

Proposta de PCCR demora, é insuficiente e desagrada



Apresentação da proposta de PCCR feita pelo banco no dia 8 de março

Após longa espera, descumprindo acordo coletivo que previa sua implantação em janeiro deste ano, o BRB, enfim, apresentou uma proposta de Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) que, embora não conclusivo, desagrada sobremaneira diversos segmentos do banco.

Em que pese trazer pontos positivos e que necessitam há tempos de solução, o conjunto do que foi apresentado na quinta-feira (8) traz “soluções” que na

verdade são agressões aos direitos dos funcionários do BRB.

São exemplos de pontos positivos apresentados pelo banco a nova tabela de cargos, dividida em 48 padrões; a elevação do piso dos analistas de O e M e de TI para R\$ 5.768,00 e dos advogados para R\$ 12.096,00; a valorização dos gerentes gerais (embora não no percentual que se esperava) com remuneração de R\$ 15.000 para GG I e R\$ 10.310 para GG 5 (remunerações acima do prati-

cado pelo mercado) e dos assistentes de negócio que, após aprovação no curso de qualificação e estágio, serão enquadrados como gerentes de negócio júnior com remuneração de R\$ 6.900,00. Há ainda a valorização dos atuais gerentes de negócios, cuja remuneração, em alguns casos será de até R\$ 9.800,00 (dependerá da carteira administrada).

Porém, a proposta de solução da 7ª e 8ª horas, com redução drástica de remuneração para os

supervisores de processos, especialistas em crédito, especialistas em risco, operadores financeiros e secretárias, além da extinção pura e simples da função de auxiliar administrativo, descomissionando mais de 100 companheiros, são exemplos de propostas que afrontam os funcionários e causarão sofrimento a estes, justamente o contrário do que o PCCR deveria proporcionar, pois o que se esperava era a solução de problemas e não a criação de novos.

Histórico da negociação do PCCR

A negociação deste instrumento, o PCCR, remonta ainda à implantação do PCS 2009, que nasceu “viciado”, trazendo consigo mais problemas que soluções. Desde aquela data, o Sindicato vem insistindo na necessidade de revisão dele.

No acordo coletivo de 2010,

conquistamos a revisão do PCS, cuja implantação se daria em janeiro de 2011. Porém, fruto de mudança de cenário em 2010 (eleição do governador Agnelo Queiroz) que promoveria mudanças na direção do banco, o Sindicato entendeu a necessidade de postergar aquela data, num ato de boa fé, a pedido

da então diretoria nomeada, que fez compromisso de celeridade na discussão do assunto em 2011.

Durante todo o ano de 2011 cobramos do banco esta solução, cujo desfecho ficou materializado na conclusão da campanha salarial, ocasião em que ficou acordado que sua implantação seria em janeiro de

2012, e seus efeitos financeiros seriam retroativos a setembro de 2011, efeitos esses que seriam pagos a título de abono quando de sua implantação.

Já estamos em março de 2012, e somente agora o banco apresenta sua primeira proposta, cujo detalhamento apresentamos a seguir.

A proposta

Tabela de cargos

Estabelecimento de 48 padrões, divididos em três níveis:

- Nível 1 do padrão 1 ao 16
- Nível 2 do padrão 17 ao 32
- Nível 3 do padrão 33 ao 48

O interstício entre os níveis ainda não foi definido. O banco diz que a definição será entre

um modelo de progressão linear de 1% entre cada padrão e um modelo gradativo em que para o nível 1 seria adotado percentual de 1,2%, para o nível 2 percentual de 1% e para o nível 3 percentual de 0,8%.

Para mudança de nível, seria necessário o cumprimento de alguns pré-requisitos. O cumprimento desses propiciaria a mudança de até

quatro padrões quando da mudança de nível.

Os atuais funcionários seriam enquadrados no mesmo padrão que hoje ocupam, independentemente de ser nível 1, 2 ou 3, não necessitando para isso de apresentação de nenhum pré-requisito. Os pré-requisitos para mudança de nível não foram apresentados ainda.

