



CASA DA MOEDA  
DO BRASIL



OF.GABIN/063/2016

Rio de Janeiro, 27 de outubro de 2016.

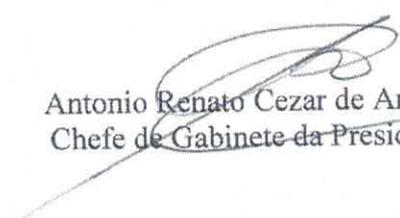
Senhor Presidente,

Refiro-me ao OF.SNM/133/16, de 1º de agosto de 2016, que solicita atendimento na íntegra aos itens sinalizados pelo Sindicato referente ao edital de promoção 2016/2017.

2. Neste sentido, encaminho, em anexo, cópia das manifestações do Superintendente do Departamento de Gestão de Pessoas e do Superintendente do Departamento Jurídico da CMB.

3. Por oportuno, colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos julgados necessários.

Atenciosamente,

  
Antonio Renato Cezar de Andrade  
Chefe de Gabinete da Presidência

A Sua Senhoria o Senhor,  
**ALUIZIO FIRMIANO DA SILVA JÚNIOR**  
Presidente do Sindicato Nacional dos Trabalhadores na Indústria Moedeira  
Av. Padre Guilherme Decaminada, nº 1825 – Santa Cruz  
Rio de Janeiro – RJ  
CEP: 23575-000

 <b>CMB</b>	<b>INFORMAÇÃO/DESPACHO</b>	FLS. 7
		06/09/2016
ASSUNTO: SGDOC 0221228	Emissor: DEGEP	

Texto

À DIGES,

Senhor Diretor,

Sobre o ofício OF.SNM 133/16, que trata sobre o edital de promoção de 2016/2017, informo:

Itens 1 e 3 – Questiona-se a previsão de concessão da promoção em março (com efeito retroativo em janeiro) sob o argumento de que haveria contrariedade ao previsto no item 2.2 do PCCS em vigor. Sobre o assunto, cumpre sobrelevar que não há qualquer mácula ao que está definido neste documento, visto que a avaliação e concessão da promoção está sendo feita com base no exercício de 2016. Ao contrário, pretende o SNM vincular o disposto no PCCS ao efeito financeiro sem que exista esta obrigatoriedade no plano.

Em termos práticos, a mudança da data de concessão da promoção foi alterada por dois motivos. O primeiro seria de adequar a apuração dos resultados ao próprio exercício, coincidindo as estratégias empresariais com as metas da promoção. Pelo modelo anterior, obrigatoriamente o fechamento dos resultados tinha que ocorrer no final do mês de outubro, dificultando o trabalho de conciliação das metas da promoção às estratégias da CMB.

Já o segundo tem cunho operacional, dando ao DEGEP maior tempo para fechamento das informações, bem como prazo mais elástico para os empregados apresentarem recurso sobre o resultado final. Cumpre salientar que fora justamente este prazo mais estreito que acarretou na reclamação dos empregados que tiveram pontuação diminuída em decorrência da ausência de realização do exame periódico, conforme relatado pelo SNM no item 3. Desta forma, ao deixar a apuração do resultado para o 1º trimestre do ano subsequente, as áreas disfarçarão de mais tempo para evitar a ocorrência de erros nos resultados.

Por fim, saliento acerca da impossibilidade financeira (já apontado pelo Superintendente do DECOF) de realizar a apuração dos resultados em 2017 e retroagir o pagamento a algum mês do ano de 2016, justamente pelo fechamento das contas e apuração do balanço patrimonial e financeiro, motivo pelo qual esta alternativa não fora adotada.

Item 2 – O SNM defende que as metas empresariais não estão sob a governabilidade dos empregados, motivo pelo deveriam ser retiradas do edital. Entretanto, tal ilação não procede, senão vejamos. Inicialmente deve-se esclarecer que a meta empresarial apenas vincula os Departamentos que estejam descritos como participantes, justamente para somente vincular aqueles empregados que tenham poder de influência na concretização do resultado.

Especificamente sobre as metas, é interessante a abordagem circunstanciada de cada uma, de modo a desconstruir o que fora arguido.

