

A

Comissão Nacional dos Funcionários do BNB

Prezados Senhores,

Foi com grande satisfação que recebemos o relatório final produzido pelos participantes do V Encontro dos Técnicos de Campo do BNB, ocorrido nos dias 15 e 16 de maio de 2009, sob o tema: **AÇÃO DO TÉCNICO NA MISSÃO DO BNB: PERSPECTIVAS E PROPOSTAS.**

Ao tempo em que parabenizamos pelo conteúdo das discussões, agradecemos a contribuição efetiva que esse grupo de profissionais vem dando ao Banco no tocante ao cumprimento de nossa missão institucional, tanto por meio de suas atividades diárias quanto das discussões técnicas que resultaram no referido relatório.

Acerca do citado documento, vimos nos posicionar, com base nas propostas apresentadas, consolidando as ações que foram e/ou vêm sendo executadas e que, no nosso entendimento, demonstram o reconhecimento do BNB para com essa categoria profissional.

Propostas aprovadas no V Encontro de Técnicos de campo do BNB

1 - Criação de grupos de trabalho (área técnica urbana/rural) para estabelecimento dos padrões mínimos necessários ao desenvolvimento das atividades de campo, inclusive com propostas de implantação ou modificação de modelos institucionais de relatórios específicos para cada tipo de atividade e formação de banco de dados que sejam referências de utilização (intra ou extra-siat) em todas as CENOP's.

Resposta: O Ambiente de Análise e Acompanhamento de Operações de Crédito entende como válida a sugestão e convocará Grupo de Trabalho a ser composto com as indicações dessa Comissão Organizadora, visando o atendimento da proposta. Existe um indicativo para realização dessa reunião neste segundo semestre de 2010.

2 - Normatizar as atividades e atribuições de cargos e funções de cada categoria profissional dentro do quadro de técnicos de campo respeitando habilitação específica do profissional junto ao seu conselho de classe.

Resposta: O Banco necessita de técnicos generalistas e vem treinando o quadro técnico para o desempenho de varias atribuições e atividades relacionadas com a geração de informações técnicas para subsidiar decisões gerenciais sobre negócios. Com a convocação dos engenheiros do último concurso, acreditamos que a elaboração de Notas de Procedimento supriria a necessidade de orientar as atividades e atribuições de cargos e funções de cada categoria profissional.

3 - Comissão paritária para reestudar o processo de medição de desempenho (PP's).

Resposta: O Ambiente de Análise e Acompanhamento de Operações de Crédito entende como válida a sugestão e convocará Grupo de Trabalho a ser composto com as indicações dessa Comissão Organizadora, visando o atendimento da proposta. Existe um indicativo para realização dessa reunião neste segundo semestre de 2010.

4 - Criação da função do Coordenador Técnico (urbano/rural) ligada ao grupo gestor de cada CENOP, que faria o contato direto com os técnicos de campo para planejamento e melhoria das atividades técnicas (sem confundir com as atuais funções de gestão).

Resposta: A atribuição proposta para o Coordenado Técnico já é exercida pelo Gerente Executivo de Acompanhamento.

5 – Em relação às avaliações dos laudos pelos gestores das Agências, definir critérios institucionais e exigir a justificativa (automaticamente pelo sistema – parecer gerencial) para as notas atribuídas, permitindo o *feedback*, possibilitando a melhoria do processo e aperfeiçoamento da ação técnica.

Resposta: O Ambiente de Análise e Acompanhamento de Operações de Crédito entende como válida a sugestão e convocará Grupo de Trabalho a ser composto com as indicações dessa Comissão Organizadora, visando o atendimento da proposta. Existe um indicativo para realização dessa reunião neste segundo semestre de 2010.

6 - Atualizar sistematicamente as fontes de informações técnicas do Banco, a exemplo do Cadernos de Recomendações Técnicas e Agenda do Produtor Rural, bem como, criar o guia de orientação legal para sistematizar e disponibilizar informações sobre procedimentos, legislações, instruções normativas relacionadas com os trabalhos técnicos;

Resposta: O Ambiente de Análise e Acompanhamento de Operações de Crédito entende como válida a sugestão e convocará Grupo de Trabalho a ser composto com as indicações dessa Comissão Organizadora, visando o atendimento da proposta. Existe um indicativo para realização dessa reunião neste segundo semestre de 2010.

7 - Validar as propostas abaixo, apresentadas pelo Ambiente de Análise e Acompanhamento, durante o V Encontro de Técnicos de Campo, no painel conduzido pelo gerente executivo do Ambiente de Análise e Acompanhamento, Cláudio Bentemuller.

