

Em razão de envio de Ofício ao presidente do Banco solicitando audiência por ocasião de sua vinda a BH, acompanhado de toda a Diretoria Colegiada, com cópia ao gerente administrativo da ADBHO para ciência, fomos convidados a participar de reunião presencial com o chefe do DEPES na sede de BH e participação remota de representante da diretoria de administração, na segunda feira dia 24 último.

A reunião, que dá continuidade a procedimento adotado pelo DEPES por ocasião de visitas em outras regionais e visa criar a oportunidade para o debate de temas de interesse de todo o corpo funcional, explicitava o tema a ser tratado, a saber, “pautas dos aposentados” .

A aceitação do convite permitiu ao Sinal BH “deixar claro, para dirimir quaisquer dúvidas eventuais, que o Sinal Nacional, e todas as suas regionais, inclusive a regional de BH, não são representação de aposentados, mas representam toda a categoria. Institucionalmente e legalmente, não apenas os filiados mas todos que sejam funcionários do Banco Central, desde que admitidos em conformidade com a legislação, ou seja, via concurso público e nomeação. Assim, as pautas dos aposentados integram a pauta do Sinal como um todo, por mais que algumas questões muito específicas possam se manifestar, de forma muito localizada.”

Por este motivo, o Sinal BH solicitou que a Dirad e/ou outras instâncias do Banco evitassem cultivar a visão equivocada e prejudicial, por seu potencial desagregador, de o sindicato tratar apenas de interesses dos aposentados, por mais justos estes interesses.

Na manhã do dia 24, realizou-se a segunda parte do evento programado para BH, com as presenças do Marcelo Cota, chefe do Depes; o gerente da ADBHO, Giovanni e o colega da Adbho José Reinaldo e, virtualmente, o Cararcas e o assessor da Dirad, André. Pelo Sinal estiveram presentes os conselheiros Delamônica e Paulo Feitosa.

Dada a restrição de tempo, e apesar de o Sinal ter levado a sugestão de uma pauta de temas a serem tratados, solicitamos a inversão da pauta, passando a tratar inicialmente o item 2: deterioração do ambiente de trabalho que, entre outros motivos tinha como causa o fato de o Banco tratar o Sinal de forma reducionista, relegando-o à representação apenas dos aposentados e não, como é legal e institucionalmente, o representante e interlocutor de toda a categoria.

Destacamos que isso permite criar um ambiente de divisão e agressões, que se manifestam em eventos, “lives”, e na elevada quantidade de mensagens de teor agressivo, descendo ao nível pessoal, nas redes sociais. Em razão disso, solicitamos que, embora fossem redes usadas por servidores do banco, em

caráter pessoal, seria importante haver uma moderação por parte do Banco, face a utilização de recursos institucionais fornecidos e permitidos pelo Banco.

Ainda no mesmo tema, mas avançando para o terceiro ponto da pauta, foram abordados alguns acontecimentos que têm ocorrido não só nas redes, mas também extramuros, que caracterizam situações limítrofes, passíveis de serem classificadas como misoginia e etarismo. O Sinal lembrou que tais atitudes, que tinham entre seus autores inclusive portadores de cargos, eram previstas em código de conduta e de ética e passíveis de punição

Em razão destes fatos, e como ponto seguinte da pauta, o Sinal questionou as providências e medidas que o DEPES estava adotando para coibir tais práticas, incompatíveis com um bom ambiente institucional; se estes casos estavam sendo encaminhados à Comissão de Ética ou se o DEPES estava passivo, esperando a manifestação dos atingidos para agir. Também foi indagado o que o Departamento estava fazendo no sentido de moderação das redes e seus conteúdos.

Por se referirem a aspectos distintos de uma mesma questão mais ampla, a deterioração do ambiente do Banco e a crescente divisão interna, o chefe do DEPES procurou unificar as respostas aos três questionamentos. Iniciou afirmando ser da ativa e filiado ao Sinal, e estar sendo objeto de tratamento desrespeitoso e agressivo por parte do Sinal e alguns de seus filiados. Tais agressões, que informou serem pessoais e muito pesadas, atingiam o filiado, o colega servidor, atingindo até ao portador de cargo institucional.

Para evitar personalização ou individualização de tais condutas, mantendo as questões em nível institucional, não foram citados os autores de tais ofensas.

Em sequência relatou ter mantido sempre relações muito boas com vários dos presidentes do Sinal e outros conselheiros, assim como com dirigentes de outras associações do banco, inclusive a ANAFE. Afirmou que seu gabinete sempre esteve aberto, e ele à disposição, para tratar de assuntos considerados relevantes para as categorias.

Relatou que, apesar de convites para participar de reuniões e debates, está enfrentando problemas e dificuldades de relacionamento com a atual diretoria nacional do Sinal, que mostra enorme resistência e não admite debater qualquer questão ligada à PEC, muito embora, em sua opinião, o texto inicial da proposta tenha sofrido várias alterações, muitas em razão de causas defendidas pelo Sinal.

Nesse sentido, sua fala reforça a alegação de que o texto atual da PEC atendeu a muitas reivindicações do Sinal, como não deixar os aposentados abandonados, não propor a transferência de nenhum servidor da categoria para carreira congênere, possibilidade de ter orçamento próprio fixado pelo Banco, negociado e controlado pelo CMN e Congresso.