 <b>CMB</b>	<b>INFORMAÇÃO/DESPACHO</b>	Fls.
		14/06/2016
Assunto: PROCESSO 2193/2015-19		DEGEP

Texto:-

META	ÁREAS ENVOLVIDAS	EXPLICAÇÃO
Revisar/Propor normativo geral sobre gestão, fiscalização e contratação	DEGEC, DEJUR, DEPAC	A meta será atingida se as normas indicadas forem apresentadas à Diretoria de Gestão. Como necessariamente a norma é desenvolvida pelos empregados do DEGEC e precisa passar pelo crivo prévio do DEPAC e DEJUR, somente mediante a comunhão de esforços destas áreas é que a meta será cumprida.
Mapear os fornecedores de itens críticos, visando futuro credenciamento	DEEMP, DETES, DETIP, DETEC, DEMAQ	A meta visa a formulação de um estudo de pesquisa dos fornecedores dos itens críticos das fábricas, principalmente insumos. Neste sentido, as áreas técnicas, junto com a parte de análise de mercado e qualidade (DEEMP e DEMAQ) possuem como desafio a análise do mercado para se descobrir os possíveis fabricantes dos insumos da CMB. O objetivo desta meta é acelerar o processo de contratação destes itens, credenciando estes fornecedores futuramente. Trata-se, portanto, de algo dentro da esfera de governabilidade dos empregados.
Reavaliar todo o processo envolvido no Passaporte	DEPAS, DEGEC, DETIP, DEJUR, DEEMP, DEPAC, DELOG	A meta busca uma reapreciação do processo de fabricação do passaporte, tanto no aspecto produtivo, quanto da inserção de atores de apoio, como a parte de manutenção, qualidade, almoxarifado e contratação, motivo pelo qual foram incluídas estas áreas. Como se vê, o mero mapeamento do processo atual e reavaliação está dentro da esfera de governabilidade dos empregados, não dependendo de agentes externos para sua concretização.
Retirada dos selos de controle não vigentes das unidades administrativas da RFB	DECOS, DESEC, DECOP	A meta prevê a retirada física dos selos de controle não vigentes das unidades da receita, bastando, para tanto, que a área comercial (DECOS E DECOP), com o apoio da área de segurança (por se tratar de um item de segurança), promova e execute um cronograma.
Realizar o dimensionamento de pessoal	DEGEP, DIGES, DISEL, DICEM, DIPIM, GABIN	A meta visa a organização do quadro de pessoal da CMB, motivo pelo qual vincula os empregados do DEGEP (responsável por coordenar o dimensionamento) e as Diretorias, que devem velar para que as áreas da CMB respondam as informações solicitadas. Portanto, por se tratar de um trabalho de consolidação de informações e análise crítica, estão sob a governabilidade dos

 <b>CMB</b>	<b>INFORMAÇÃO/DESPACHO</b>	Fls. 8
		14/06/2016
Assunto: PROCESSO 2193/2015-19		DEGEP

Texto -

		empregados.
Índice de presença na CMB	TODOS OS EMPREGADOS	Trata-se de uma meta que exige a presença na CMB dos empregados da CMB, portanto, diretamente ligada à atuação dos profissionais. Cabe ressaltar que se trata da mesma meta utilizada nos programas de PLR até 2015.
Obter a certificação pela norma 15540	TODOS OS EMPREGADOS	A meta visa a obtenção da certificação da ISSO 15540. Para tanto, todas as áreas da CMB devem promover adequação de procedimentos internos, o que necessariamente está na governabilidade dos seus empregados.
Implantar ambiente piloto de rastreabilidade	DETES, DETIC, DESER, DEGEC, DELOG	A meta visa a implantação de um ambiente piloto de rastreabilidade, inclusive o desenvolvimento de protótipo. Portanto, envolve a engenharia de automação do DETES e o apoio das áreas de TI, engenharia civil e contratação. Embora seja uma atividade que exige conhecimento especializado, está circunscrita à esfera de governabilidade dos empregados ali lotados.

