

# SINALIZANDO

Nº 1 • jan 2022

Revista digital do SINAL

## MOBILIZAÇÃO

### Reestruturação de carreira, com reajuste salarial, é luta prioritária para 2022

**Sindicato de funcionários do BC diz que cargos de chefia devem começar a ser entregues no dia 3**

**FOLHA DE S. PAULO**  
**Servidores do BC anunciam paralisação, e 1.200 já se comprometem a rejeitar cargos de chefia**

**exame.**  
**Debandada: servidores do Banco Central começam a deixar cargos de chefia**

#### VITÓRIA

Mobilização do funcionalismo barra avanço da reforma administrativa (PEC 32/2020)

#### SOLIDARIEDADE

Saiba como ajudar as vítimas das enchentes no sul da Bahia

#### DECRETO 10.620/2021

Com BC no fim da fila, Sinal ganha tempo para trabalhar

#### INTERLOCUÇÃO

Sinal e Fonacate querem ouvir os presidenciais

# Sumário

👉 *Clique nos títulos para ler as matérias na íntegra.*



Renovação não deve ser apenas uma promessa: ela precisa SINALIZAR para mudanças concretas!



Reestruturação de carreira, com reajuste salarial, é luta prioritária para 2022



Mobilização do funcionalismo barra avanço da reforma administrativa (PEC 32/2020)



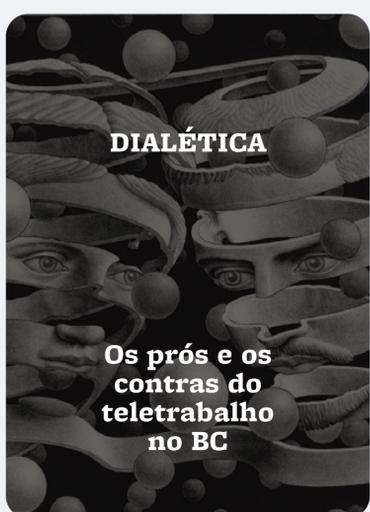
Saiba como ajudar as vítimas das enchentes no sul da Bahia



Com BC no fim da fila, Sinal ganha tempo para trabalhar



Sinal e Fonacate querem ouvir dos presidentiáveis qual sua plataforma para o funcionalismo



As vantagens do teletrabalho precisam superar os desafios

Não há espaço para o “ludismo” na gestão de pessoas do BCB



Aposentadoria da Mulher Servidora Pública Federal



Sinal amplia rede de convênios



**EXPEDIENTE**

**EDITORIAL**

**Conselho Editorial:**

Fábio Faiad, Mardônio Sarmiento e Vicente Fialkoski

**Jornalista**

**Responsável:** Luís Humberto Carrijo

**Textos:** Luís

Humberto Carrijo e Samuel Oliveira

**Diagramação e arte:**

Lucivam Queiroz

**Secretária:**

Valéria Santos

**Sindicato Nacional dos Funcionários do Banco Central (Sinal)**

*Setor Comercial Sul,  
Quadra 1, Bloco G,  
Edifício Baracat, Sala  
401, Brasília/DF*

(61) 33228208

[sinal.org.br](http://sinal.org.br)

[nacional@sinal.org.br](mailto:nacional@sinal.org.br)

[sinalizando@sinal.org.br](mailto:sinalizando@sinal.org.br)

## **Renovação não deve ser apenas uma promessa: ela precisa SINALIZAR para mudanças concretas!**

---

**J**aneiro é o mês das intenções: é o mês da virada do ano. As academias ficam mais cheias, se compram mais livros, se corta o carboidrato da dieta e os restaurantes ficam mais vazios... É o mês das promessas que duram... um mês. A nova diretoria do Sinal significa também renovação, mas ao contrário das boas intenções na virada de ano, quando estamos repletos de efêmera motivação e esperança, nossa promessa não é um sonho de uma noite de verão. É um compromisso de mandato!

Já iniciamos algumas inovações e dissemos a que viemos através de diversas iniciativas. Realizamos em maio de 2021 a primeira assembleia geral nacional eletrônica com votação da história

do Sinal, via Zoom Enquete. E, nesse período, iniciamos a Campanha Salarial Emergencial e aprovamos a Pauta Salarial 2021. Além de concluirmos um firme corte de gastos no Sinal Nacional, ampliamos a participação do Sindicato nos grupos de Facebook e WhatsApp, a fim de melhor ouvir os anseios da categoria. Criamos as *lives* jurídicas, as quais ampliaram as fontes de informação dos filiados sobre ações judiciais, e transformamos o projeto Sinal Plural Expresso em um veículo permanente de comunicação com os aposentados. Entre outras mudanças...

Outras novidades serão o *App do Sinal*, cuja versão inicial já foi disponibilizada para *download* e será consolidada em 2022 com o apoio dos próprios servidores, o novo modelo de Assembleia Nacional Deliberativa (AND), a qual, em 2022, será muito mais virtual e acessível à categoria, o *Programa Sinal Markt Club de Vantagens*, que trará diversos convênios e benefícios em escolas, clubes, compras, viagens e outros segmentos para todos os filiados, bem como outras novidades a serem divulgadas em breve.

O primeiro número da nova revista digital do Sinal, a “Sinalizando”, segue essa trilha de inovações concretas do Sindicato para 2022. A “Sinalizando” chega carregada de frescor e com a intenção de dialogar sobretudo com os servidores da ativa e com os aposentados ávidos por mais informações. Este novo veículo informativo, mais do que em sua forma, visa com seu conteúdo abordar temas que sejam de interesse da categoria, desprovido totalmente de viés político, embora nós e as próprias organizações sociais sejamos entidades políticas em essência. Mas em tempos de polarização “divisionista”, que desagrega e nos opõe, enfraquecendo nossa luta e desviando nossos propósitos centrais, o mais sensato é deixarmos a ideologia de lado e focarmos nos interesses e necessidades prementes de toda a categoria de servidores do Banco Central.

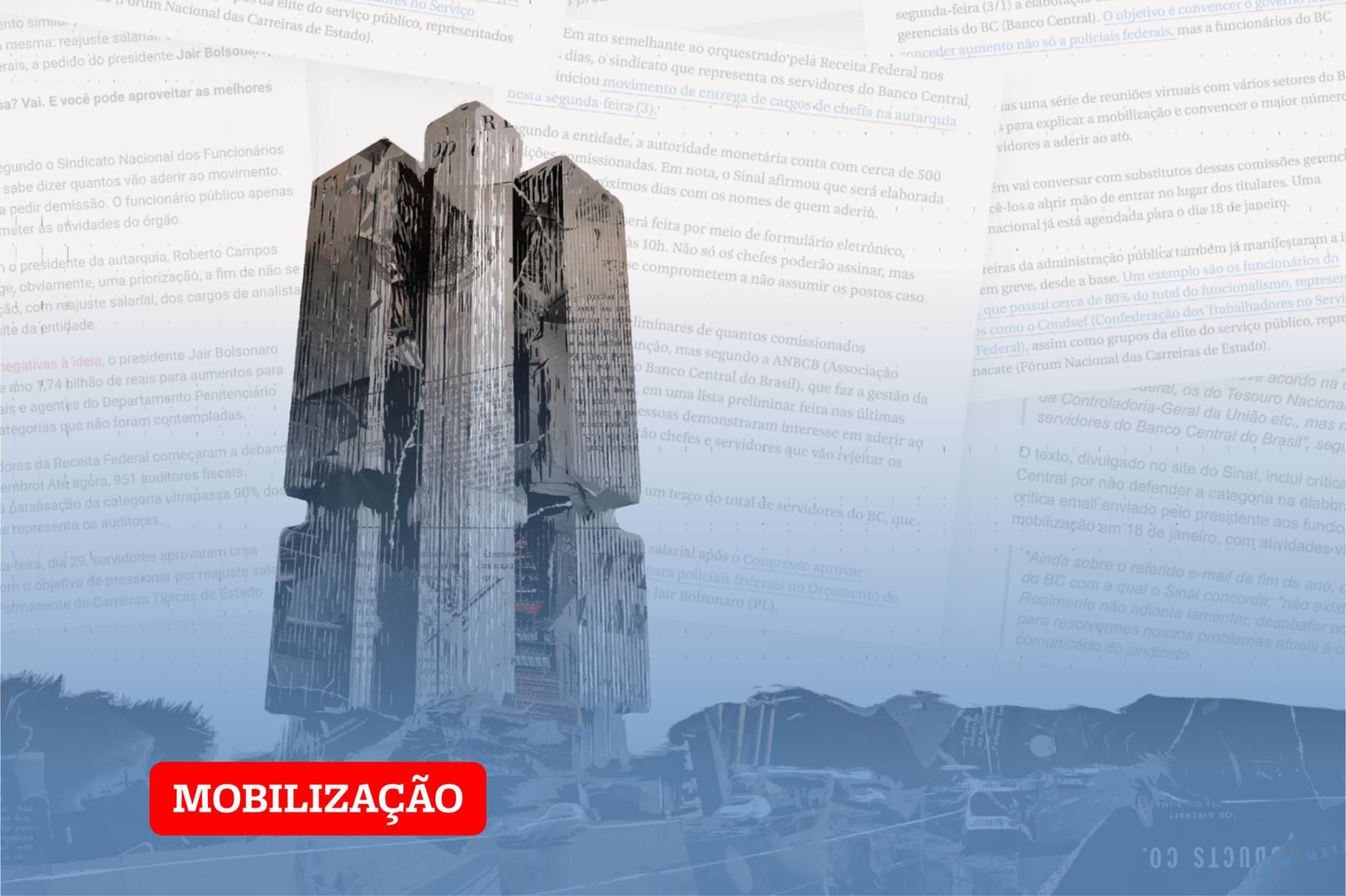
Este veículo, de início, terá espaço para reportagens mais conjunturais, para outras mais pontuais, para debates sobre temas candentes e atuais e para colunas de temas jurídicos que interessam à maioria. Será um veículo orgânico e dinâmico, o qual se modificará e se adaptará às sugestões e às demandas de vocês, que esperamos sejam os verdadeiros editores da voz institucional do Sinal.

