142ª posição entre 191 nações, quando o assunto é a presença delas nos cargos eletivos. Esse cenário macro está refletido em situações cotidianas - como os, muito além de apenas "embaraçosos" e "isolados", constrangimentos vivenciados por mulheres durante eventos

públicos - evidenciando que a necessidade de mudança não se resume à implementação de medidas de incentivo pelas organizações. É preciso que os homens sejam parte consciente desta transformação.

Durante o programa, as convidadas falaram também de suas experiências na lida sindical, das perspectivas e dos caminhos para uma sociedade mais justa e igualitária.

"Temos que aprender a sermos inadequadas", observa Elizabeth Hernandes, haja vista, historicamente, as mulheres terem sido vítimas da imposição de um conjunto de regras e comportamentos.

Clique na imagem abaixo para conferir a entrevista na íntegra.