Já com relação à forma de agrupamento dos empregados por cargo, o DEGEP observou nos últimos anos graves distorções deste modelo. Ora, como parcela importante da avaliação é subjetiva (avaliação da chefia), as diferenças de crítica de cada gestor acabavam impactando no resultado final, ora beneficiando alguns, ora prejudicando outros. Assim, um modelo mais ajustado seria o que fora aprovado, qual seja, o de restringir o universo da classificação ao centro de custo, já que haveria a garantir de utilização dos mesmos critérios de avaliação para todos os empregados.

Item 4 – A previsão de pontuação mínima é recorrente dos outros editais e visa garantir o mínimo merecimento na percepção da promoção concedida a este título. Já com relação à divulgação da classificação, o objetivo é evitar a exposição demasiada dos empregados. De toda forma, esta forma de divulgação das informações (por CPF) não significa, em absoluto, mácula ao princípio da transparência, já que será organizada por centro de custo, podendo cada empregado verificar a pontuação obtida pelos seus pares, permitindo-lhe fiscalizar o resultado final.

Item 5 – Tal regra consolida mais um instrumento tendente ao aumento da meritocracia, já que assegura aos melhores empregados o recebimento da premiação que lhe é devida. Pelo modelo anterior a concessão ocorria de forma na base de 1 nível salarial para cada classificado, concedendo-se o segundo nível caso restasse verba, o que acarretava na igualdade de premiação entre empregados que obtiveram classificação dispare, minando valores relevantes como a meritocracia e produtividade.

Item 6 – Primeiramente, um esclarecimento: os empregados ocupantes de função de confiança nunca foram avaliados pelos empregados que lhe são subordinados, mas sim pela sua chefia imediata, regra que continua em vigor no edital atual. Adicionalmente, como novidade foi

	<b>CMB</b>	<b>INFORMAÇÃO/DESPACHO</b>	Fls
			14/06/2016
Assunto: <b>PROCESSO 2193/2015-19</b>			DEGEP

Texto:-

incluído requisito de elegibilidade muito rígido e de maior dificuldade de cumprimento do aquele exigido dos demais empregados, qual seja, o cumprimento das metas que estiver vinculado em, pelo menos, 95%, visto ser exigível destes empregados maior comprometimento no alcance de resultados.

Item 7 – Surpreende o registro do pedido de exclusão do item 4.2 do edital, já que se trata de reprodução do item 2.11 do PCCS, elaborado em comum com o SNM e homologado pelo TST. Assim, por se tratar de regra insculpida no próprio PCCS, considera-se lícita a sua previsão no edital.

Item 8 – A ausência de previsão de recurso sobre a avaliação de pares se dá pela impossibilidade de identificação dos autores das avaliações realizadas, justamente para garantir a independência dos empregados ao realiza-la. Já quanto às metas, por se tratar de uma análise técnica, informada pela própria área, depreende-se pela sua lisura. De toda forma, não nos opomos à alteração do edital neste último item (cumprimento de metas), visto ser crível a existência de equívoco relacionado à sua apuração.

Sobre a necessidade de negociação dos termos do edital com o SNM, registro inexistir qualquer obrigatoriedade legal ou interna assim dispondo. Nunca é demais relembrar que as negociações promovidas nos outros anos tinham por objetivo suplementar as carências do PCCS anterior. Todavia, aperfeiçoado o atual, que já contempla todas as regras básicas que asseguram o desenvolvimento na carreira dos empregados (e que foram elaborado e aprovado em conjunto com o SNM), desnecessário, a nosso sentir, a promoção da referida negociação, já que trata-se de mera execução de um acordo já realizado (o próprio PCCS).

Por derradeiro, aproveito o ensejo para salientar que o edital de promoção é uma ferramenta de gestão de pessoas que tem por função precípua a premiação dos empregados consoante os seus esforços, tendo cunho altamente democrático, por oferecer de modo transparente todas as condições para a evolução dos empregados na carreira, garantindo amplitude de oportunidade. Trata-se, em outras palavras, de um instrumento que visa a alavancagem de resultados e de produtividade, o que garantirá a melhoria dos processos internos, refletindo diretamente na melhoria dos serviços prestado à sociedade.