Bom ano de 2022 para todas e todos, em busca das conquistas que, certamente, merecemos! ■

Grande abraço,

**Fábio Faiad**

Presidente Nacional do Sinal



## MOBILIZAÇÃO

# Reestruturação de carreira, com reajuste salarial, é luta prioritária para 2022

*Lista de entrega de comissões teve início no último dia 3; janeiro ainda terá dia nacional de protesto*

**N**o apagar das luzes de 2021, o governo despertou um dragão adormecido. Ao conceder, na proposta orçamentária costurada com o Congresso Nacional, reajuste salarial de maneira seletiva apenas para uma categoria do funcionalismo, deixando de lado os servidores do Banco Central, o Executivo provocou a ira e, sem precedentes na história, uma reação em efeito cascata das carreiras típicas de Estado. Quase que em sincronia os especialistas do BC e auditores fiscais da Receita Federal iniciaram um movimento de entrega de cargos de chefia dentro de seus órgãos e inspiraram as demais entidades do funcionalismo a fazerem o mesmo: o Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado aprovou para o dia 18 de janeiro a paralisação geral dos servidores federais. A pauta é uma só: reivindicar o reajuste salarial para todas as carreiras exclusivas de Estado e forçar uma interlocução com as autoridades de cada um desses órgãos. No caso da Autarquia, trata-se do presidente Roberto Campos Neto.

A consequência desse movimento orquestrado conjuntamente no âmbito do Fonacate pode, como resume Fábio Faiad, presidente do Sinal, “inviabilizar a Administração”. O blecaute nesses órgãos é uma realidade. “Os servidores estão indignados, porque não tiveram reajuste e não foram recebidos pelo presidente Campos Neto, isso deixou o pessoal indignado. Entendemos que a resposta é a paralisação”, assevera.

Os servidores argumentam que desde o início da pandemia de Covid-19 o BC tem feito muitas entregas, como o Pix (sistema de pagamentos instantâneos) e o open banking, além de diversas medidas de enfrentamento à crise sanitária. Há reclamações também à falta de empenho de Campos Neto em relação aos servidores. A avaliação é que o presidente do BC tem bom relacionamento com Bolsonaro e com o Congresso e teria condições de negociar um reajuste.

No mês passado, em uma carta endereçada ao presidente e aos diretores do BC, os servidores cobraram um posicionamento e citaram os esforços do corpo funcional nos últimos anos. “Não obstante o cenário de necessária austeridade e equilíbrio, causou-nos profunda estranheza a evidente assimetria de tratamento com as categorias do funcionalismo, deixando de fora os servidores desta Casa”, disse o texto, assinado por 45 chefes de departamento do Banco Central.

Se o ano de 2021 terminou quente, o de 2022 também promete. Os primeiros dias do ano estão sendo marcados pela intensificação das mobilizações em defesa do reajuste remuneratório e da reestruturação da carreira de Especialista do Banco Central do Brasil. O pontapé inicial à lista de entrega de comissões (assine [aqui](#)) e substituições eventuais, no último dia 3 de janeiro, dá seguimento ao conjunto de ações desenvolvidas nos últimos meses de 2021. O dia nacional de protesto (18 de janeiro) contará com atividade virtual e manifestação em frente ao edifício-sede do BC em Brasília.

A demanda pela reestruturação da carreira foi pauta de ofícios e reuniões do Sinal com a Administração da Autarquia durante todo o segundo semestre do ano passado, haja vista constarem da pauta emergencial aprovada pelos servidores da Casa ainda em maio. Todavia, a postura da Diretoria do Banco Central, em especial no que se refere à recomposição de, ao menos, parte das perdas salariais, foi de flagrante indiferença.

“Se tem uma coisa que ficou clara em 2021 foi a omissão injustificável do presidente do BC, Roberto Campos Neto, na questão da reestruturação de carreira para os servidores do BC. Em outros órgãos, como Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal, a atuação firme e continuada das diretorias fez a diferença”, destaca Fábio Faiad.

A pressão interna aumentou e ganhou espaço na grande imprensa. Veículos, como *O Globo*, *Folha de S. Paulo*, *CNN* e *O Estado de S. Paulo*, repercutiram o posicionamento do Sinal. “Não só uma animosidade dentro da categoria (degradação do clima e da cultura organizacionais) como também uma fuga generalizada de servidores do BC”, alertou o Sindicato, em nota, sobre os possíveis impactos da acentuação da assimetria remuneratória em relação a carreiras congêneres.

As primeiras etapas da mobilização contaram com a cobrança direta à diretoria do BC por um plano de ação para a reestruturação da carreira, envio de e-mails ao presidente Campos Neto, mensagens pela intranet e disponibilização de lista de não-assunção de funções comissionadas (assine [aqui](#) )

As ações são desenvolvidas em parceria com o Sindicato dos Técnicos do Banco Central (SinTBacen) e com a Associação Nacional dos Analistas do Banco Central do Brasil (ANBCB).

VOLTAR PARA  
O SUMÁRIO





PARLAMENTO

## A PEC 32, que deforma o serviço público, hibernou, mas não morreu

---

*Reação imediata e firme das entidades sindicais do funcionalismo serviu como uma barreira ao projeto de desconstrução do Estado*

**A** Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32/20, da reforma administrativa, cunhada pelo mercado e apresentada pelo governo, foi recebida pelo conjunto das lideranças sindicais do funcionalismo com preocupação, porque seus efeitos sobre o interesse público seriam devastadores. O substitutivo aprovado na Comissão Especial da Câmara dos Deputados no final de setembro alivia, mas ainda contém gatilhos com o mesmo poder destrutivo para a sociedade que depende do serviço público e para o funcionalismo federal.

O presidente do Sinal, Fábio Faiad, observa que a PEC 32 foi encaminhada para o Congresso Nacional com um discurso bonito de melhoria do serviço público brasileiro. Contudo, o tempo mostrou que se tratava apenas de uma tentativa disfarçada de ampliar os contratos temporários no setor público, enfraquecendo os concursos; de privatizar sem critérios áreas importantes do Estado, a fim de beneficiar o setor privado; e de retirar direitos dos servidores públicos, com destaque para a ameaça à estabilidade no emprego.

A despeito de o último substitutivo corrigir alguns problemas do texto original enviado pelo governo, as lideranças sindicais afirmam que permanecem ainda muitos problemas sobre aspectos que dizem respeito ao funcionalismo, retrocessos ao que se estava sendo negociado entre o Fonacate e a Comissão Especial da Câmara, que analisou a PEC. Não está claro se os recuos ao que se estava sendo acordado com as carreiras típicas de Estado ocorreram como vingança do presidente da Comissão Especial, deputado Fernando Monteiro (PP/PE), e do relator, Arthur Maia (DEM/BA), aos parlamentares de oposição que obstruíram a votação no Colegiado, ou se foi para agradar segmentos do mercado interessados em capturar fatias do serviço público via instrumentos de cooperação. Mas o fato é que o alerta vermelho não parou de piscar.

O substitutivo aprovado é francamente rechaçado por quase todos os atores políticos que participaram dos debates até aqui, em particular no que se refere a pontos que dizem respeito aos instrumentos de cooperação, às contratações temporárias por dez anos, à possibilidade de redução salarial e à descaracterização do conceito de cargo exclusivo de Estado.

Sobre esse último item, Faiad é claro ao dizer que a PEC exclui, de forma inaceitável, direitos e prerrogativas dos servidores atuais e futuros. Na prática, um servidor que não seja cargo exclusivo de Estado hoje tem mais direitos e prerrogativas do que o futuro servidor em cargo exclusivo de Estado nos termos previstos pela matéria. “Isso é tão absurdo que, depois da última versão da PEC 32, aprovada pela Comissão Especial da Câmara, as entidades do Fonacate perceberam que o único caminho para defender os servidores era a derrubada total dela. O tamanho da lambança conseguiu unir todos os servidores do Brasil e várias parcelas da sociedade brasileira em uma forte campanha contra a pretensa reforma administrativa”.

De fato, quem está na carreira típica de Estado não está livre dessas ameaças. A primeira delas refere-se ao enquadramento no conceito de servidores que exerçam “diretamente atividades finalísticas”, quando se sabe que servidores de carreiras de Estado desempenham, eventualmente, atividades-meio ligadas à administração dos órgãos em que atuam. O fato de terem sido incluídos cargos que não exercem estritamente atribuições sensíveis e estratégicas, como os agentes socioeducativos e guardas municipais, pode levar também à descaracterização do que sejam carreiras de Estado, o que é muito preocupante, sobretudo se entendermos que os cargos não considerados exclusivos serão contratados, via de regra, de forma temporária.

Rudinei Marques, presidente do Fonacate destaca que um dos grandes retrocessos do texto foi justamente a “redefinição dos cargos exclusivos de Estado com a retirada da proteção quanto

à redutibilidade salarial, quanto às possibilidades de exoneração decorrentes de obsolescência, desnecessidade, decisão colegiada e avaliação de desempenho”.

Esse tipo de mecanismo que permite a perda de cargo de servidores estáveis deve, para ele, ser repudiado por todo o funcionalismo, pois abre a possibilidade de subjetivismo no desligamento de servidores, enfraquece a estabilidade e pode levar a submissão do interesse público aos desejos do mercado. Fragiliza, ainda, o instituto do concurso público, na medida em que facilita o desligamento de concursados, bastando para isso que se justifique a partir dos conceitos supra e que se promova uma indenização em dinheiro.

“Não é aceitável que o resultado da declaração de desnecessidade ou de obsolescência seja o desligamento, pois os servidores, nesses casos, poderiam se adaptar a outras áreas de atuação. E a mera responsabilização a posteriori dos gestores que derem causa à perda do cargo, comprovado o dolo ou a má-fé, em nada resolve a questão, pois a ameaça permanece e os efeitos sobre os respectivos servidores até que se reverta a decisão”, argumenta.