7.1. Revisão do Modelo de Laudo de vistorias com a participação efetiva dos técnicos, incluindo a criação de modelos específicos para a área urbana.

7.2. Revisão das finalidades das visitas gerenciais com as vistorias técnicas.

7.3. Revisão dos critérios para estabelecimento de amostras para vistorias técnicas.

7.4. Adaptação de modelos de laudos de acompanhamento como instrumento para coleta, registro e tratamento de informações.

Resposta: Considerando a validação das propostas por parte dos técnicos de campo, o Ambiente elaborará PAA para ser aprovada pela Diretoria. No entanto, faz-se necessário revisar alguns pontos junto com o Grupo de Trabalho.

8 - Exigir dos elaboradores de projetos a obrigatoriedade de apresentação dos croquis dos imóveis rurais, com no mínimo um ponto de referência contendo as respectivas coordenadas geográficas, como 10/15 também, planilha (Excel) de documentos comprobatórios da aplicação financeira.

Resposta: O Ambiente de Análise e Acompanhamento das Operações de Crédito assumiu o compromisso de divulgar Nota Técnica junto a Rede de Agências para implementação da proposta, mas é preciso revisar alguns pontos junto com o Grupo de Trabalho.

9 - Elevação do piso salarial para os técnicos de campo.

Resposta: Em pouco mais de 12 meses (julho de 2009 e julho de 2010), o valor da função de técnico de campo sofreu alterações com crescimento de 100% (2009) e 20% (2010).

10 - Reajustar do valor das diárias pelo índice da inflação oficial do governo desde o seu congelamento e definição de reajustes anuais.

Resposta: Em Fevereiro deste ano, o valor da diária estabelecida para as viagens a localidades com população menor que 50.000 habitantes e para o empregado enquadrado no grupo "Demais Funcionários" foi atualizado para R\$ 100,00, correspondendo a um reajuste de 42,5%. Conseqüentemente, o valor da diária simplificada (25% dessa diária) paga nas viagens com retorno no mesmo dia com distâncias até 300 Km e que abrangem a quase totalidade das viagens dos Técnicos de Campo, foi reajustado no mesmo percentual.

11 - No ressarcimento da quilometragem, considerar os preços diferenciados do combustível de acordo com a região de atuação.

Resposta: Em 2008, O Ambiente de Gestão de Pessoas realizou estudo através de análises e comparações de preços do combustível entre regiões e concluiu que o valor pago pelo Banco a título de ressarcimento de quilometragem é suficiente para cobrir as despesas que os funcionários utilizam para o deslocamento às localidades onde vão exercer suas atividades. O sistema de viagens, baseado nos normativos internos, calcula o valor do ressarcimento de quilometragem à base de 1 litro de gasolina para cada 4 quilômetros rodados, ou seja, o Banco paga aos empregados 25% do valor do litro da gasolina por quilômetro percorrido. Em se tratando dos Técnicos de Campo, o ressarcimento é feito com acréscimo de 40%, ou seja, corresponde a 35% do valor do litro de gasolina para cada quilometro rodado. Se levamos em conta, ainda, que um veículo gasta em média 1 litro de combustível para percorrer uma distância de 8 a 10 quilômetros, corroboramos ainda mais essa informação.

De acordo com a CIN-PESSOAL 14-2-8 e 9, o valor do combustível é atualizado trimestralmente, no aplicativo de viagens, tomando como referência os valores da região Nordeste disponíveis no site da Agência Nacional do Petróleo-ANP. A atualização trimestral impede a defasagem dos valores-base para ressarcimento de quilometragem, estando esses fundamentados nos preços utilizados na região Nordeste.

12 - Remunerar as horas extras para os técnicos de campo.

Resposta: De acordo com CLT a atividade de técnico de campo não está sujeita ao controle da jornada de trabalho, estando o Banco, por esta razão, dispensado da remuneração de horas extras para os ocupantes dessa função. A CIN-PESSOAL 14-2 informa que, nas viagens com utilização de veículo próprio, o deslocamento total (ida e volta) seja igual ou inferior a 200 Km, fazendo com que o empregado utilize, no máximo, duas horas e meia para seu deslocamento (ida e volta), restando três horas e meia (no mínimo) para o funcionário efetuar as atividades pertinentes à viagem. No caso do assunto a ser tratado requerer mais do que esse tempo, existe a possibilidade de o empregado permanecer até o dia seguinte ou por tanto tempo quanto for necessário para solucioná-lo, recebendo as diárias para cobertura de outras despesas.

13 - Criação do “bônus de deslocamento em atividade de campo” diário, para os técnicos de campo em trabalhos externos (viagens a serviço).