Neste sentido, têm sido reformadas todas as práticas que possam mascarar a desídia dos empregados que não possuem interesse em contribuir para os objetivos da CMB, ou clientelismos que em nada agregam para o progresso da empresa e do país, ao contrário, devendo ser destacados aqueles empregados que realmente geram valor e possuem comprometimento. Trata-se da concretização, na perspectiva de gestão de pessoas, do princípio constitucional da eficiência (art. 37, CF). Foi guiado nestes parâmetros que o DEGEP promoveu o edital em debate.

Assim, caso esteja de acordo com a resposta, solicito remessa do expediente à Presidência.

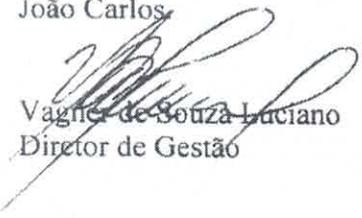
  
**Roberto Ferreira Brandão**  
Superintendente – DEGEP

 <b>CMB</b>	<b>INFORMAÇÃO/DESPACHO</b>	FL. <u>13</u>
		/09/2016
Assunto: Memorando GABIN/PRESI nº 474/2016 – OF.SNM 133.2016 – SGDOC nº 0221228		Emissor: Diretoria de Gestão – DIGES

Texto:

Ao GABIN,

Restituo o presente expediente com as manifestações técnicas do Superintendente do DEGEP, as quais estou de acordo, em resposta ao **OF.SNM/133/16** inerente ao *Edital de Promoção e Progressão 2016/2017*, protocolado nesse órgão e encaminhado ao Assessor de Diretoria Executiva, João Carlos.

  
 Wagner de Souza Luciano  
 Diretor de Gestão

AO ASSESSOR DE DIRETORIA EXECUTIVA JOÃO CARLOS,  
 ENCAMINHADO PARA PROVIDÊNCIAS.

e - 16/09/2016  
 CARMELO AMARAL

ASSISTENTE DE DIRETORIA EXECUTIVA  
 AL. S. N. 133.2016 - SGDOC Nº 0221228

 <b>CMB</b>	<b>PARECER/DEJUR/DVCN/COTRAB/2016/047</b>	Fls.: 015
		23/09/2016
Assunto: Memorando GABIN nº 474/2016 – OF. SNM nº 133/16 – Edital de promoção e progressão 2016/2017	Emissor: Coordenadoria Trabalhista – COTRAB	SGDdoc/CMB

Texto:



0227556

Consulta do Sr. Assessor de Diretoria Executiva/Presidência – Edital de promoção e progressão de 2016/2017 – Plano de Carreira, Cargos e Salários de 2014 – Prazo para divulgação do resultado final – Conveniência e oportunidade – *Ius variandi* – Poder diretivo – Viabilidade jurídica

**Sra. Gerente da Coordenadoria Trabalhista – COTRAB,**

Trata-se de consulta por parte do Sr. Assessor de Diretoria Executiva/Presidência (PRESI), ao Departamento Jurídico (DEJUR), a fim de que este órgão se manifeste a respeito do item 2.2 do Edital de Promoção e Progressão de 2016/2017 que estaria em eventual confronto com o item 2.2 do Plano de Carreira, Cargos e Salários de 2014.

2. O item 2.2 do Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS), instituído em dezembro de 2014, dispõe que:

2.2 A CMB realizará anualmente processo de promoções horizontais e verticais por mérito e antiguidade, mediante participação prevista em edital de promoção, voltado para todos os empregados, a ser divulgado no último bimestre do ano anterior ao da concessão das promoções, que conterà os procedimentos, critérios de avaliação, de desempate, dentre outros elementos considerados relevantes.

3. Já o Edital de Promoção e Progressão 2016/2017 prevê em seu item 2.2: “A distribuição das promoções será realizada no mês de março do exercício subsequente, sendo o pagamento retroativo a 1º de janeiro.”.

4. À fl. 14 do citado Edital, temos o cronograma relativo às promoções e progressões a serem realizadas em 2016/2017 (Anexo II – Cronograma – em anexo). 

5. O item 1.1 do Anexo I do Edital apresenta o período de apuração de metas e de avaliação da conduta profissional:

ANEXO I – DOS CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO

A. CUMPRIMENTO DE PROGRAMA DE METAS

1.1 O critério relativo ao cumprimento de programa de metas será apurado no período de 1º de julho de 2016 a 31 de dezembro de 2016 para o exercício de 2016; e de 1º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 para o exercício de 2017.