“Não se pode admitir que a avaliação de desempenho seja utilizada com finalidade de desligamento, pois isso poderia servir de instrumento para as perseguições políticas”, acredita. Rudi-  
nei lembra que no atual governo houve tal elevação dos casos de assédio moral, que se está em curso uma nova tipificação do caso, com o conceito de assédio institucional, dos quais já se contabilizam em torno de mil episódios desde 2019.

Ademais, dois ciclos avaliativos em 12 meses ou três em intercalados, sem quaisquer ressalvas quanto à necessidade de implementação de mecanismos de qualificação dos servidores ou de avaliação do nível de investimentos públicos na área em questão é algo inaceitável. Estima-se, por exemplo, que o Sistema Único de Saúde – SUS perderá mais de R\$ 40 bilhões de investimentos nos exercícios de 2018, 2019 e 2022 (excluindo-se o período da pandemia); então, nesse quadro, não seria justo atribuir os problemas da área de saúde aos servidores públicos, haja vista o subfinanciamento do sistema.

Fábio Faiad, do Sinal, acrescenta que caso a PEC 32 seja aprovada, os servidores que não forem considerados exclusivos de Estado ficarão sem estabilidade ou com uma estabilidade muito precária, podendo ser demitidos de forma sumária, em um processo de rito acelerado, para serem substituídos por temporários sem concurso público, ou ter seus cargos extintos com posterior demissão. “No médio prazo poderemos ter mais pressão política, mais apadri-  
nhamento, mais corrupção etc.”, vaticina. “Os servidores do BC correm riscos, sim, de ficar sem estabilidade, de terem de conviver com servidores temporários escolhidos sem concurso público

e de terem as áreas de apoio - não só a dita área-meio, mas qualquer setor de apoio -, esvaziadas ou extintas”, alerta Fábio Faiad, que acumula a Diretoria de Comunicação do Fonacate.

Se esse for o modelo para o funcionalismo proposto pelas forças políticas dominantes, não só os servidores, mas a função do próprio Estado estará acoçada por forças poderosas. Trazendo essa realidade para dentro do Banco Central, a fragilização dos cargos de analista e técnico ante tais ameaças significaria pôr em risco o planejamento e a execução da política monetária, cambial e a supervisão do sistema financeiro brasileiro.

O entendimento das lideranças sindicais é de que a PEC 32, da reforma administrativa, é justamente a tentativa, cada vez mais evidente, de importar a reforma trabalhista para dentro do setor público, com contratações sob demanda para diversas áreas do funcionalismo. Há ainda uma forte inclinação fiscalista, como no caso da possibilidade de redução salarial de até 25% para todos os servidores, sem exceção, independentemente da data de ingresso.

*“Os servidores do BC correm riscos, sim, de ficar sem estabilidade, de terem de conviver com servidores temporários escolhidos sem concurso público e de terem as áreas de apoio - não só a dita área-meio, mas qualquer setor de apoio -, esvaziadas ou extintas”.*

*(Fábio Faiad, presidente do Sinal)*

O projeto de destruição do Estado, subjacente na reforma administrativa, deu respiro para a sociedade e para o funcionalismo. Entrou, em outubro, em estado de “suspensão controlada”. Reduziu-se a atividade dos órgãos vitais, mas o corpo continua vivo. Segundo o presidente da Câmara, Artur Lira, o tema saiu da pauta política por “falta de empenho das partes interessadas” (leia-se mercado e governo). Essa hibernação é fruto também, na avaliação de Rudinei, da mobilização do funcionalismo público, que não baixou a guarda nesses 15 meses de tramitação da proposta na Câmara dos Deputados. A batalha travada principalmente no ambiente parlamentar teria sido fundamental para evitar o avanço do texto e sua apreciação pelo Plenário da Casa.

Fábio Faiad atribui a “hibernação” da PEC 32 em parte à mobilização das entidades sindicais do funcionalismo. “Até aqui, com certeza, somos vitoriosos. Construimos uma forte mobilização nacional a despeito das restrições impostas pela pandemia de Covid-19. A unidade das diversas entidades, as novas logísticas de mobilização em aeroportos, o planejamento de campanhas de mídia contra a PEC 32, entre outras medidas, demonstram que o

movimento sindical aprendeu muitas coisas novas e conseguiu derrubar a narrativa falaciosa de que a proposta é para o bem do Brasil”, resume ele.

Faiad destaca o protagonismo do Sindicato Nacional dos Funcionários do Banco Central nessa batalha de Davi contra Goliás. Segundo ele, desde o início, o Sinal atuou em conjunto com o Fonacate e com o Fonasefe no planejamento e na execução da mobilização. O Sindicato levou ideias inovadoras e decisivas para o movimento e manteve presença destacada nas audiências públicas da CCJC (Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania) e nas audiências públicas da CESP (Comissão Especial). Nessa campanha, o sindicalismo enfatizou que o cargo no serviço público, além de ser uma oportunidade democrática de emprego para os filhos dos cidadãos contribuintes, é um dos poucos espaços democráticos, onde a meritocracia é premiada via concurso público, não uma regalia, um privilégio, como os grupos de interesse tentam classificar. “O servidor, não é um inimigo da sociedade. Ao contrário, ele serve a comunidade de maneira apartidária e impessoal, por isso, precisa ser respeitado”.

Se o sindicalismo público está alerta, o lobby dos grupos de interesse também. Os empresários já vinham manifestando arrependimento na estratégia de não terem inflamado o debate em prol da proposta, como acontecera na PEC da Previdência. Tiraram o pé do acelerador, porque classificaram os substitutivos versões muito leves por não abarcarem os servidores atuais. Como não esperavam ser atropelados pelo “furo do teto” do “liberal” Paulo Guedes - pressionando o cenário fiscal e a capacidade de honrar a dívida pública, da qual são os grandes detentores -, os sinais indicam que buscam correr atrás do tempo perdido e ressuscitar o projeto. O ministro da Economia no início de dezembro tentou lavar as mãos pela inação política em torno da reforma pedindo ajuda ao funcionalismo público, categoria por quem manifestara em várias ocasiões total desrespeito e desprezo, e dos empresários, a quem lhe atribuiu poder de convencimento junto aos parlamentares. A PEC hibernou, mas pode despertar da noite para o dia logo após as eleições gerais. Todo cuidado é pouco. ■

VOLTAR PARA  
O SUMÁRIO





SOLIDARIEDADE

## UFSB apoia vítimas das enchentes na Bahia

*Saiba como ajudar*

**Q**ualquer ajuda é bem-vinda. O Sinal apoia e divulga a ação SOS Sul da Bahia, de iniciativa da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), que destina recursos para os desabrigados pelas enchentes que vêm afetando o estado. O volume histórico de chuvas afetou centenas de milhares de pessoas em mais de 130 municípios da região

Confira os dados bancários para doação:

### **Banco do Brasil**

- › **Agência:** 3832-6
- › **Conta:** 37.472-5
- › **CNPJ:** 14645162/0001-91 (Fapex)

Para saber mais sobre esta e outras campanhas, acesse a página da UFSB no [Instagram](#).

Contribua e faça parte deste grande movimento de solidariedade.



**DECRETO 10.620/2021**

## **Com BC no fim da fila, Sinal ganha tempo para trabalhar**

---

*Sindicato atuará para impedir transferência de aposentadorias e pensões do BC ao INSS*

**E**ditado no início de fevereiro, o Decreto 10.620/2021 trouxe grande apreensão aos servidores, em especial aos já aposentados e aos pensionistas. O temor deveu-se principalmente às possíveis repercussões indiretas do regramento, que centraliza as atividades de concessão e manutenção de aposentadorias e pensões do funcionalismo federal. No caso do BC, conforme prevê o normativo, tais atividades ficarão a cargo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O provável aumento do prazo para a efetivação da aposentadoria e os impactos negativos de um distanciamento entre o servidor e o Banco Central após a inatividade foram alguns dos principais receios que tomaram conta da categoria.

Diferentemente do prognóstico de que esta transferência de competências ocorreria ainda em outubro de 2021, a medida foi postergada após a atuação do Sinal junto ao governo. Em reuniões com a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP), do ministério da Economia, a Diretoria do Sindicato solicitou que,

caso não fosse possível anular os efeitos do Decreto, que a Autarquia, ao menos, fosse colocada no fim da fila das entidades que farão esta transição.

E assim foi feito. De acordo com a Portaria nº 1.365/2021 - que “estabelece o cronograma de centralização das atividades de concessão e de manutenção das aposentadorias e pensões” -, as tratativas entre Banco Central e INSS começarão apenas em setembro de 2022. O adiamento dá ao Sinal mais tempo para trabalhar contra a efetivação do Decreto junto às instâncias decisórias.

Para além do âmbito administrativo, a atuação se dá diante do Judiciário. Recentemente, em conjunto com as demais entidades integrantes do Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate), o Sinal ingressou como *amicus curiae* na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) 6767, que questiona o Decreto 10.620/2021 no Supremo Tribunal Federal (STF). E, caso seja necessário, ingressará com ação judicial especificamente em defesa dos servidores do BC. ■

VOLTAR PARA  
O SUMÁRIO





**INTERLOCUÇÃO**

## **Sinal e Fonacate querem ouvir dos presidentiáveis qual sua plataforma para o funcionalismo**

---

**A**s eleições presidenciais se aproximam e temas de repercussão nacional de interesse do funcionalismo público e dos servidores do Banco Central estarão no epicentro da agenda dos candidatos. A reforma administrativa, o papel do Estado na economia, a qualidade do serviço público, a modernização do setor público, a valorização das carreiras, a autonomia de fato do BCB, estendendo a blindagem do órgão contra pressões externas ao seu quadro técnico, são algumas das pautas que inevitavelmente serão debatidas.

Por afetarem diretamente as categorias das carreiras típicas de Estado, as entidades que representam os servidores públicos, como o Sinal, querem ouvir dos presidentiáveis o que eles pensam sobre esses temas que afetam não apenas o funcionalismo, mas todos que usam e necessitam do serviço público.

