

## **MEDIDA PROVISÓRIA N° 295/2006**

***“Dispõe sobre a reestruturação das Carreiras de Especialista do Banco Central do Brasil, e dá outras providências.”***

### **EMENDA MODIFICATIVA N°**

Acrescente-se onde couber a alteração do texto dos artigos 1º e 6º e seu parágrafo 2º, da Lei 9.650/98, que passarão a vigorar com a seguinte redação,

“Art. 1º. O quadro de pessoal do Banco Central do Brasil é formado pela Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil e de Técnico do Banco Central do Brasil, ambos de nível superior e pela carreira de Procurador do Banco Central do Brasil, composta por cargos de Procurador do Banco Central do Brasil, de nível superior.”

---

“Art. 6º. O ingresso nos cargos das carreiras de Especialista do Banco Central do Brasil e de Procurador do Banco Central do Brasil far-se-á no padrão inicial da classe inicial dos respectivos cargos, mediante aprovação e classificação em concursos públicos específicos, de provas ou de provas e títulos, para os quais será exigido curso completo de graduação em nível superior.”

---

§ 2º. Para os cargos de Analista do Banco Central do Brasil e de Procurador do Banco Central, além do exame de conhecimentos específicos, será obrigatória a realização de prova de títulos.”

### **JUSTIFICAÇÃO**

A presente Emenda tem por finalidade, em cumprimento ao Acordo firmado, em outubro de 2005, entre o governo: Banco Central do Brasil - BACEN, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG e as entidades de classes SINTBACEN, SINAL e SINDSEP, restabelecer a essência do trabalho técnico inerente à Modernização da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, pelos fundamentos técnicos que se seguem.

As acentuadas transformações no sistema financeiro mundial - decorrentes da globalização, da evolução tecnológica, da competitividade e dos interesses antagônicos entre países e blocos econômicos de diferentes continentes - estão exigindo das organizações públicas, notadamente aquelas responsáveis pelas políticas econômicas de

governo, competências essenciais para inovação, alcance de metas e substituição gradativa da gestão burocrática por uma gestão baseada em conhecimentos e resultados, como mecanismo para obtenção de melhor qualidade dos serviços oferecidos aos clientes, que vêm se mostrando cada vez mais exigentes.

Renomados pesquisadores e consultores das áreas de ciências sociais argumentam que, neste mundo globalizado e competitivo e de tendência à uniformização tecnológica, o diferencial de qualidade das organizações se dá pela competência de seu capital intelectual. As pessoas, quando comprometidas, colocam à disposição das organizações seus conhecimentos, habilidades e múltiplas experiências que, se bem aproveitadas, contribuem decisivamente para o desenvolvimento organizacional.

Assim, a gestão de pessoas em organizações vem adquirindo um papel preponderante e tornando-se uma questão central no gerenciamento estratégico das instituições, merecendo tanta atenção quanto a tecnologia e o capital. No contexto das mudanças que vêm ocorrendo nos processos de gestão de pessoas, destacam-se aquelas inerentes à área de remuneração, contemplando, entre outros, a modernização do sistema de remuneração funcional, como formas de recompensar, de maneira justa e eqüitativa, a contribuição de indivíduos e grupos pelo sucesso no cumprimento dos objetivos estratégicos e no alcance da missão institucional.

Em razão disso, o Banco Central do Brasil – BACEN vem, nos últimos anos, assumindo novos desafios concernentes ao complexo cenário econômico-financeiro nacional e internacional, que culminaram com a revisão de sua missão institucional, **“manter a estabilidade do poder de compra e a solidez do sistema financeiro nacional”**. Por consequência vem implementando vários projetos e ações estratégicas, entre as quais destacam-se: a criação do COPOM e do sistema de metas de inflação, a mudança dos critérios de autorização de funcionamento de instituições bancárias, a reforma do Sistema de Pagamentos Brasileiro, a revisão da estrutura do mercado de câmbio, bem como adotando medidas com vistas ao aprimoramento de seus processos de gestão de pessoas, como a revisão da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, que trata da estruturação dos cargos, carreiras e remuneração dos seus servidores.

Entre os pilares que deram sustentação aos fundamentos técnicos inerentes à reformulação da citada legislação destaca-se o criterioso processo de delineamento dos cargos da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, por meio do qual buscou-se, em conformidade com as necessidades estratégicas da Instituição, a modernização das atribuições tanto do Cargo de Analista, quanto do Cargo de Técnico do Banco Central do Brasil.

Esse rico processo de análise de cargos resultou na descrição das atribuições mais preponderantes dos citados cargos efetivos, levando-se em conta, fundamentalmente, aquelas que agregam valor à Organização, fazendo com que as diversas unidades organizacionais do Banco executem suas competências essenciais, com eficiência e eficácia, e, como consequência, facilitem o alcance da missão Institucional do BACEN.

Ressalte-se que o referido processo de modernização da Carreira de Especialista do BACEN foi efetuado pelo Departamento de Pessoal da Diretoria de Administração do Banco - DEPES/DIRAD com a efetiva participação das Entidades de Classes

representativas de seus servidores (SINTBACEN, SINAL e SINDSEP) e com a consultoria técnica de professor e consultor em gestão de cargos, carreira e remuneração da FGV, e resultou, após longo e respeitoso processo de negociação, no aludido Acordo firmado em outubro de 2005.

Os fundamentos técnicos, jurídicos e administrativos que deram sustentação à proposta de modernização da carreira de especialista do BACEN, com alteração do nível de escolaridade para ingresso no cargo de Técnico do Banco Central do Brasil, encontram-se na **Nota Técnica DEPES/GABIN-002/2006**, anexo único desta Emenda, encaminhada pelo MPOG à Casa Civil da Presidência da República, que assim preceitua:

- os desafios Institucionais exigiram um processo de qualificação permanente do corpo técnico da Autarquia, levando à criação da Universidade Corporativa do Banco Central - UniBacen , com vistas a implantar um novo modelo de educação corporativa; assim como a implantação do modelo de gestão de pessoas por competência, resultando na necessidade premente de modernização dos cargos de Analista e Técnico do Banco Central do Brasil;
- quanto à juridicidade da medida, não há que se falar em provimento derivado, via ascensão funcional ou transformação de cargos, vez que está sendo mantida a Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, com o necessário realinhamento de atribuições de ambos os cargos e exigência de nova escolaridade (nível superior completo) para futuro ingresso no cargo de Técnico. Isso não é novidade na Administração Pública Federal, haja vista os precedentes verificados nas carreiras de Auditoria da Receita Federal (Lei nº 10.593, de 2002) e de Policial Federal (Lei nº 9.266, de 1996, alterada pela Lei nº 11.095, de 2005), que passaram a exigir nível superior de escolaridade para ingresso em todos os cargos de provimento efetivo.

Em vista de todo o exposto – considerando, ainda, o fato inconteste de os Técnicos do Banco Central do Brasil, quadros com média de 25 anos de serviços prestados à Instituição, executarem dioturnamente atribuições complexas e diversificadas, cuja natureza exige nível superior de escolaridade, conforme já reconhecido pelo BACEN e pelo MPOG – é imperioso que se implante no BACEN a essência do trabalho de modernização da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, conforme proposto nesta Emenda.

Sala das Sessões, em 2006.