Resposta: Pelos motivos citados no item anterior, o atendimento da proposta não é viável.

14 - Realização de uma avaliação conjunta com o Ministério do Trabalho, acerca das condições de periculosidade e insalubridade das atividades dos técnicos de campo, e havendo definição para pagamento, retroagir até janeiro de 2009.

Resposta: Estão sendo realizados estudos preliminares pela equipe de Segurança do Trabalho (engenheiros e técnico de segurança) do Ambiente de Gestão de Pessoas, tendo sido aplicada pesquisa qualitativa sobre as atividades e os riscos ambientais com os técnicos de campo da CENOP-FOR. Essa pesquisa já foi respondida por cerca de 10% dos técnicos de campo do CE, e tabulada conforme dados já recebidos. Até o final de setembro/2010, será aplicada em todos os funcionários ocupantes da função, com o objetivo de fornecer subsídios para uma análise qualitativa imediata da função.

Posteriormente, o Banco contratará órgão de reconhecida competência técnica, com posição neutra e imparcial, para elaborar um laudo técnico completo e substanciado, contendo análise sobre insalubridade e periculosidade da referida função.

15 - Realização de exames médicos periódicos específicos para os técnicos de campo.

Resposta: O Ambiente de Gestão de Pessoas acatou a sugestão do grupo, entendendo que a avaliação deverá constar no Exame Período 2011 para todos os funcionários do banco e em 2010 para os funcionários que forem identificados a necessidade durante a investigação do médico examinador.

O Exame Médico Periódico Básico está incluído na Norma Regulamentadora NR-7, do Ministério do Trabalho e Emprego, em seu item 7.4.2.3 quando prevê que: “Outros exames complementares usados normalmente em patologia clínica para avaliar o funcionamento de órgãos e sistemas orgânicos podem ser realizados, a critério do médico coordenador ou encarregado, ou por notificação do médico agente da inspeção do trabalho, ou ainda decorrente de negociação coletiva de trabalho”.

Para tanto, além da avaliação clínica (anamnese e exame físico), nessa modalidade de exame periódico estão previstas investigações laboratoriais, cardiográficas e especializadas, definidas pelo Banco e que congregam o planejamento do programa Saúde 100%, administrado pelo Ambiente de Gestão de Pessoas.

16 - Prover os técnicos de campo de kits de proteção individual (EPI), inclusive protetor solar, para as atividades de campo.

Resposta: O Ambiente de Gestão de Pessoas acatou a sugestão do grupo e realizou estudo para atendimento da demanda, resultando na definição, aquisição, confecção e entrega do KIT DO TÉCNICO DE CAMPO, contendo itens como: protetor solar, chapéu com abas, protetor auricular, botas, capa de chuva, óculos de sol, jaleco etc, com o objetivo de promover uma melhor qualidade de trabalho para esses profissionais. Referido kit será primeiramente adquirido e composto pelo Ambiente de Gestão de Pessoas, através da Célula de Saúde e Qualidade de Vida e encaminhado para distribuição pelas Centrais Operacionais. Posteriormente, sua reposição periódica poderá ser feita pela unidade de lotação real dos técnicos, no caso, as CENOP's, sob assessoria e supervisão dos técnicos da Célula de Saúde. Juntamente com o kit será entregue material educativo, elaborado pelos profissionais de saúde e segurança ocupacional do Banco (médicos do trabalho e engenheiros de segurança do trabalho), para auxiliar na utilização adequada e sistemática de cada item do kit, bem como dicas importantes de prevenção.

17 - Prover os técnicos de campo com recursos e equipamentos necessários à realização dos trabalhos, a exemplo de: trena eletrônica, máquina fotográfica digital, imagens georreferenciadas por satélite, biblioteca técnica, bolsa para documentos, calculadora HP 12C, softwares (PLATAFORMA CAD) correio eletrônico sem restrições e ampliação do acesso à Internet (google earth).

Resposta: O Ambiente de Análise e Acompanhamento de Operações de Crédito se comprometeu a estudar os custos e propor a aquisição ao CODAD. Contudo, é preciso revisar alguns pontos junto com o Grupo de Trabalho para uma melhor definição dos equipamentos.

18 - Disponibilizar treinamentos específicos por perfis ou atividades econômicas para técnicos de campo e capacitá-los sobre aspectos legais e instruções normativas.