6. Portanto, verifico que o período de avaliação e apuração de cumprimento de metas empresariais e individuais a serem consideradas para fins de promoção e progressão de empregados coincide com o ano civil, isto é, de 1º de janeiro a 31 de dezembro. Assim, o empregado da CMB será avaliado ao longo de todo o ano de efetivo exercício de suas atividades laborais. Ou seja, há um prazo razoável para a aferição de metas empresariais e para a avaliação da conduta profissional do empregado da CMB pela chefia imediata e por seus pares, evitando-se eventuais distorções que poderiam acontecer caso o período de apuração fosse restrito.

7. Nesse sentido, o Sr. Superintendente do Departamento de Gestão de Pessoas (DEGEP), com a concordância do Sr. Diretor de Gestão (Diretoria de Gestão – DIGES), ressalta que há dois motivos para a mudança (fls. 07/08): o primeiro fundamento seria adequar a apuração dos resultados ao próprio exercício da atividade profissional, coincidindo com as metas empresariais e as metas de promoção, visto que o fechamento do levantamento no mês de outubro de cada ano não possibilitava a conciliação das mencionadas metas integralmente.

8. Dessa forma, é fundamental ressaltar que o período de apuração continuará a ser anual, visto que, ainda que o resultado final seja divulgado no primeiro trimestre do ano subsequente, a repercussão monetária e na carreira retroagirão a 1º de janeiro do ano de 2017 e de 2018. Por consequência lógica, não há descumprimento de obrigação imposta pelo PCCS de 2014. Na verdade, ocorre o contrário: a obrigação de promover promoções e progressões funcionais anualmente, mediante critérios a serem divulgados pela empresa, está mantida. Apenas o prazo para divulgação do resultado final foi alterado.

9. Já o segundo fundamento apontado pelo DEGEP (às fls. 07/08) é de caráter operacional, pois visa dar, àquele Departamento, maior tempo para a apuração e levantamento das informações necessárias, bem como proporcionar a concessão de prazo mais dilatado para que os empregados possam apresentar recursos em face do resultado final.

10. A respeito dos parâmetros para promoção e progressão nas Estatais, a Resolução nº 09, de 16 de outubro de 1996, do antigo Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais (CCE), atual Secretaria de Coordenação e Governança das Estatais (SEST) do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, prevê a limitação a 1% (um por cento) da folha salarial como impacto anual com as promoções por antiguidade e por merecimento, conforme o seu artigo 1º, inciso IV.

11. No entanto, em relação aos prazos para divulgação da lista completa dos empregados promovidos, não há na citada resolução ou ainda na legislação pátria em vigência, qualquer disposição em contrário, visto que tal parâmetro segue a discricionariedade do empregador, como desdobramento do poder diretivo.

12. Vale mencionar que o empregador é dotado do poder de direção por ordenar, escolher e controlar os fatores de produção empresarial. O poder de direção possui três pilares: o poder diretivo, o poder disciplinar e o poder hierárquico (ou de organização). O primeiro se refere à capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa. O segundo se traduz no poder que tem o patrão de impor punições aos empregados. Já o terceiro é a possibilidade do empregador em determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, aí compreendida a hierarquia dos cargos e funções, a escolha das estratégias da empresa.

13. A eminente desembargadora do Tribunal do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro, Vólia Bomfim Cassar, explica que:

Por ser o dono do empreendimento e correr o risco do negócio, o empregador tem o poder diretivo do contrato de trabalho, podendo variar algumas cláusulas contratuais de acordo com a tendência econômica ou interesse da empresa. Faz parte do *ius variandi*, por exemplo: a) mudança do horário de trabalho, desde que não haja majoração da quantidade de horas trabalhadas por dia (jornada) e não importe em alteração do turno diurno para o noturno (por ser prejudicial ao empregado) – Súmula nº 265 do TST; b) mudança do local da prestação de serviços, respeitados os limites do art. 469 da CLT; c) possibilidade de exigir do empregado atribuições compatíveis com a função exercida – art. 456, parágrafo único da CLT; **d) promoção do empregado**; e) alteração da nomenclatura do cargo (sem causar prejuízos) etc. (grifos nossos).

