

NP REGIME DISCIPLINAR

– Pontos de Atenção

www.aeba.org.br [aeba_associacao](https://www.instagram.com/aeba_associacao) aeba@aeba.org.br [Aeba Associação](https://www.facebook.com/AebaAssociao) (91) 99194-5898

Por Inálio Cruz*

Como membro eleito pelos empregados no Conselho de Administração do Banco da Amazônia, dirigimo-nos à nossa comunidade para falar sobre a nova NP Regime Disciplinar.

Acompanhamos os debates sobre essa Norma e entendemos ser necessário chamar atenção para alguns pontos. **De imediato, informamos que a nova NP não contou com nosso voto!** Em que pese a Norma criar elementos novos no processo correccional, como o **TAC – Termo de Ajustamento de Conduta** e o **TCA – Termo Circunstanciado Administrativo**, por outro lado, contém dispositivos de escopo subjetivo, senão, vejamos: ao criar o Procedimento Simplificado, a norma criou duas novas “condutas” que ensejam transgressão disciplinar. A primeira é a **INSUFICIÊNCIA DE DESEMPENHO** e, a segunda, é a **INASSIDUIDADE HABITUAL**. Registramos que ambas as condutas são problemas de gestão e não problemas de disciplina. Empregados que incorrem nesses comportamentos devem ser acompanhados pela GEPES e não responder processo. Ressalte-se, no caso da insuficiência de desempenho, que o nosso modelo atual de avaliação é unidirecional e com muitos componentes de subjetividade. Deve-se estimular, treinar, acompanhar o empregado, mas nunca abrir processo investigativo nos casos acima citados. Podemos, por exemplo, estar diante de um empregado doente, com depressão (lembremos do nosso último caso de suicídio) e, nesse caso, além de não o ajudar, a empresa ainda vai submetê-lo a um procedimento, no mínimo, constrangedor.

Outro ponto a ser discutido é a perda de direitos trabalhistas básicos como abonos, férias, folga, etc., pelos empregados que estão respondendo a processos. O fato de responder a um processo disciplinar não deveria implicar, necessariamente, perda de direitos básicos. Devemos estar atentos, ainda, à separação em fases do Processo Disciplinar com a criação do Exame de Admissibilidade e da Sindicância Investigativa. Esse não é o problema em si, a questão é que o empregado apenas terá acesso à informação e condições de defesa na fase de procedimento administrativo, depois da citação, ou seja, na fase final do processo disciplinar. Entendemos que o processo de criação na NP Regime Disciplinar prescindiu de discussão prévia, entre o Banco, as entidades sindicais e a AEBA.

Faz-se necessário um espaço de diálogo e discussão, tendo em vista a relevância da NP Regime Disciplinar e das consequências que decisões tomadas sob seu escopo podem ter na vida do empregado. No mais, destacamos os resultados em 2019 do Banco da Amazônia e excelente aplicação do FNO, que são muito importantes para nós, nossos clientes e para a sociedade. O resultado relevante e o recorde de aplicação do FNO reforçam a perenidade do nosso Banco e, ao mesmo tempo, aumentam a expectativa por melhores e mais sustentáveis resultados futuros.

Parabéns aos empregados, na Direção Geral e na Rede (superintendências, centrais e agências), pelo esforço despendido e pelo resultado alcançado.

*Representante dos Empregados no Conselho de Administração do Banco da Amazônia - consad