Afirmou ter sido surpreendido pelo encaminhamento da primeira proposta no Senado, que classificou como criada de cima para baixo, sem dar ao seu Departamento e a sua assessoria, a oportunidade de estabelecer um programa de preparo dos servidores, com mais amplo espaço para participação deles na elaboração de uma transformação que se faz cada vez mais necessária.

Em relação às carreiras congêneres, manifestamos o temor de sermos desprestigiados caso fossemos alocados no chamado carreirão do Executivo, e que este medo não tinha se esgotado, mesmo com o texto novo, uma vez que este texto remete o detalhamento de várias definições à legislação complementar. Questionamos a razão de não sermos convidados para integrar grupos discussões, debates, como se não tivéssemos contribuições positivas a dar, e que poderiam contribuir para melhorar o texto e permitir atender às necessidades reais do Banco. Sugerimos a opção de adotar o mesmo tipo de autonomia que a DPU, por exemplo: negociaríamos orçamento próprio com CMN ou Ministério da Fazenda e, uma vez estabelecido nossos valores orçados, era aceito no Orçamento Geral e contemplado na íntegra.

Neste momento, alegou que, caso houvesse a transferência ou a definição de carreira congênere, ou de enquadramento, tais atos escapariam ao Banco, sendo realizado pelo MGI. Admitiu ainda que não havia grupos de estudo formados já que era uma incógnita o que seria a proposta final aprovada no Congresso.

Insistimos que, embora sempre elogiados e reconhecidos pela direção do Banco, era estranho que o DEPES ou o Banco, com tantos técnicos de mais alta qualificação não fossem aproveitados para participar de análises de cenários, estudos, debates, discussões de temas em que éramos o centro.

Nesse momento, reconheceu que, por meio de seus assessores, gerentes, todos de alta qualificação, experiência e conhecimento, o DEPES participava de propostas de reestruturação do Banco e análise de possíveis consequências – que classificou de imprevisíveis – em relação a mudanças e até da PEC.

Em relação à necessidade de transformações, disse estar enfrentando problemas sérios decorrentes de greve, pela primeira vez, de mais de 90 dias, e da operação padrão.

Isso nos deu a oportunidade de observar que, no Banco, as autoridades não transmitiam a sensação de pertencimento à Instituição, o que os levava a agir de forma contrária aos cargos mais graduados da direção da Receita e PF. Nesses outros órgãos, as chefias faziam greve, entregavam cargos, iam ao MGI, ao Congresso ou ao governo lutar pelos direitos da carreira, comportamento que não víamos no Banco. E, caso houvesse, não era divulgado pela mídia, o que

transmitia à categoria a impressão de completo descaso daqueles que não tinham compromisso (e permanência) na carreira e na Instituição.

Esgotando-se o prazo, o chefe do DEPES pediu para examinarmos os demais pontos, dando informes da situação.

Em relação a nível superior para os técnicos (listado como primeiro ponto da pauta), argumentou que não há qualquer desinteresse nessa transformação e que sempre houve manifestação de interesse em que ela ocorresse. No entanto, acredita que o maior entrave encontra-se no MGI, por medo de a autorização da mudança para o Banco servir como modelo para alteração em outras carreiras.

Foi apontado que até a administração de municípios menores já exigem a formação superior para cargos como o de policial militar e que o Banco estava atrasado na alteração do requisito de entrada.

Outro ponto da pauta tratava da jornada de trabalho, mais especificamente o home-office. Quanto a isso, afirmou estarem esperando o resultado das eleições e posse de novo governo. Acredita, entretanto, que o melhor regime é o trabalho híbrido, e que essa parece ser a tendência do governo. Enquanto isso, o governo está deixando a situação fluir sem interferência com cada órgão tomando a decisão melhor. Diante disso, respondeu que não haver definição de total de dias em casa ou no banco.

Sobre causas judiciais, afirmou ser preocupação do departamento que algumas causas fossem objeto da realização de acordos, como a da GABC, e que já manteve conversas em nível muito incipiente a esse respeito com o Procurador Adjunto. Em relação à causa dos 28%, considera ser mais complexa sua solução. Do ponto de vista pessoal, considera a melhor solução passar por algum acordo, que traria menores custos futuros para o Banco.

Insistimos que o não reconhecimento de direitos dos funcionários, independente do fato que lhe tenha dado origem não pode ser postergado, e que muitos nem poderiam mais aproveitar de seus direitos, por representar completo descaso com a pessoa do servidor e seus direitos.

Em relação ao Plano de Saúde, com a presença do Caracas, deixou clara a preocupação do DEPES em resgatar a situação do Plano, há alguns anos, quando retiraram o PASBC de situação bastante precária. Ratificou que a preocupação hoje é com a manutenção da sustentabilidade do Plano e relatou os esforços que vêm fazendo para a manutenção do nosso programa de saúde, atuando junto à rede de credenciados para evitar abusos em preços e junto a outras operadoras, em reforço ao atendimento ao nosso público, como Cassi e Unimed (no caso de BH, muito boa).

Com o tempo já vencido encerrou a reunião.