14. A promoção corresponde a uma ascendência hierárquica nos quadros da empresa, se caracterizando em alteração contratual qualitativa, normalmente **unilateral e**

benéfica. Entretanto, a forma de realizar o processo de seleção e a apuração de metas é algo que figura no plano da conveniência e oportunidade do empregador.

15. Nesse aspecto, embora o PCCS de 2014 preveja o prazo de divulgação do resultado final das promoções e progressões para o último bimestre de cada ano, no seu item 2.2, não há irregularidade jurídica a respeito da alteração somente do prazo para divulgação do resultado das promoções e progressões funcionais (item 2.2 do Edital de Promoção e Progressão 2016/2017). Destaca-se que a obrigação de realizar promoções/progressões funcionais anualmente está perfeitamente mantida.

16. Assim, no período de 01 de janeiro até 31 de dezembro de 2016, haverá apuração de metas e avaliação da conduta profissional. Por conseguinte, o resultado dessa avaliação terá desdobramento concreto no efeito financeiro e no reenquadramento na carreira, os quais que retroagirão ao dia 1º de janeiro de 2017, visto que o resultado final será divulgado somente no primeiro trimestre de 2017, conforme dispõe o item 2.2 do mencionado Edital.

17. Ressalto, por derradeiro, que a obrigação estabelecida foi que a CMB iria realizar “anualmente processo de promoções horizontais e verticais por mérito e antiguidade, mediante participação prevista em edital de promoção, voltado para todos os empregados”<sup>1</sup>. No entanto, quanto à data de divulgação do resultado final, embora tenha sido mencionada no item 2.2 do PCCS de 2014, não há óbice na alteração da data, visto que há discricionariedade do empregador, baseado no poder diretivo, no que tange o estabelecimento de critérios e prazos, desde que haja razoabilidade.

### CONCLUSÃO:

18. Ante o exposto, **OPINO** pela viabilidade jurídica da alteração da data de divulgação do resultado do Edital de Promoção e de Progressão de 2016/2017 (item 2.2), visto que tal mudança está baseada na discricionariedade do empregador, entendida como desdobramento do *ius variandi* sob o prisma do poder diretivo.

19. Assim, a obrigação de apuração e avaliação anual, constante no item 2.2 do PCCS de 2014, está preservada, pois haverá verificação das metas e avaliação da conduta profissional no período de 01 de janeiro até 31 de dezembro de 2016. Por conseguinte, o resultado final dessa avaliação terá desdobramento concreto no efeito financeiro (aumento do salário-base) e no reenquadramento na carreira decorrentes da promoção/progressão, os quais que retroagirão ao dia

<sup>1</sup> Item 2.2 do PCCS/2014

1º de janeiro de 2017, visto que o resultado final será divulgado somente no primeiro trimestre de 2017.

20. Ressalta-se, por derradeiro, que o parecer exarado se circunscreveu a aspectos jurídicos, e se limitou à consulta e aos documentos constantes nos presentes autos, dispensada a apreciação de outras questões, tais como de índole técnica ou financeira, eis que tal análise extravasaria os limites da atuação na esfera jurídico-consultiva deste órgão.

À consideração de Vossa Senhoria.

*Priscila Cabral Lestro*  
**Priscila Cabral Lestro**  
Assistente Técnico – DEJUR  
OAB/RJ 158.097 – Mat. 08047-1

**Sr. Superintendente do DEJUR,**

21. Adiro à manifestação supra.

À consideração de Vossa Senhoria.

  
**Maria Fernanda Nascimento Silva Castellani**  
Gerente  
Coordenadoria Trabalhista  
OAB/RJ 115.366

Sr. Superintendente do Departamento de Gestão de Pessoas (DEGEP),

22. Adiro à manifestação supra.

Ante o exposto, encaminhado para ciência e providências. Em 30/09/2016.

  
**Ricardo Zacharski Júnior**  
Superintendente Substituto  
Departamento Jurídico  
OAB/RJ 160.053

A PRES,

Relativo o expediente para as providências  
que consideram cabíveis.

Em 04/10/16

  
Roberto Ferreira Blandão  
Superintendente - DEGEP