O primeiro passo foi dado no dia 12 de novembro. O presidente nacional, Fábio Faiad, e o diretor de Relações Externas do Sinal, Francisco Tancredi, juntamente a outras lideranças do serviço público, se reuniram com o pré-candidato à presidência da República pelo PDT, Ciro Gomes, em São Paulo, a quem foi entregue exemplar do livro “Rumo ao Estado Necessário”, do Fonacate, que traz a compilação da coletânea de estudos Cadernos da Reforma

Administrativa. A publicação enumera críticas à proposta de reforma apresentada pelo governo federal e aponta “alternativas para um Brasil republicano, democrático e desenvolvido”.

O Sinal entregou também a Ciro um documento com demandas relacionadas, especificamente, ao Banco Central do Brasil, como: a reposição de cargos vagos, a valorização das regionais em todo o país, a ampliação da autonomia do órgão e a modernização das prerrogativas dos servidores da Casa. O encontro foi repercutido pela revista “Isto É”.

O pré-candidato do PDT manifestou-se favorável à criação de um canal permanente de diálogo entre o Executivo e as representações dos servidores para debater, não só demandas pontuais, mas o constante aprimoramento da Administração Pública. Reconheceu o protagonismo e a importância do corpo funcional do Estado e se mostrou favorável ao estabelecimento de uma data-base para a classe.

Os presidentiáveis sabem que o tema do funcionalismo será explorado nas campanhas do próximo ano, assunto do qual não podem fugir nem se omitir. Por isso, o Sinal e as demais entidades do Fonacate buscarão diálogos com os demais pré-candidatos, de modo a debater os mesmos temas da reunião com Ciro Gomes. Seus posicionamentos políticos e ideológicos em relação ao servidor público poderão servir de guia para que possamos decidir qual dos candidatos melhor nos representaria e que poderia defender e executar políticas de interesse das categorias do funcionalismo. ■

VOLTAR PARA  
O SUMÁRIO



# DIALÉTICA

## Os prós e os contras do teletrabalho no BC



### **As vantagens do teletrabalho precisam superar os desafios**

*O trabalho remoto trouxe benefícios, mas dificuldades desse novo modelo não podem ser ignoradas*  
por Felipe Antonio Rocha e Silva

**A**pós quase dois anos desde o início da fase mais aguda da pandemia de coronavírus no Brasil, podemos afirmar com segurança que o mercado de trabalho mudou rapidamente e de forma definitiva. Esse fenômeno é global e impactou tanto as empresas do setor privado como os órgãos públicos. O teletrabalho rapidamente se tornou uma realidade para grande parte das organizações, tendo como base a utilização intensiva de tecnologia, internet, softwares de comunicação e conferência, assim como aplicativos de celulares.

Na mesma velocidade, verificou-se em muitas áreas profissionais que é possível ser produtivo independente do local de trabalho e que se poderia gerar economia de recursos e tempo, com a vantagem de permitir aos trabalhadores executarem suas atividades laborais de suas próprias residências. Há evidentes ganhos, mas também perdas com a mudança dessa rotina, compartilhando o ambiente familiar com o profissional, e a transformação da dinâmica no trabalho.

Sobre os ganhos, podemos citar primeiramente a economia de tempo de deslocamento casa-trabalho-casa. Na maioria das cidades médias e grandes do Brasil, o estresse ocasionado pelo trânsito e a exposição diária à violência urbana foram minimizados pela possibilidade de os trabalhadores exercerem suas funções remotamente. Além disso, não é desprezível a redução de despesas de tarifas de transporte público, gasolina, estacionamento ou manutenção veicular para a realização desse deslocamento, assim como de despesas alimentares.

*Encontrar o ponto de equilíbrio será o obstáculo a ser transposto para a construção de uma nova realidade do trabalho no pós-pandemia.*

Adicionalmente, a possibilidade de maior flexibilidade de horários para a realização das tarefas laborais trouxe grandes ganhos para os trabalhadores, que passaram a ter a possibilidade de realizar outras atividades ao mesmo tempo em que mantinham suas obrigações laborais em dia. O maior deles no aspecto pessoal foi o estreitamento dos laços com a família. Se antes as pessoas passavam mais tempo com seus colegas de trabalho, a pandemia virou de cabeça para abaixo o cotidiano e o convívio familiar se alongou, permitindo maior proximidades com seus cônjuges, filhos ou idosos e o acompanhamento mais amigável de suas necessidades.

Por outro lado, essa nova realidade nos apresentou outros desafios. Foi preciso improvisar um escritório de trabalho no ambiente residencial, adaptando os espaços com a instalação de isolamento acústico, compra de móveis apropriados, contratação internet mais potente e, em alguns casos, até obras.

Adicionalmente, a proximidade com a família, paradoxalmente, trouxe conflitos no uso do espaço e do tempo, como a competição por computadores, mesas, conexão ou cômodos, assim como a dificuldade para separar a vida familiar dos negócios, principalmente em se tratando na educação de filhos menores de idade, que não conseguem compreender essas fronteiras traçadas pelos adultos. Uma outra questão que se tornou comum foi não ter hora

para encerrar o expediente. Os períodos antes reservados ao ócio, ao lazer e ao descanso passaram a ser ocupados para a resolução de problemas e pendências.

Enfim, é indiscutível que o teletrabalho se consolidou como uma nova forma de efetivamente produzir, trazendo benefícios para trabalhadores e organizações, mas também desafios. Encontrar o ponto de equilíbrio será o obstáculo a ser transposto para a construção de uma nova realidade do trabalho no pós-pandemia. ■



**FELIPE ANTONIO ROCHA E SILVA** é assessor pleno no Dereg, formado em administração na UFMG e administração pública na FJP-MG, MBA em finanças pelo Ibmecc-DF e mestrado em administração pela UFMG.

VOLTAR PARA  
O SUMÁRIO



## DIALÉTICA

### Os prós e os contras do teletrabalho no BC



## Não há espaço para o “ludismo” na gestão de pessoas do BCB: acabar com o teletrabalho seria um retrocesso

*Com o teletrabalho, o BCB poderia reduzir espaços físicos e compensá-los abrindo novas regionais no país.*

Por Márcio Antônio Estrela

O trabalho remoto no Banco Central do Brasil é um exemplo de “case” de sucesso que permitiu melhorar a produtividade e as “entregas”, reduzir os custos administrativos, aumentar a inserção nos processos de trabalho com uma democratização da participação de servidores de diversas praças nos processos de trabalho. Quaisquer recuos na adoção ampla do trabalho remoto será um retrocesso sem fundamento.

Há tempos é possível trabalhar de qualquer lugar do mundo como se estivesse no posto de trabalho dentro do BCB, porque a prática diária do trabalho se dá com telefonemas transferidos para serem atendidos nos computadores; contatos com colegas da mesma equipe feitos via mensagens em plataformas como *Microsoft Teams, Jabber* (mesmo quando os colegas estão no mesmo andar); computadores conectados em rede por Wi-Fi; arquivos gravados em drives de rede e trabalhados à distância de forma participativa/compartilhada por vários servidores simultaneamente; e reuniões on-line agregando equipes de todas as praças do BCB.

Se já era assim, com a pandemia de Covid-19, o trabalho passou a ser efetivamente remoto e adotado por quase a totalidade dos servidores da instituição sem prejuízos para a efetividade da instituição. Funcionou perfeitamente, evidenciando serem infundadas as resistências (inclusive eu, quando chefe de gabinete na diretoria, duvidava da viabilidade): a excelência do trabalho do BCB foi mantida. Até reuniões de fóruns internacionais passaram a ser *on-line*, ampliando o alcance da participação e reduzindo os gastos orçamentários com diárias e passagens. Os receios iniciais foram majoritariamente superados com a adaptação dos participantes e o aperfeiçoamento e aprimoramento dos requisitos de segurança pelas plataformas de reuniões: *Microsoft Teams, Cisco Jabber, Zoom, Google Meets, StreamYard*.

Um ponto importante a se destacar é que com a disseminação do trabalho virtual foi eliminado um fator que impacta negativamente a efetividade e produtividade do trabalho: a grande perda de tempo no deslocamento para o posto físico de trabalho – às vezes de horas, além da “Pegada de Carbono”<sup>1</sup> que sufoca aos poucos planeta (com o trabalho remoto, não há necessidade de deslocamento).

*A manutenção do trabalho remoto e de reuniões virtuais terá de enfrentar vários lobbies contrários*

Outra questão que o trabalho remoto tratou – esta, mais específica ao BCB e suas regionais – foi a do “desperdício de talentos”: servidores “superqualificados” que realizavam atividades de baixa complexidade em função de (por diferentes circunstâncias de vida) terem se estabelecido fisicamente distante das atividades para as quais seriam os mais indicados. Com o trabalho remoto, todos podem ser inseridos nas atividades mais adequadas e trazer mais benefícios para o BCB.

<sup>1</sup> É o cálculo da emissão total de gases de efeito estufa, incluindo o dióxido de carbono e o metano, associados atividades humanas no planeta, transporte inclusive. A conta inclui as emissões que têm origem na produção, no uso e no descarte de produtos ou serviços.

Assim, mantido como permanente a maior parte dos servidores do BCB em trabalho remoto, poder-se-ia promover substancial corte de custos com a redução dos espaços físicos até então exigidos. Ao invés de prédios de vários andares, o BCB poderia ter escritórios bem menores – apenas para os trabalhos que exigem a segurança de serem realizados em instalações próprias – permitindo despesas bem menores de manutenção, limpeza, segurança. Essa transição para espaços físicos menores permitiria, se considerado necessário, abrir escritório do órgão em mais cidades do que as dez atuais.

