

[MOMENTOS DECISIVOS]**Com prazo exíguo,
categoria intensifica
agenda de mobilizações
pelo reajuste**

Em face da legislação vigente, qualquer recomposição para 2022 deve ser viabilizada até o início de abril



Contagem regressiva. O mês de março se desenha como o mais importante desde o início de nossa mobilização pela Reestruturação de Carreira, com reajuste salarial. E não poderia ser diferente, haja vista o prazo-limite, em face da legislação eleitoral, de 2 de abril para que seja viabilizada alguma recomposição remuneratória para os servidores públicos federais.

O reajuste, inclusive, foi uma das pautas de reunião entre representantes do Sinal e o presidente, Roberto Campos Neto, a diretora de Administração Banco Central, Carolina Barros, e suas equipes no último dia 18 de fevereiro. Na oportunidade, Campos Neto, ao afirmar que não deve haver recomposição remuneratória para nenhuma categoria, reforçou o compromisso de trabalhar por um percentual semelhante ao corpo funcional, caso outra carreira seja contemplada.

O presidente do Sindicato, Fábio Faiad, todavia, observou que declarações recentes de autoridades, inclusive do presidente da República, dão conta de que a Polícia Federal receberá um reajuste. Ainda alertou que não é possível esperar o mês de abril para que o BC comece a se mover em prol de uma recomposição, pois não haveria tempo hábil.

Não apenas pelo prazo exíguo. Razões para lutar não nos faltam. O Corrosômetro, ferramenta desenvolvida pelo Sinal para registrar a corrosão infla-

cionária sobre os salários, aponta perdas superiores a 33% em comparação com julho de 2010. Desde o último reajuste, em 2019, a variação negativa do poder de compra já supera 20% e, caso nada seja feito, serão ao menos mais dois anos sem recomposição, uma vez que nova janela de oportunidade para qualquer concessão se dará apenas com vistas a 2024.

Há que se destacar também a pauta não salarial, que engloba a modernização dos cargos e a designação como essenciais e exclusivos de Estado, dentre outros pontos. Apesar dos avanços nas discussões internas, não há ainda uma proposta oficial do governo acerca do tema.

Os atos de protesto, com paralisações parciais, durante fevereiro e a primeira quinzena de março contaram com boa adesão. Assembleia Geral Nacional (AGN) de servidores do Banco Central no próximo dia 16 definirá ações mais contundentes para a continuidade da mobilização. E você, servidor aposentado e pensionista, é convidado a reforçar este movimento, participando das AGNs e das atividades virtuais que são parte da mobilização e, ainda, dando sugestões por meio do endereço **mudarosinal@sinal.org.br**.

Acompanhe mais notícias sobre as lutas em curso no nosso site (**sinal.org.br**). Caso queira receber nossos informativos via *WhatsApp*, mande mensagem para o número **(61) 981458400**.

O modelo de remuneração como elo intergeracional no BC

Até a instituição do modelo de remuneração por subsídio, o Banco Central do Brasil praticava o modelo constituído de Vencimento Básico (VB), acrescido de outras parcelas remuneratórias identificadas como gratificações – Gratificação de Qualificação e Gratificação de Atividade do Banco Central.

Naquela época, a curva remuneratória tinha uma progressividade ampla, que se estendia ao longo dos estimados 30 anos de carreira. Dessa forma, o salário de ingresso era muito menor que o de saída. O último praticamente dobrava o primeiro, considerados apenas os valores referentes ao VB, sem contar os acréscimos pelas gratificações e pelo exercício das funções comissionadas.

Tal cenário remuneratório estava fazendo com que o BC perdesse parte significativa de seus quadros mais jovens ou recém-concursados para outros órgãos públicos que praticavam salários de ingresso mais altos e curva salarial menos inclinada, na verdade, no nosso caso, uma exponencial. Esse êxodo ocorria, notadamente, dentre os servidores mais qualificados, segmento mais competitivo nos concursos, configurando uma seleção perversa, contra os interesses do BC.

A solução vislumbrada pela Autarquia foi a implantação do modelo de remuneração por subsídio, a exemplo do que se estava adotando para outras carreiras de grau de importância semelhante à Carreira de Especialista do Banco Central. Com esse novo modelo, conseguiu-se sanar o problema implementando-se uma nova curva salarial, que incrementou o salário de ingresso e o ritmo de progressão. Na implantação do subsídio, os servidores mais antigos tiveram os menores índices de reajuste e os mais novos, aumentos expressivos. Com isso, estabilizou-se o quadro. Vários servidores antigos, ativos e aposentados, ficaram com seus ganhos congelados em função da nova curva, passando a perceber uma parcela denominada Vantagem Pecuniária Individual (VPI) que foi sendo absorvida por reajuste futuros, até que o valor do subsídio igualasse e superasse o excesso que apresentava sobre a curva projetada para seu tempo de casa.

