

SindCVM Informa

Sua forma de saber o que acontece.



Sindicato e Presidência da CVM: carreiras típicas de Estado em pauta



A diretoria do SindCVM se reuniu com o presidente da CVM, Marcelo Barbosa, na semana passada. Na pauta, a adoção de medidas que visem garantir o reconhecimento das carreiras da autarquia como típicas de Estado no âmbito da Reforma Administrativa proposta pelo Governo Federal, cuja discussão avança na Comissão Especial da Câmara dos Deputados. O presidente afirmou no encontro que vai acompanhar o andamento da discussão sobre o assunto em Brasília e reiterou a importância de valorizar as carreiras da CVM.

Na reunião, Marcelo Barbosa ressaltou a necessidade de uma ação conjunta e em harmonia com o SindCVM. O sindicato, por sua vez, havia solicitado o encontro com o presidente justamente para externar a preocupação com os atuais e futuros servidores. Na avaliação da diretoria da entidade, assegurar as atividades da CVM como típicas de Estado é fundamental para preservar o quadro de servidores qualificados e motivados para desempenhar a função de regulamentar e fiscalizar o mercado de capitais, indispensável para o bom desempenho da economia do país.

O SindCVM segue empenhado e à disposição de ações que promovam este reconhecimento importante para a valorização dos servidores e também para a preservação da missão institucional da CVM.

PEC 32 deve ir a plenário até o fim deste mês



O presidente da Câmara dos Deputados, Arthur Lira (PP-AL), afirmou que até o final do mês de agosto a Reforma Administrativa deverá ser levada a plenário. A declaração aconteceu nesta segunda-feira (9), quando questionado sobre o andamento de outra reforma, a tributária.

A Reforma Administrativa segue em análise em uma Comissão Especial na Câmara dos Deputados. Na audiência pública realizada na terça-feira (10), o relator da PEC-32 na Comissão, deputado Arthur Maia (DEM-BA), afirmou que é preciso avançar e definir o que são as carreiras típicas de Estado. O relator afirmou ter conversado com o presidente do Fonacate, Rudinei Marques, e ficou surpreso ao saber que se busca uma definição para essas carreiras há mais de vinte anos. "É preciso que a gente saia desse dilema. Isso é falta de coragem de todos nós, principalmente nós parlamentares que somos ao fim e ao cabo quem tem mais responsabilidade de apresentar essas definições. Eu prefiro errar tentando. Vou apresentar a minha versão do que é carreira típica de estado. Se vai ser acatado ou não caberá ao plenário dessa Comissão, depois ao plenário da Câmara e depois ao plenário do Senado que vai definir se minha proposição é válida ou não. Eu prometo aos senhores que no nosso relatório constará a formulação de uma proposta de definição de carreira típica de estado", disse Maia.

senhores que no nosso relatório constará a formulação de uma proposta de definição de carreira típica de estado", disse Maia.

Na semana passada, a Comissão que analisa a PEC recebeu um documento do Conselho Nacional de Saúde (CNS) recomendando o arquivamento imediato da PEC 32. Na recomendação, o CNS, órgão ligado ao Ministério da Saúde, sinaliza para a possibilidade de uma série de efeitos fiscais decorrentes da PEC e argumenta que a proposta vai ocasionar a destruição dos serviços públicos, das políticas e dos

programas sociais, além de promover a terceirização ou privatização dos órgãos

públicos. Veja os detalhes na página da ANS.

O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil também se manifestou em relação à PEC 32 e elencou entre as principais preocupações observadas na proposta o comprometimento da independência técnica das carreiras de Estado e os riscos oriundos da precarização dos vínculos dos servidores com a Administração Pública. De acordo com o documento, "o discurso de modernização e de redução de gastos não pode esconder os riscos de enfraquecimento do Estado Democrático de Direito, com a deformação do serviço público, que merece sim ser aprimorado, mas não arruinado". Veja os detalhes no portal da OAB.

MOBILIZAÇÃO DIA 18 DE AGOSTO

Diante da urgência do tema, foi convocada uma greve geral de servidores da União, estados e municípios contra a Reforma Administrativa para o próximo dia 18. O SindCVM apoia a mobilização pelas redes sociais: é hora de pressionar os deputados, principalmente, aqueles que estão na Comissão Especial que avalia a PEC. Acompanhe nosso Facebook, Instagram e Twitter e compartilhe o conteúdo que publicamos sobre a Reforma Administrativa. Sua participação é fundamental para derrotarmos essa proposta que vai comprometer de maneira definitiva o serviço público brasileiro.

SindCVM e Administração. Por um ambiente de trabalho saudável



Em outro passo na busca por concretizar medidas para tornar o ambiente de trabalho mais saudável e produtivo na CVM, a diretoria do sindicato se reuniu com Alexandre Pinheiro, da SGE (Superintendência Geral), e com Darcy Oliveira, da SAD (Superintendência Administrativa). Em pauta, a adoção das propostas sugeridas pelo SindCVM com base na pesquisa realizada com os servidores:

- Aprimorar a dinâmica de remoções a pedido de servidores entre áreas, com a adoção de prazos limite, ao fim do qual os servidores teriam seus pedidos de remoção atendidos.
- Tornar mais frequente a formação de forças-tarefa para lidar com situações de sobrecarga relativa a trabalho em determinadas áreas.
- Criar um componente organizacional ligado diretamente à Presidência da CVM, que exerça a função de Ouvidoria Interna.

No encontro, Pinheiro destacou a importância da cooperação entre o SindCVM e a Administração na promoção de um ambiente de qualidade para o corpo funcional da autarquia e afirmou que irá tramitar as demandas para a SAD, além de fazer as consultas necessárias. O Superintendente também deixou claro que os casos que envolvem problemas de saúde e questões psicológicas são tratados de forma especial e que os canais de diálogo existentes podem ser aperfeiçoados uma vez que o objetivo é promover o bem-estar do servidor.