E, com o trabalho podendo ser feito de qualquer lugar, poder-se-ia passar a ter servidor do BCB ativo 24 horas por dia em todos os fusos horários:

- Mercados da Ásia ou reunião na China ou Japão? Uma servidora na Austrália pode acompanhar sem a necessidade de alguém em Brasília passar a madrugada acordado!
- Um trabalho urgente chegou no fim do dia? O chefe passa para o servidor em Istambul e, quando chegar no dia seguinte, o trabalho estará feito!
- Claro, a manutenção do trabalho remoto e de reuniões virtuais terá de enfrentar vários *lobbies* contrários, com destaque para:
- O setor de serviços: restaurantes, hotéis, receptivos que pressionam para a volta total do trabalho presencial e de todas as reuniões (e, também, os “acumuladores de milhas e diárias” nas instituições). Agora, pode-se tratar de quase tudo previa e virtualmente e deixar as reuniões presenciais apenas para “as decisivas”, quando se poderá abordar as “questões que são resolvidas no cafezinho”.
- Os servidores que não conseguem lidar com o dia a dia da residência, dos filhos e familiares e que têm o trabalho como fuga, solicitando o retorno do contato físico com os colegas (se bem que muitos destes são aqueles que atrapalham o trabalho do colega com “papos fora de hora” que dificultam quem quer trabalhar, se concentrar, e impactam negativamente a produtividade do trabalho). Para quem alega questões de vínculo com a instituição, trabalho presencial ocasional (sistema híbrido) e reuniões periódicas seria a forma de promover a consolidação da cultura institucional e de não perder o trato presencial.
- A psiquê de muitos gerentes do BCB que, para se “sentirem chefes”, precisam da presença física de subordinados por perto para terem em quem “projetar sua posição superior na hierarquia da instituição” e, assim, fazem pressão para a volta do regime presencial (até por, como chefes, terem uma maior

flexibilidade no trabalho que os subordinados não têm<sup>2</sup>). Por outro lado, é fato que gerenciar equipes espalhadas exige mais dos gerentes, mas não é nada que um gerente competente não consiga.

Não obstante, é importante reconhecer que algumas poucas atividades não são adequadas para o trabalho remoto, especialmente aquelas relacionadas à tomada de decisões estratégicas que demandam segurança e sigilo até serem anunciadas, como as do Copom e do Comef.

Esses benefícios do trabalho remoto – redução de custos, aumento de produtividade – foram evidenciados não apenas no BCB, mas em várias empresas e instituições durante a pandemia, tanto que a tendência tem sido a de manterem grande parte de seus funcionários em trabalho remoto.

Entretanto, sempre há as instituições “presas ao passado” que tentarão retroceder à realidade pré-pandemia e limitar o trabalho remoto. Para estas, emergirão questões de “oportunidades e de alienação” para os trabalhadores remotos nos casos em que estes passarem a ser minoria. Estas questões são interessantes, também, para o caso de o BCB tentar diminuir excessivamente o trabalho remoto.

Como bem registra o professor Peter Cappelli,<sup>3</sup> nas empresas privadas, os trabalhadores não presenciais tendem a ter maiores perdas na carreira em termos de oportunidades e promoções. Embora em proporção menor, essa perda deve ocorrer, também, no setor público. Considerando que promoção e carreira não são “projeto de vida” de todos, esses custos são perfeitamente absorvíveis por servidores com perspectivas e prioridades diferentes.

Projeções preliminares de empresas de consultoria sugerem a proporção 30/70 (trabalho remoto/trabalho presencial) como o limite que evitaria a alienação dos que realizam trabalhos remoto: se a instituição colocar menos do que 30% de seus funcionários em trabalho remoto, estes tendem a ser alienados da realidade da instituição.

É evidente que trabalho remoto não é para todos nem precisa ser o tempo todo. Organismos internacionais estão caminhando para limitar a quantidade máxima de dias por semana em que seus funcionários podem trabalhar presencialmente como estratégia para “zerar a emissão de carbono” – a tendência tem sido a de limitar a, no máximo, dois dias por semana de trabalho presencial permitido por funcionário.

---

2 “Por que chefes gostam mais de ir ao escritório do que outros funcionários”; Revista Exame, 9.11.2021 (em <https://exame.com/carreira/por-que-chefes-gostam-mais-de-ir-ao-escritorio-do-que-outros-funcionarios/>).

3 <https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/whats-the-future-of-the-office/>.

Entretanto, não se pode negar que nem todos têm, nas suas residências, as condições adequadas para o trabalho remoto: privacidade, ambiente, mobiliário, equipamentos. Sem contar os custos de Wi-Fi e energia. Uma mitigação dessas dificuldades poderia ser buscada pelo ressarcimento desses custos (uma futura “pauta sindical”?).

Concluindo, em função do ganho para a instituição de melhoria de produtividade, redução de custos, aperfeiçoamento da inserção dos servidores nos processos de trabalho é que a manutenção em trabalho remoto da maior parte dos servidores – quase 100% – seria a melhor opção para o BCB. Retroceder seria a Instituição adotar um “*Ludismo do século 21*” – o que não seria surpreendente no contexto de retrocesso brasileiro: os “*Ludistas do BCB*” se juntariam aos “terraplanistas”, aos antivacina e anticiência e aos demais “negacionistas”. ■



**MÁRCIO ANTÔNIO ESTRELA** é servidor aposentado do BCB. Foi chefe de gabinete da Direx até julho de 2020 e criador, em 1994, da Starnet – rede de comunicação não oficial do BCB que foi inovativa e disruptiva, permitindo a organização (e socialização) dos servidores do BCB em todo o Brasil, ativos e aposentados.

VOLTAR PARA  
O SUMÁRIO





ARTIGO



## Aposentadoria da Mulher Servidora Pública Federal

por Thais Maria Riedel de Resende Zuba

**N**o dia 13 de novembro de 2019, foi publicada a Emenda Constitucional nº 103/2019 – Reforma da Previdência, que representou a maior reforma constitucional ocorrida após a redação originária de 1988.

Alterou substancialmente as regras de aposentadorias e pensões dos trabalhadores da iniciativa privada e dos servidores públicos e trouxe novo mecanismo de desconstitucionalização dos direitos previdenciários, ao deixar para Lei Complementar futura a competência para tratar sobre matérias antes afetadas pela própria Constituição da República.

Ao se propor “combater privilégios”, um dos argumentos utilizados para justificar de nova reforma da previdência foi a necessidade de redução das diferenças conceituais e de regras entre o Regime Geral de Previdência Social – RGPS e os Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS, além da instituição de um novo mecanismo contributivo progressivo das contribuições previdenciárias e a rediscussão de regras de transição previstas nas Reformas anteriores.

Entretanto, em formato diverso das reformas anteriores, houve distinção das regras a serem aplicadas aos servidores públicos federais dos demais servidores estaduais e municipais, privilegiando-se a autonomia dos entes federativos para realizarem suas próprias reformas em seus regimes próprios. Ou seja, os servidores públicos federais tiveram impactos diretos da Emenda Constitucional n. 103/2019, enquanto os servidores públicos estaduais e municipais sofrerão maiores reflexos conforme o que for definido em seus próprios regimes.

Assim, o presente artigo se propõe a discutir os pontos de destaque sobre os impactos da Reforma da Previdência para as mulheres servidoras públicas federais, embora possa haver relação com eventuais regras aplicadas posteriormente para as servidoras estaduais e municipais que tiveram alterações semelhantes em seus regimes próprios.

Como vários direitos foram alterados tanto para as servidoras públicas do Regime Próprio de Previdência da União - RPPSU quanto para as seguradas do Regime Geral de Previdência Social - RGPS, por uma limitação de páginas, o presente artigo visa apenas analisar os pontos prejudiciais, em especial, a (in)constitucionalidade existente na distinção da metodologia de cálculo das mulheres servidoras públicas, tanto sob o aspecto da isonomia com as mulheres seguradas do RGPS; quanto sob o aspecto da ineficácia do tratamento diferenciado assegurado à mulher no que diz respeito à redução etária, uma vez que para alcançar 100% da média necessitaria contribuir a mesma quantidade de tempo dos homens, 40 anos.

## **REGRAS PARA AS SERVIDORAS PÚBLICAS FEDERAIS APÓS REFORMA DA PREVIDÊNCIA**

Em relação à regra de aposentadoria voluntária para as servidoras públicas federais, o novo texto constitucional altera os requisitos para a aposentadoria, aumentando a idade mínima de 55 anos para 62 anos. Sobre o tempo mínimo de contribuição, há uma redução de 30 anos para 25 anos, embora o cálculo integral só seja alcançado após 40 anos de contribuição, como será demonstrado.

Além da idade mínima e tempo de contribuição mínimo, o artigo 10<sup>1</sup> da EC103/2019 exige também tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e de cinco anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria.

A regra de aposentadoria por idade existente anteriormente (60 anos de idade e dez anos de serviço público e cinco no cargo efetivo) é extinta sem nenhuma regra de transição para as servidoras públicas, enquanto as seguradas do RGPS ainda contaram com a regra de transição da aposentadoria por idade no artigo 18<sup>2</sup> da EC103/2019, pela qual há um aumento progressivo da idade mínima de 60 anos, em seis meses a cada ano.

Sobre o tempo de contribuição mínimo necessário para a aposentadoria da servidora pública, qual seja 25 anos, não houve distinção entre os homens servidores públicos, também de forma diversa aos requisitos no RGPS, em que há diferenciação de cinco anos entre os sexos (15 anos para mulheres e 20 anos para os homens).

Cumpra observar ainda que, diferentemente do RGPS em que foram criadas 5 regras de transição (dispostas nos artigos 15, 16, 17, 18 e 20 da EC103/2019), as servidoras públicas só contam com duas regras de transição (dispostas nos artigos 4<sup>o</sup> e 20 da EC103/2019) e tiveram suas regras de transição anteriores (da EC41/2003 e da EC47/2005) extintas pela Reforma da Previdência de 2019.

A EC n<sup>o</sup>103/2019 prevê apenas duas regras de transição para quem já estava no serviço público na data de sua publicação. Pela primeira regra, prevista no artigo 4<sup>o</sup>, os servidores poderão aposentar antes das novas idades mínimas (65/62), desde cumpram os seguintes requisitos cumulativos: 56 anos de idade, se mulher e 61anos de idade, se homem; 30 anos de contribuição, se mulher; e 35 anos de contribuição, se homem; 20 anos de serviço público; cinco anos no cargo efetivo que se der a aposentadoria; somatório de idade e do tempo de contribuição, incluídas frações, equivalentes a 86 pontos, se mulher, e 96 pontos, se homem.

---

1 Art. 10. Até que entre em vigor lei federal que discipline os benefícios do regime próprio de previdência social dos servidores da União, aplica-se o disposto neste artigo.