Isso representou uma perda para os mais antigos, comparativamente ao incremento de remuneração dos mais novos. Era plenamente justificável, pois se tratava de proteger a instituição, sua sustentabilidade em termos de quadro de pessoal.

Posteriormente, ao longo de sucessivas reformas, todas contra os servidores, tanto ativos como aposentados, perdas nos foram sendo impostas. Com a reforma da Previdência, em 2003, por exemplo, servidores já aposentados passaram a contribuir para o regime de aposentadoria, ainda que isso não significasse qualquer perspectiva de ganho futuro. Na verdade, apenas um novo confisco de remuneração. Outra perda registrada com o passar do tempo se deu nas funções comissionadas exercidas por longo tempo, que no sistema Centrus eram mantidas.

E, talvez, a maior perda sofrida pelos servidores após sua aposentadoria seja a do poder de pressão. Dependem da solidariedade e visão de futuro dos que permanecem em atividade, o que os governos procuram eliminar, com propostas que subordinam os reajustes a sistemas que promovem o achatamento das aposentadorias.

No presente, depois de oferecer a remuneração por subsídio como garantia da paridade - aceita a contragosto quando foi instituída, porque implicava em perdas imediatas em nome de garantia futura -, o governo traz à tona proposta de quebra do subsídio e adoção de remuneração com gratificação de produtividade, o que, conseqüentemente, afetará tal garantia. O subsídio não era a solução? Por que passa a ser o problema? Por que impede de se reajustar a menor os proventos de aposentadoria frente aos rendimentos dos servidores ativos?

Esperta e maliciosamente o governo dissemina o argumento de que aposentados não teriam direito a ela porque estando inativos não apresentam produtividade. Como se não tivessem sido produtivos quando na ativa. Como se não tivessem sido os construtores da instituição que legaram aos mais novos. Como se não se tratasse de uma corrida de revezamento em que as gerações avançam o que podem e passam o bastão à próxima, que assim, não parte do zero, e sim aproveita o alicerce que construiu a gera-

ção que lhe antecede.

Num raciocínio imediatista, muitos encampam essa argumentação e não se apercebem dos riscos que ela traz em seu bojo, para todos, não apenas para os aposentados.

- Risco cultural, um dos mais graves, representado pela quebra da solidariedade intergeracional. Os novos um dia estarão na situação dos aposentados de hoje, e a nova cultura os abandonará também. Governos passam e os que chegam não se comprometem com as promessas dos antigos. O comportamento do atual demonstra isso.
- Política remuneratória com gratificação de produtividade, desempenho, ou o que seja, quebra uma histórica bandeira, que é a da remuneração homogênea e não por produtividade individual.

Explicando: As pessoas em sua diversidade natural apresentam produtividade diferenciada, sem que isso caracterize necessariamente improdutividade ou desídia. Os sindicatos lutam para superar o velho trinômio “bunda/cadeira/hora” com relógio de ponto, catracas etc., e pela sua substituição por produtividade e metas. Por aferição preferencialmente por equipes. Isso para manter a solidariedade, barrar a competição predatória entre os colegas, sem amparar acomodação das pessoas dentro das equipes.

A gestão moderna de pessoas propugna por isso, não por competição predatória. Colaboração, engajamento, compartilhamento de competências e respeito aos colaboradores.

Ao instituir remuneração com parcela por gratificação de produtividade (o tal do bônus), o governo abre o caminho para:

- **Estabelecer que só o topo da pirâmide de produtividade tenha acesso à maior remuneração. Inclusive não necessariamente objeto de aumento real porque apenas distribui parte da correção salarial que sonega aos que avaliar como menos produtivos.**
- **Sacramentar a desunião entre os colegas, fragilizando a categoria.**
- **Promover achatamento/confisco de parte dos rendimentos dos aposentados e pensionistas. E um achatamento progressivo, porque daí em diante a cada ano uma parte da reposição**

“
As pessoas em sua diversidade natural apresentam produtividade diferenciada, sem que isso caracterize necessariamente improdutividade ou desídia
”

inflacionária lhes será negada porque será feita por meio do bônus, que não recebem ou que recebem apenas parcialmente e por tempo limitado. Ainda, acena com reajuste dos “benefícios”, como o vale alimentação, que os aposentados também não recebem.