Resposta: O Banco conta atualmente com 186 Técnicos de Campo. No período de 01/09/2009 a 31/08/2010, foram realizadas 115 oportunidades de treinamento presenciais, com a participação de 75 técnicos de campo (40,32%), e 45 oportunidades pela Comunidade Virtual de Aprendizagem. O Ambiente de Análise e Acompanhamento das Operações de Crédito formatará, em parceria com a Universidade Corporativa, treinamento visando a suprir outras necessidades desses profissionais.

19 - Criar e publicar critérios claros para promoção na função (funções em comissão), demonstrando transparência e eliminando sistema de cotas percentuais de vagas, considerando que algumas CENOP's já ultrapassaram essa limitação.

Resposta: Em julho deste ano, foi aprovada pela Diretoria a Revisão do Plano de Funções, com modelo de Gestão por Competências, e criação do Manual de Gestão da Carreira, com objetivo de auxiliar o empregado nos rumos de sua jornada dentro do Banco. Todo esse material encontra-se disponível para consulta na intranet, especificamente no site do Ambiente de Gestão de Pessoas. Ainda de acordo com o Manual, os critérios de ascensão nos níveis de cada função estão estabelecidos e podem ser acompanhados por todos os empregados do Banco.

20 - Estabelecer critérios transparentes e um processo de concorrência interna para ocupação dos domicílios pelos técnicos.

Resposta: Os Processos de Suprimento Interno são divulgados para todo o grupo de empregados e seguem critérios objetivos e transparentes, que mantêm concordância com o edital de divulgação. Para a abertura de

cada processo, o Ambiente de Gestão de Pessoas recebe solicitação da unidade onde existe a vaga, e atua em parceria com essa unidade até o provimento da vaga. A distribuição dos domicílios e a forma de preenchimento dessas vagas são de alçada do Ambiente responsável, ficando o Ambiente de Gestão de Pessoas disponível para atender qualquer solicitação para a realização de Processo de Suprimento Interno.

21 - Adequação de um espaço físico específico reservado para o técnico de campo, em todas as agências.

Resposta: Nas agências onde os Técnicos são domiciliados já existe um espaço reservado para eles. Todavia, o Ambiente de Análise e Acompanhamento de Operações de Crédito, considerando as varias tipologias das Agências e o volume de demandas técnicas de cada unidade, está verificando com a Área de Logística para realização de um estudo mais detalhado e a identificação das Agências onde acontecem os problemas de espaço físico.

22 - Abertura imediata de concurso público para suprir os quadros técnicos.

Resposta: O Banco realizou recentemente concurso público para cargos técnicos (Analista Técnico) e cargos de nível superior (Especialista Técnico). Tratou-se de concurso para Cadastro de Reserva, já que o Banco não dispõe atualmente de vagas, tendo atingido o limite máximo estabelecido pelo DEST. Apesar de não podermos convocar imediatamente novos empregados, pois aumentaria o quadro de pessoal do Banco, ressaltamos que parte dos candidatos aprovados, quando convocados, serão nomeados para a função de Técnico de Campo.

23 - Solicitar o apoio institucional do banco para a realização de encontros periódicos dos técnicos de campo (planejamento, logística, mobilização, liberação, participação conjunta das áreas gerenciais e técnicas).

Resposta: O Banco dará continuidade ao apoio à realização dos encontros da forma como atualmente é praticada, ou seja, mediante a liberação do expediente.

24 - Excluir o grupamento dos técnicos de campo da obrigatoriedade do registro do ponto eletrônico devido a inadequação dessa ferramenta à natureza do trabalho desenvolvido.

Resposta: Apesar da natureza do trabalho desenvolvido não proporcionar condições para o controle da jornada que atualmente é realizado pelo Banco por meio de formulário específico (Folha Individual de Presença) e que no futuro será realizado em sistema eletrônico (já utilizado como teste no Banco e atualmente em fase de licitação), o Banco considera importante o controle sobre a situação do funcionário (ausente, presente, viagem a serviço etc), além do que há situações em que o Técnico de Campo realiza atividades no interior das dependências do Banco, estando, nestas situações, sujeito ao controle da jornada. A exemplo da anotação que hoje é efetuada na FIP, também na sistemática de ponto eletrônico, haverá funcionalidade que proporcionará ao gestor o registro do afastamento do empregado, inclusive em situações de viagem a serviço. O mesmo procedimento ocorrerá quando o empregado necessitar se ausentar da Unidade no meio do seu expediente.

25 - Que a diretoria do Banco leve uma proposta ao Conselho Deliberativo do FNE (na SUDENE), para bonificação das empresas que possuam práticas diferenciadas quanto à responsabilidade socioambiental.

Resposta: O Banco já realiza, em suas avaliações gerenciais, estudo da prática empresarial implantada por empresas demandantes de crédito.

Atenciosamente,