§ 1<sup>o</sup> Os servidores públicos federais serão aposentados:

I - voluntariamente, observados, cumulativamente, os seguintes requisitos:

a) 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, e 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem; e

b) 25 (vinte e cinco) anos de contribuição, desde que cumprido o tempo mínimo de 10 (dez) anos de efetivo exercício no serviço público e de 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria;

II - por incapacidade permanente para o trabalho, no cargo em que estiverem investidos, quando insuscetíveis de readaptação, hipótese em que será obrigatória a realização de avaliações periódicas para verificação da continuidade das condições que ensejaram a concessão da aposentadoria; ou

III - compulsoriamente, na forma do disposto no [inciso II do § 1<sup>o</sup> do art. 40 da Constituição Federal](#).

2 Art. 18. O segurado de que trata o [inciso I do § 7<sup>o</sup> do art. 201 da Constituição Federal](#) filiado ao Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional poderá aposentar-se quando preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - 60 (sessenta) anos de idade, se mulher, e 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem; e

II - 15 (quinze) anos de contribuição, para ambos os sexos.

§ 1<sup>o</sup> A partir de 1<sup>o</sup> de janeiro de 2020, a idade de 60 (sessenta) anos da mulher, prevista no inciso I do caput, será acrescida em 6 (seis) meses a cada ano, até atingir 62 (sessenta e dois) anos de idade.

§ 2<sup>o</sup> O valor da aposentadoria de que trata este artigo será apurado na forma da lei.

Cumpra observar, ainda, que esses critérios sofrerão alterações ao longo dos anos: Idade: a partir de 1º de janeiro de 2022, a pontuação (56M/61H) será elevada para 57 anos para mulheres e 62 para homens; Pontuação: a partir de 1º de janeiro de 2020, a pontuação (86M/96H) será acrescida a cada ano de um ponto, até atingir o limite de 100 pontos, para mulheres, e 105 pontos, para homens.

O cálculo dos proventos de aposentadoria dessa regra de transição será o mesmo da nova regra geral, qual seja, com base na média aritmética de 100% dos salários de contribuição contados a partir de julho de 1994 e com percentuais escalonados de acordo com o tempo de contribuição, na seguinte proporção: 60% da média aritmética acima referida, acrescida de 2% para cada ano de contribuição que exceder 20 anos de contribuição (até 100%). Apenas os servidores que ingressaram no serviço público antes da EC nº 41/2003 terão direito à integralidade e à paridade, mas deverão cumprir necessariamente a nova idade mínima exigida, ou seja, 65 anos para homens e 62 anos de idade para mulheres.

Uma segunda regra de transição foi incluída na EC103/2019, no artigo 20, dispondo que, para quem ingressou no serviço público em cargo efetivo até a data de promulgação da Emenda, poderá aposentar antes do cumprimento das novas idades mínimas (65/62), desde que preenchidos cumulativamente os requisitos: 57 anos de idade, se mulher e 60 anos de idade, se homem; 30 anos de contribuição, se mulher e 35 anos de contribuição, se homem; 20 anos de efetivo serviço público; cinco anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria; período adicional de contribuição correspondente ao tempo que, na data de entrada em vigor da emenda, faltaria para atingir o tempo mínimo de contribuição anterior (pedágio de 100%).

O cálculo dos proventos de aposentadoria dessa segunda regra de transição também terá como base a média aritmética de 100% dos salários de contribuição contados a partir de julho de 1994 e com percentuais escalonados de acordo com o tempo de contribuição, na seguinte proporção: 60% da média aritmética acima referida, acrescida de 2% para cada ano de contribuição que exceder 20 anos de contribuição (até 100%). Apenas os servidores que ingressaram no serviço público antes da EC nº 41/2003 terão direito à integralidade e à paridade, mas não deverão cumprir necessariamente a nova idade mínima exigida, ou seja, 65 anos para homens e 62 anos de idade para mulheres, mas sim um pedágio de 100% do tempo de contribuição que, na data de entrada em vigor da emenda, faltaria para atingir o tempo mínimo de contribuição (35 anos para homens e 30 anos para mulheres).

Ademais, de forma inovadora, a EC n. 103/2019 constitucionaliza a possibilidade de progressão de contribuições ordinárias e a criação de contribuições extraordinárias para os servidores públicos, aposentados e pensionistas através da futura lei complementar e

estabelece, desde já em texto transitório (artigo 11), faixas contributivas com alíquotas de contribuição previdenciária entre 7,5% a 22% para servidores públicos federais.

## **METODOLOGIA DE CÁLCULO DOS BENEFÍCIOS DAS SERVIDORAS PÚBLICAS FEDERAIS**

Como visto, dentre outras providências, a Emenda Constitucional n. 103/2019 alterou a metodologia de cálculo dos benefícios previdenciários prevendo como regra geral transitória a utilização da média aritmética simples dos salários de contribuição correspondentes a 100% do período contributivo desde a competência de julho de 1994 ou desde o início da contribuição, caso posterior àquela competência. Ademais, sobre o resultado da referida média, a Reforma da Previdência previu a aplicação de um coeficiente de 60%, que será acrescido em 2% para cada ano de ultrapassar o limite de 20 anos de contribuição.<sup>3</sup>

No entanto, em atenção ao princípio da proporcionalidade, da isonomia, e da máxima efetividade do direito, ficou assegurado **às mulheres vinculadas ao RGPS**, o acréscimo de 2% sobre cada ano que ultrapassar 15 anos de tempo de contribuição.<sup>4</sup> No entanto, as mulheres servidoras públicas tiveram tratamento em seu cálculo de forma diversa das mulheres do RGPS, ou seja, com acréscimo de 2% sobre cada ano que ultrapassar 20 anos de tempo de contribuição. Ocorre que esse tratamento prejudicial às mulheres servidoras públicas representa grande violação aos princípios da isonomia, da proporcionalidade e da vedação do retrocesso.

Afinal, ao estabelecer mesma metodologia de cálculo entre homens e mulheres servidoras públicas, é possível notar que o núcleo essencial da aposentadoria da mulher servidora do RPPSU foi aniquilado, uma vez que embora possua redução na idade mínima em relação aos homens (62 anos para elas e 65 anos para eles), acabam necessitando da mesma quantidade de tempo de contribuição para se chegar no mesmo cálculo, fazendo com que esta redução, no fim das contas, se torne medida inócua.

Explico melhor: para que um segurado do RPPSU, independentemente do sexo, alcance 100% de seu salário de benefício, necessariamente, deve contar com 40 anos de tempo de contribuição, pois

---

3 Art. 26. Até que lei discipline o cálculo dos benefícios do regime próprio de previdência social da União e do Regime Geral de Previdência Social, será utilizada a média aritmética simples dos salários de contribuição e das remunerações adotados como base para contribuições a regime próprio de previdência social e ao Regime Geral de Previdência Social, ou como base para contribuições decorrentes das atividades militares de que tratam os [arts. 42 e 142 da Constituição Federal](#), atualizados monetariamente, correspondentes a 100% (cem por cento) do período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde o início da contribuição, se posterior àquela competência. (...)

§ 2º O valor do benefício de aposentadoria corresponderá a 60% (sessenta por cento) da média aritmética definida na forma prevista no caput e no § 1º, com acréscimo de 2 (dois) pontos percentuais para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 20 (vinte) anos de contribuição nos casos:

4 § 5º O acréscimo a que se refere o caput do § 2º será aplicado para cada ano que exceder 15 (quinze) anos de tempo de contribuição para os segurados de que tratam a alínea “a” do inciso I do § 1º do art. 19 e o inciso I do art. 21 e para as mulheres filiadas ao Regime Geral de Previdência Social

o art. 26 § 2º da EC 103/2019 estabelece que o valor do benefício corresponderá a 60% (sessenta por cento) da média aritmética “X”, com acréscimo de 2% (dois por cento) para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 20 (vinte anos) de contribuição; logo se um homem e uma mulher ingressarem no RPPSU com a mesma idade, a diferença na redução da idade mínima importará decréscimo no valor final do benefício da mulher, que será obrigada a ficar mais tempo, caso queira alcançar 100% do valor do benefício.

E pensando nisto, o regramento aplicado exclusivamente às mulheres RGPS especificou que o acréscimo de 2% (dois por cento) seria aplicado para cada ano de tempo de contribuição que exceder a 15 (quinze) anos, promovendo justiça em razão do estabelecimento de idade reduzida. Referido tratamento se deu em razão da diferença de idade para acesso aos benefícios entre homens e mulheres. Isso porque, não faria sentido as mulheres gozarem de aposentadoria com idade reduzida e sofressem perda no valor final do benefício, cujo coeficiente de cálculo considera a quantidade de tempo de contribuição vertido.

Veja a diferença de tratamento criado entre as mulheres.

REGIME	MARIA (RGPS)	TEREZA (RPPS)
<b>IDADE</b>	65 anos de idade	65 anos de idade
<b>TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO</b>	25 anos	25 anos
<b>INÍCIO DA VIDA LABORAL</b>	aos 40 anos de idade	aos 40 anos de idade
<b>MÉDIA CONTRIBUTIVA</b>	R\$ 3 mil	R\$ 3 mil
<b>REGRAS</b>	<p>Poderá se aposentar com <b>80% do resultado</b> da média.</p> <p>É assegurado 60% da média para <b>15 anos</b> de tempo de contribuição, com acréscimo de 2% a cada ano que supere este limite.</p>	<p>Poderá se aposentar com <b>70% do resultado</b> da média.</p> <p>É assegurado 60% da média para <b>20 anos</b> de tempo de contribuição, com acréscimo de 2% a cada ano que supere este limite.</p>
<b>VALOR A RECEBER</b>	<b>R\$ 2.400</b> de aposentadoria por mês	<b>R\$ 2.100</b> de aposentadoria por mês

O que justificaria a preterição no exemplo dado acima? É justo ou justificável que as mulheres do RGPS tenham situação protetiva mais benéfica em relação às mulheres do RPPSU?