No que diz respeito especificamente às remoções, as decisões discricionárias foram reduzidas. E, de acordo com Darcy, a implementação de um Banco de Talentos pelo Governo Federal pode impactar positivamente no processo de remoção, diminuindo a exposição dos servidores na planilha destacada para este fim. Haverá o incentivo para que todos os servidores se inscrevam neste Banco, viabilizando maior mobilidade conforme a formação de cada um e o desejo de atuação em áreas assinaladas.

O encontro marcou mais uma etapa de um diálogo que vem se mostrando produtivo na busca de soluções para aperfeiçoar as relações de trabalho e melhorar a qualidade de vida do corpo funcional da CVM.

Entrevista com Andréa Coelho – Chefe de Divisão de Educação Financeira/CVM



A avaliação de desempenho é um dos pontos abordados pela PEC 32. É uma ferramenta de gestão a ser usada para promover a melhoria da qualidade do serviço prestado à população. Quem explica é Andréa Coelho, Chefe de Divisão de Educação Financeira da CVM, e filiada ao SindCVM, que trabalhou com gestão de desempenho na autarquia por 20 anos. Andréa participou recentemente de um seminário sobre Gestão de Desempenho promovido pelo Fonacate, transmitido via Facebook do sindicato, e conversou com o SindCVM Informa sobre o assunto.

SindCVM Informa: A avaliação de desempenho pode ser vista como uma das ferramentas para melhorar a qualidade do serviço prestado à sociedade?

Andréa Coelho: A avaliação de desempenho é apenas uma ferramenta de gestão para identificar as lacunas nas atividades de cada servidor e do setor de atuação. Após a identificação das necessidades do servidor e da área, compete ao gestor implementar uma gestão de desenvolvimento na área em que atua. A qualidade da prestação ao serviço público só pode ser melhorada com a aplicação de um conjunto de iniciativas que compete ao gestor.

SindCVM Informa: O atual modelo de avaliação de desempenho da CVM remonta a 2015. De lá para cá houve a adoção de medidas práticas a partir das avaliações realizadas? Quais?

Andréa Coelho: Desde a implementação do modelo hoje utilizado pela CVM, foi detectada uma deficiência na condução de gestão de desempenho pelo gestor. Desde então a CVM vem investindo em treinamentos para gestores.

SindCVM Informa: No contexto da reforma Administrativa, como se dá a discussão da avaliação de desempenho?

Andréa Coelho: A grande preocupação com a atual PEC que propõe a Reforma Administrativa é a aplicação da avaliação de desempenho para possíveis demissões no serviço público, enquanto deveria ser uma proposta de uma melhora de desempenho, utilizando esse instrumento para dar possibilidade aos servidores de desenvolvimento de carreira, complementando as suas deficiências nas competências assumidas. Desta forma, os sindicatos vêm propondo discussões junto aos legisladores em torno desse tema.

SindCVM Informa: Motivar os servidores é um desafio da administração pública. Qual papel a avaliação pode ter nesse sentido?

Andréa Coelho: A avaliação de desempenho é um instrumento de gestão de desempenho. Cabe ao gestor detectar as lacunas existentes no desempenho do servidor para auxiliá-lo no desenvolvimento da carreira, e consequentemente, no atingimento das metas pactuadas no início do ciclo avaliativo. Cada gestor tem o dever de acompanhar as possíveis dificuldades encontradas pelo servidor durante o ciclo. Devemos entender que no atual modelo de avaliação, o gestor tem papel importante para o atingimento das metas individuais e institucionais. Devemos entender que a avaliação de desempenho deve ser planejada pelos gestores e servidores, tendo um devido acompanhamento pelos gestores durante o ciclo. Os gestores não poderão utilizar esse instrumento apenas como um preenchimento de formulário. A avaliação de desempenho é um instrumento riquíssimo para o desenvolvimento do servidor na carreira, bem como para o atingimento das metas individuais e institucionais.

SindCVM Informa: Por que é importante o servidor ser avaliado pelos seus pares e pela chefia?

Andréa Coelho: É muito importante, para que não sejam distorcidas as notas aplicadas pelo gestor. Trabalhamos em equipe e a avaliação dos pares é importante para que a equipe possa se pronunciar no ciclo de avaliação. Por exemplo, os pares poderão ser afetados direta ou indiretamente pelo desempenho do servidor. Assim a avaliação na forma de 360º fica mais transparente.

SindCVM Informa: Os resultados alcançados pelos servidores estão relacionados às condições para o desenvolvimento das atribuições, como metas claras, liderança, capacitação e acesso aos instrumentos materiais para execução das tarefas e consequente entrega dos resultados planejados. Neste sentido, como garantir uma avaliação justa?

Andréa Coelho: A avaliação somente será justa com o acompanhamento, pelo gestor, no período do ciclo avaliativo. Volto a ressaltar que o gestor tem profunda implicação no resultado final apresentado pelo servidor. No acompanhamento, tanto o gestor como o servidor poderão registrar as dificuldades e lacunas no período. Assim, poderão corrigir antecipadamente um resultado ruim, tanto para a equipe quanto para o servidor.

Considero que a avaliação de desempenho é apenas um instrumento para uma gestão de desempenho e, a melhor utilização desse instrumento é o envolvimento dos gestores. Gestores precisam ser treinados para serem gestores de pessoas. Deverão ser bons também em gestão de pessoas, pois a área técnica é composta de servidores, com suas necessidades técnicas e emocionais para a melhor realização de suas tarefas.