- **Por último, trocar o espírito de equipe pelo individualismo, onde cada um defende o seu, sem considerar a contribuição do outro para a qualidade de seu trabalho.**

Bônus de produtividade não é remuneração para todos. E mesmo os beneficiados, no primeiro momento, correm sério risco de receber o bônus em percentuais e valores diferentes entre áreas, departamentos, localidade – sede e regional, pessoas, etc. O Bônus é bom mesmo para o governo, que quer desunir, fragilizar, e achatar a folha de pagamentos.

Ademais, correções ou aumentos via bônus, não geram contribuição patronal paritária para o programa de saúde. Já via subsídio, capitalizam o FASPE, fundo financeiro que banca o PASBC, um direito histórico que tem que ser preservado.

A garantia, para todos nós, reside na união, solidariedade e na preservação de direitos como a paridade e o subsídio. Precisaremos estar unidos e mobilizados, todos, ativos e aposentados, para nos defendermos enquanto categoria.

*Texto de **Mardônio Sarmiento** –
Diretor de Comunicação do Sinal*

NOVA TENTATIVA DE GOLPE



Atenção! Golpistas estão entrando em contato com aposentados, informando supostos valores a serem recebidos referentes a créditos de natureza previdenciária. Uma das mais recentes tentativas de golpe se dá por meio de correspondência física, em nome do escritório Solyne Advocacia LTDA.

Fique atento. Não faça depósitos, transferências ou pagamento de boletos. Não forneça informações pessoais e não clique em links suspeitos recebidos por e-mail, sms ou WhatsApp.

Em caso de dúvidas sobre ações judiciais, demandas administrativas ou outros temas, entre em contato com o Sinal: **(61) 3322 8208** / WhatsApp **(61) 98145 8400** – juridiconac@sinal.org.br.

AÇÃO SOLIDÁRIA

O Sinal apoia e divulga iniciativa da Arquidiocese do Rio de Janeiro para auxílio às vítimas das enchentes e deslizamentos ocorridos na cidade de Petrópolis, no estado Fluminense. E você também pode ajudar no socorro às famílias.

Confira os dados bancários para doação:

Banco Bradesco (Conta emergencial Cáritas Arquidiocesana):
Agência: 0814-1
Conta corrente: 48500-4
CNPJ (chave PIX): 34.267.971/0001-14.



Contribua.

Para mais informações sobre a iniciativa, acesse o endereço [instagram.com/arqrio](https://www.instagram.com/arqrio).

TEM MAIS VANTAGENS



Milhares de descontos em produtos e serviços em uma só plataforma. Filiado, já aproveitou os benefícios do Sinal Plus? De medicamentos a hospedagens em hotéis e resorts, você encontra no site sinalplus.temmaisvantagens.com.br. Tudo isso fruto da parceria entre o Sindicato e o Markt Club, maior clube de vantagens da América Latina, com mais de 17 mil endereços espalhados pelo Brasil e mais de 2 milhões de usuários.

Acesse o site acima para ativar o seu cadastro e incluir até cinco dependentes para usufruírem dos mesmos descontos. Caso não encontre o estabelecimento ou produto desejado, você ainda pode indicá-lo ao Markt Club por meio de formulário na própria página.

Se tiver dificuldades no acesso ou utilização do sistema, entre em contato pelo telefone ou WhatsApp **(61) 99354-6881**, pelo email atendimento@temmaisvantagens.com.br ou, ainda, diretamente com sua representação regional do Sinal.

Para conferir outros convênios, nacionais ou regionais, do Sindicato, acesse o nosso site (portal.sinal.org.br/servicos/convenios).



Desde o início da atual gestão, o Sinal tem buscado diversificar os canais de interação e também de participação dos filiados.

Tem dúvidas, comentários ou mesmo sugestões para a melhoria de nossa atuação?

Envie para o endereço mudarnosinal@sinal.org.br ou pelo nosso WhatsApp **(61) 981458400**.

Estamos trabalhando para melhor te atender a cada dia.

Os informativos e documentos citados nas matérias podem ser acessados na versão digital do Sinal Plural Expresso, disponível em nosso site (sinal.org.br), na aba "Publicações", ou pelo QR Code ao lado.

Construa, junto conosco, este boletim. Envie comentários e sugestões de assuntos que você gostaria de ver aqui para sinalplural@sinal.org.br.



Use a câmera do seu smartphone para acessar.