Ademais, sob a ótica comparativa aos homens, a redução da idade da mulher segurada do RPPSU se tornará comando constitucional falível/inócuo; e, sob a ótica comparativa às mulheres filiadas

ao RGPS, evidencia-se a preterição das mulheres do RPPSU com relação aos critérios de cálculo de seu benefício previdenciário, e por via de consequência retrocesso em matéria previdenciária.

Ora, como é cediço, o núcleo essencial da diferenciação dos critérios e requisitos para a concessão de aposentadorias às mulheres é a promoção de isonomia cujo fundamento está atrelado a questões biológicas e socioculturais ainda passíveis de compensação previdenciária. Ao conferir idade diferenciada com critério de cálculo baseado em tempo de contribuição idêntico ao do sexo masculino, e sem observar a preterição com relação às seguradas do RGPS, a medida equivaleria à sensação de dar com uma mão e retirar com a outra.

Desse modo, denota-se que a diferenciação trazida com relação à segurada do RPPSU, incorre em severo retrocesso em matéria previdenciária, visto que a diferença etária de 5 anos foi reduzida para 3 anos, e, no entanto, o critério de cálculo aplicado ao benefício retira a proteção conferida às mulheres servidoras, revelando a sua inconstitucionalidade.

Assim, toda vez que uma norma se revelar contraditória com o ordenamento jurídico, incongruente, irrazoável e inadequada ou, ainda, caso subsistissem outras medidas menos lesivas em substituição à norma, entende-se violado o princípio da proporcionalidade. Questiona-se: Qual o sentido de conferir uma redução de idade às mulheres servidoras quando a utilização desta prerrogativa importará em redução do seu benefício?

E mais, qual o sentido de igualar as requisitos e critérios para aposentadoria entre os regimes (RGPS e RPPS), e, no entanto, conferir especial proteção exclusivamente às mulheres seguradas do RGPS, em detrimento das mulheres do RPPS? Ora, o critério utilizado, se é que existente, fere de morte o princípio da proporcionalidade!

A situação fica ainda mais absurda, se imaginada o cálculo dos benefícios por incapacidade e pensão por morte, em que não é dada à segurada o planejamento do momento de sua aposentação, ou de sua morte.

Não se pode olvidar que a legislação previdenciária deve ser editada a partir da Teoria do Risco Social. Logo, o risco existente no RGPS é o mesmo do RPPS, o que revela a violação ao princípio da isonomia. Nesse sentido, não há razão que justifique a significativa distinção entre mulheres trabalhadoras, pelo simples fato de estarem vinculadas a um determinado regime, o que se deduz é o legislador simplesmente esqueceu, por lapso, de incluir a segurada do RPPS na exceção trazida no art. 26, § 5º, da EC 103/2019.

Em última análise, referido critério consiste na máxima efetividade do princípio da igualdade, pois estabelece proteção especial às mulheres, em razão de fatores biológicos e socioculturais.

Logo, a proteção está voltada para o RISCO SOCIAL e não especificamente a um determinado regime, ainda mais quando as regras de acesso ao benefício são idênticas. Assim, qual a justificativa do *discriminem* entre uma mulher do RGPS e uma do RPPSU? Ora, se o regramento de acesso ao benefício fosse distinto, ou se o critério de cálculo fosse diferenciado, seria possível a diferenciação entre as mulheres, pois se estaria tratando os desiguais na medida de suas desigualdades. Todavia, a redação aposta coloca as mulheres com a mesma regra de acesso com cálculos diferenciados.

E nem se pode colocar a justificativa no fato de que a aposentadoria do RGPS possui um limitador, que é o teto, pois desde 2012 os servidores públicos federais possuem a mesma limitação, por conta do Regime de Previdência Complementar.

Registre-se que a vontade do legislador encontra limitações na própria Carta Política, não podendo proceder discriminações irrazoáveis em sua produção legiferante. Assim, embora compatível com a ideia de adoção de critérios diferenciados assegurada constitucionalmente, ao se ignorar o risco social e individualizar a proteção pelo critério de REGIMES, a previsão legal se torna menos abrangente do que deveria, representando violação ao princípio da isonomia, previsto no art. 5º, *caput*, da Constituição da República. Nas palavras do Min. Alexandre de Moraes:

O princípio da isonomia não pode ser entendido em termos absolutos; o tratamento diferenciado é admissível e se explica do ponto de vista histórico, também considerado pelo constituinte de 1988, já que a mulher foi, até muito pouco tempo, extremamente discriminada. O que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas<sup>5</sup>.

Desse modo, ganha relevo a Teoria do Risco Social visto que a proteção Estatal, em matéria previdenciária, deve ser destinada à cobertura de riscos sociais e não de determinados regimes.

Na ótica previdenciária, dois aspectos são relevantes para se dimensionar o risco da mulher em comparação ao risco dos homens: o biológico e o sociocultural. Sob a questão biológica, cabe à mulher a gestação, procriação e amamentação, o que naturalmente exige diversos tempos biológicos e mecanismos de proteção diferenciados no desempenho dessas funções. Não há dúvidas que, culturalmente, tem havido uma evolução dos papéis dos membros da família, pois o cuidado com os filhos não tem se restringido totalmente às mulheres, o que tem, inclusive, motivado alterações na legislação previdenciária, mas as diferenças fisiológicas entre os sexos existem e devem ser ponderadas. Já quanto à questão socio-

---

5 MORAES, Alexandres de. *Direito Constitucional*, São Paulo: Atlas, 2018. 34ª Ed. p. 79.

cultural, há a necessidade de se observar que os benefícios previdenciários abarcam diversas dimensões, dentre as quais: mercado de trabalho, estrutura familiar e nível de instrução<sup>6</sup>

A discussão sobre o diferencial de requisitos por sexo na idade de aposentadoria se apresenta como princípio de justiça que, ao ser incluso nos critérios de acesso à Previdência Social, gera uma retribuição do trabalho não remunerado e da desigualdade da relação de trabalho realizado pelas mulheres. Ao tratar diferentemente homens e mulheres, o Estado reconhece uma desigualdade social ainda presente na valoração de seus trabalhos:

Conferir valor ao trabalho reprodutivo não pago significa reconhecer sua importância econômica para a dinâmica produtiva da vida social. A Previdência Social é, hoje, a principal política que realiza a conexão econômica entre a esfera produtiva e a esfera reprodutiva, conferindo um bônus pelo “sobretabalho” feminino acumulado ao longo da vida ativa. Esse reconhecimento econômico por meio do Estado, na forma de um direito, é em si transformador porque relativiza a hierarquia entre trabalho produtivo e reprodutivo, e altera sua correlação de forças<sup>7</sup>

Nesse sentido, a solução não seria somente declarar a inconstitucionalidade do regramento do art. 26 § 5º da EC 103/2019, visto que a inconstitucionalidade traria o inconveniente de universalizar a situação desvantajosa, ao invés de beneficiar as servidoras excluídas. Assim, a técnica de controle de constitucionalidade a ser aplicada é a extensão do benefício à categoria dele excluída, sendo justo estabelecer o cálculo dos benefícios das mulheres do RPPS na forma do art. 26 § 5º da Emenda Constitucional nº 103/2019, sob pena de violação ao princípio da isonomia.

Quanto ao tema da aplicação do Princípio da Isonomia nos temas previdenciários, é importante destacar que a Constituição da República, seja para benefícios do regime geral de previdência social, seja para regime próprio, seja para previdência complementar, historicamente tem garantido tratamento diferenciado entre homens e mulheres com a possibilidade de requisitos diferenciados quanto à idade e o tempo de contribuição por conta do risco social diferenciado ainda existente entre os sexos em nossa sociedade.

A própria Emenda Constitucional n. 103/2019 manteve requisitos de aposentadoria distintos entre homens e mulheres, seja no RGPS quanto no RPPS (65 anos de idade para homens e 62 anos de idade para mulheres). Porém, no RGPS a regra de cálculo estabelecida no artigo 26, §5º da EC103/2019, adequou a proporcionalidade con-

---

6 MATOS, Maurren Lessa, GITAHY, Raquel Rosan Christino. **A evolução dos direitos da mulher.** *Colloquium Humanarum* v. 4. n. 1. Jun. 2007.

7 MOSTAFA, J; VALADARES, A.; SOUZA, M.; REZENDE, M.; FONTOURA, N.; **Previdência e gênero: por que as idades de aposentaria de homens e mulheres devem ser diferentes?** IPEA: Nota Técnica nº 35, Brasília, março de 2017, p.5.

forme a diferenciação de idade; enquanto no RPPS tal tratamento não ocorreu, mantendo as mulheres servidoras na mesma regra de cálculo dos homens servidores, qual seja, do artigo 26, §2º, o que faz com que tenham severo prejuízo em seu cálculo justamente por se utilizar do seu requisito diferenciado na idade!

Ora, de que adianta a haver a possibilidade de aposentadoria para as mulheres em menor idade do que aos homens se, no cálculo, haverá um prejuízo financeiro? Afinal, para a mulher servidora poder aposentar em sua idade mínima na mesma proporcionalidade do que os homens servidores, ela terá que começar a contribuir 3 anos antes para completar os 40 anos de contribuição!!!

Ocorre que a não adequação no cálculo desses requisitos diferenciados entre homens e mulheres, ao trazer maior gravame no cálculo da mulher por conta de sua aposentadoria em menor idade, por expressa determinação constitucional<sup>8</sup>, tornando-se clara a afronta ao princípio da Isonomia previsto no artigo 5º da Constituição da República.

Portanto, a EC n. 103/2019 ao restringir a regra de cálculo apenas às mulheres seguradas do regime geral de previdência social, gera tratamento discriminatório às mulheres servidoras, ferindo de morte o princípio da isonomia sob dois aspectos: 1) cria tratamento diferenciado entre mulheres igualmente expostas aos mesmos riscos sociais; 2) acaba por estabelecer regra de cálculo que gerará valor inferior às mulheres em relação aos homens, anulando a regra de menor idade mínima, que possibilita em geral as mulheres de se aposentarem 3 anos antes do homens.

Neste ponto, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal considera a igualdade das mulheres tendo em conta suas diferenças, interpretando a Constituição de acordo com a compreensão da sociedade na qual ela se insere, vide: RE 598.834/DF – Relator Min. Luiz Fux Tribunal Pleno, julgado em 01/08/2011, DJe-155; 523.572; RE 523.572 AgR/PR. Rel. Min. Ellen Gracie, Segunda Turma, julgado em 06/10/2009, DJe-204; RE 600057 AgR / SC, Rel. Min. Eros Grau, Segunda Turma, julgado em 29/09/2009, DJe-200; ADI 1946 / DF, Rel. Min. Sydney Sanches, julgado em 03/04/2003, DJ 16-05-2003).

Cumpra observar ainda que, em recente acórdão proferido por conta do RE 639.138/RS, com julgamento finalizado em 17/8/2020, estabeleceu a seguinte tese:

“É inconstitucional, por violação ao princípio da isonomia, cláusula de contrato de previdência complementar que, ao prever regras distintas entre homens e mulhe-

---

8 “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direito e obrigações, nos termos desta Constituição”.

res para cálculo e concessão de complementação de aposentadoria, estabelece valor inferior do benefício para as mulheres, tendo em conta o seu menor tempo de contribuição”.

Ora, se até em contrato de previdência privada há de ser observado o princípio da isonomia, mais ainda deve ser observado em previdência pública, pois o Estado deve dar o exemplo dos seus preceitos constitucionais e impedir tal discriminação que, se mantida, irá acabar ocasionando um retrocesso constitucional e assolando todo um edifício jurisprudencial que tem erguido a igualdade da mulher num alto grau de efetividade.

Na ordem jurídica interna existe um compromisso assumido pela República Federativa do Brasil de que, no tocante a direitos sociais, os deveres jurídicos seriam reforçados aplicando-se sempre de modo progressivo, vedando expressamente o retrocesso social. Nas palavras de Flávia Piovesan:

[...] Tal como o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o tratado da OEA reforça os deveres jurídicos dos Estados-partes no tocante aos direitos sociais, que devem ser aplicados progressivamente, sem recuos e retrocessos, para que se alcance sua plena efetividade<sup>9</sup>.

No Brasil, após o período de redemocratização, a Constituição da República de 1988 consagrou amplo catálogo de direitos sociais previsto no art. 6º, tais como direito à educação, à saúde, à alimentação, à previdência social dentre outros, acolhidos como autênticos direitos fundamentais. Nesse sentido, gradualmente a proteção social foi ganhando relevo como forma de atenuar as contingências sociais sofridas pelos indivíduos e sendo aplicada de modo progressivo, surgindo daí a ideia da vedação do retrocesso social.

Para Canotilho, conforme citado por Zuba<sup>10</sup>, o princípio da proibição de retrocesso social se consubstancia em “o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática numa ‘anulação’, ‘revogação’ ou ‘aniquilação’ pura e simples desse núcleo essencial”.

---

9 PIOVESAN, Flávia, Proteção internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais. Revista Gênese, Curitiba. P.517. 2002.

10 ZUBA, Thais Maria Riedel de Resende. Direito Previdenciário e o Princípio da Vedação do Retrocesso. São Paulo, LTr: 2013, p. 114.

Desse modo, denota-se que qualquer alteração normativa deve estar sujeita a uma certa vinculação ao conteúdo normativo anterior, em observância à dignidade da pessoa humana, à proporcionalidade, à segurança jurídica e a maximização da proteção dos direitos fundamentais.

A Constituição Federal de 1988 firma um contrato distributivo através do Seguridade Social, que opera, em grande parte, por meio da diferenciação das regras de acesso que não apenas permitem aumentar a inclusão beneficiária, mas que, de algum modo compensam as desigualdades estruturais do mercado de trabalho. A diferenciação do requisito idade para aposentadoria entre homens e mulheres presente na lei reflete o reconhecimento social da dupla jornada feminina de trabalho, já que o acúmulo do trabalho doméstico não remunerado com as demais ocupações, é uma expressão essencial do princípio de equidade que rege o sistema de seguridade brasileiro<sup>11</sup>

E note-se que a redação originária da Emenda Constitucional nº 103/2019, (PEC nº 06/2019), previa a redução da diferença etária entre homens e mulheres, de 5 para 3 anos, e igualava o critério de cálculo promovendo severo prejuízo às mulheres. No entanto, durante os debates no Congresso Nacional, ao analisarem os impactos previdenciário sob a perspectiva de gênero, independentemente do regime previdenciário, os Deputados acolheram a Emenda Aglutinativa de nº 05/2019, para acrescentar ao § 5º do art. 26, a expressão: “para as mulheres filiadas ao Regime Geral de Previdência Social”. Porém, como visto, tal medida trouxe uma distinção desmedida e injusta em relação às mulheres seguradas do Regime Próprio de Previdência Social, importando severa situação de preterição à mulher filiada do RPPS em relação RGPS.

## CONCLUSÃO

A partir dos pontos analisados no presente artigo, constatou-se que as mulheres servidoras públicas foram as mais penalizadas com a Reforma da Previdência. Isto porque tiveram desvantagens tanto em relação aos direitos das mulheres do RGPS (seja no critério de cálculo, seja nas regras de transição) como também não tiveram a devida adequação de suas regras em relação aos homens servidores públicos, de forma a garantir o princípio da isonomia.

A discussão acerca da Reforma da Previdência, portanto, deve passar primeiramente pela análise real da proteção do risco social no Brasil. Reformar deve ser para melhorar e não para retroceder; o que não impede ajustes no ordenamento para se adequar à dinâmica social e econômica, mas sem perder de vista a razão de ser do sistema que é a proteção social.

---

11 MOSTAFA, J; VALADARES, A.; SOUZA, M.; REZENDE, M.; FONTOURA, N.; **Previdência e gênero: por que as idades de aposentaria de homens e mulheres devem ser diferentes?** IPEA: Nota Técnica nº 35, Brasília, março de 2017.

Portanto, andou mal o legislador reformador ao não estender às servidoras públicas os mesmos efeitos do artigo 26, §5º da EC103/2019. Assim, a distinção criada entre o cálculo das mulheres seguradas do RGPS e mulheres servidoras do RPPSU, equiparando a regra de cálculo dessas últimas à regra dos homens servidores públicos, lhes gera severo prejuízo e fere diretamente os princípios constitucionais da isonomia, da proporcionalidade e da vedação do retrocesso. ■

## BIBLIOGRAFIA

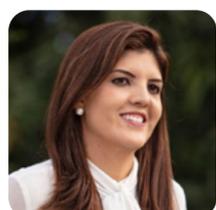
MATOS, Maurren Lessa, GITAHY, Raquel Rosan Christino. A evolução dos direitos da mulher. *Colloquium Humanarum* v. 4. n. 1. Jun. 2007.

MOSTAFA, J; VALADARES, A.; SOUZA, M.; REZENDE, M.; FONTOURA, N.; Previdência e gênero: por que as idades de aposentaria de homens e mulheres devem ser diferentes? IPEA: Nota Técnica nº 35, Brasília, março de 2017.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*, São Paulo: Atlas, 34ª Ed., 2018.

PIOVESAN, Flávia, Proteção internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais. *Revista Gênese*, Curitiba. P.517. 2002.

ZUBA, Thais Maria Riedel de Resende. O direito previdenciário e o princípio da vedação do retrocesso. São Paulo: LTr, 2013.



**THAIS MARIA RIEDEL DE RESENDE ZUBA**, professora, advogada e cientista política, mestre em Direito Previdenciário e doutoranda em Direito Constitucional.

VOLTAR PARA  
O SUMÁRIO





## Sinal amplia rede de convênios

*Além das parcerias já firmadas, filiados ao Sindicato terão acesso, a partir de janeiro, ao maior clube de vantagens da América Latina*

**A**lém de fortalecer a luta em defesa dos direitos dos servidores e do serviço público, fazer parte de ações judiciais e ter à disposição consultoria em assuntos jurídicos e previdenciários, entre outras vantagens, o filiado ao Sinal pode aproveitar de descontos em diversos produtos e serviços. Em linha com o compromisso de oferecer ainda mais benefícios, o Sindicato trabalha para ampliar a rede de convênios.

### **MAIS CAPACITAÇÃO**

Apenas no último semestre, o Sinal firmou acordos com duas grandes redes de ensino, que garantem condições exclusivas, não só ao filiado, mas também aos seus dependentes diretos.

O **grupo Ânima Educação** possui instituições espalhadas por todo o território nacional. São dezenas de opções de cursos de graduação – tecnólogo, bacharelado e licenciatura –, pós-graduação e especialização, presenciais e também à distância, para quem quer mais comodidade e horários flexíveis.

Outra importante parceria efetivada recentemente é com o **Instituto Presbiteriano Mackenzie**, que oferece descontos na pós-graduação *lato sensu*, no formato *Multicompany*; no mestrado profissional *Stricto Sensu*; na Educação Executiva; e na graduação tecnológica EaD.

Aproveite estas vantagens para se especializar em sua área de atuação ou buscar uma nova formação superior. Além de garantir uma maior capacitação e incrementar as habilidades para o desenvolvimento de suas funções, você ainda pode ampliar suas possibilidades de mobilidade funcional e colocação dentro da própria carreira e do Banco Central.

## **OUTRAS PARCERIAS**

Descontos também em mais instituições de ensino, como escolas de idiomas e cursos preparatórios, em redes de hotéis, farmácias e em diversos produtos e serviços. [Clique aqui](#) para mais informações sobre os convênios nacionais e regionais.

## **VEM AÍ...**

Nos próximos dias, filiados ao Sinal de todas as regionais, bem como seus respectivos dependentes, terão acesso ao maior clube de vantagens da América Latina. Fundado em 2014, o Markt Club possui mais de 1.400 empresas parceiras, em mais de 17 mil endereços em todo o Brasil e mais de 2 milhões de usuários.

As maiores marcas, os maiores varejistas, as melhores academias e muitas outras opções em um só lugar.

Filie-se e aproveite! ■

VOLTAR PARA  
O SUMÁRIO