CARGOS	CARREIRAS	JORNADA	CLASSE SALARIAL	PADRÃO SALARIAL															
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ESCRITURÁRIO	ADMINISTRATIVA	30	A2	1.900,08	1.919,08	1.938,27	1.957,65	1.977,23	1.997,00	2.016,97	2.037,14	2.057,51	2.078,09	2.098,87	2.119,86	2.141,06	2.162,47	2.184,09	2.205,93
			B2	2.227,99	2.250,27	2.272,78	2.295,50	2.318,46	2.341,64	2.365,06	2.388,71	2.412,60	2.436,72	2.461,09	2.485,70	2.510,56	2.535,66	2.561,02	2.586,63
			C2	2.612,50	2.638,62	2.665,01	2.691,66	2.718,58	2.745,76	2.773,22	2.800,95	2.828,96	2.857,25	2.885,82	2.914,68	2.943,83	2.973,27	3.003,00	3.033,03
TÉCNICO EM PROCESSAMENTO DE DADOS	TECNOLOGIA		D2	2.358,68	2.382,27	2.406,09	2.430,15	2.454,45	2.479,00	2.503,79	2.528,82	2.554,11	2.579,65	2.605,45	2.631,50	2.657,82	2.684,40	2.711,24	2.738,35
			E2	2.765,74	2.793,40	2.821,33	2.849,54	2.878,04	2.906,82	2.935,89	2.965,25	2.994,90	3.024,85	3.055,10	3.085,65	3.116,50	3.147,67	3.179,14	3.210,94
			F2	3.243,05	3.275,48	3.308,73	3.341,31	3.374,73	3.408,47	3.442,56	3.476,98	3.511,75	3.546,87	3.582,34	3.618,16	3.654,34	3.690,89	3.727,80	3.765,07
ANALISTA DE ORGANIZAÇÃO E SISTEMAS / ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	TECNOLOGIA	J2	5.768,00	5.825,68	5.883,94	5.942,78	6.002,20	6.062,23	6.122,85	6.184,08	6.245,92	6.308,38	6.371,46	6.435,18	6.499,53	6.564,52	6.630,17	6.696,47	
		K2	6.763,43	6.831,07	6.899,38	6.968,37	7.038,06	7.108,44	7.179,52	7.251,32	7.323,83	7.397,07	7.471,04	7.545,75	7.621,21	7.697,42	7.774,39	7.852,14	
		L2	7.930,66	8.009,96	8.090,06	8.170,96	8.252,67	8.335,20	8.418,55	8.502,74	8.587,77	8.673,64	8.760,38	8.847,98	8.936,46	9.025,83	9.116,09	9.207,25	
ADVOGADO	JURÍDICA	40	G3	12.096,72	12.217,69	12.339,86	12.463,26	12.587,90	12.713,77	12.840,91	12.969,32	13.099,01	13.230,00	13.362,30	13.495,93	13.630,89	13.767,20	13.904,87	14.043,92
			H3	14.184,36	14.326,20	14.469,46	14.614,16	14.760,30	14.907,90	15.056,98	15.207,55	15.359,62	15.513,22	15.668,35	15.825,04	15.983,29	16.143,12	16.304,55	16.467,60
			I3	16.632,27	16.798,60	16.966,58	17.136,25	17.307,61	17.480,69	17.655,49	17.832,05	18.010,37	18.190,47	18.372,38	18.556,10	18.741,66	18.929,08	19.118,37	19.309,55

Tabela com interstício de 1% para todos os padrões

CARGOS	CARREIRAS	JORNADA	Interstício	CLASSE SALARIAL	PADRÃO SALARIAL															
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ESCRITURÁRIO	ADMINISTRATIVA	30	1,20%	A2	1.900,08	1.922,88	1.945,96	1.969,31	1.992,94	2.016,85	2.041,06	2.065,55	2.090,34	2.115,42	2.140,80	2.166,49	2.192,49	2.218,80	2.245,43	2.272,37
			1,00%	B2	2.299,64	2.322,64	2.345,86	2.369,32	2.393,02	2.416,95	2.441,12	2.465,53	2.490,18	2.515,08	2.540,23	2.565,64	2.591,29	2.617,21	2.643,38	2.669,81
			0,80%	C2	2.696,51	2.718,08	2.739,83	2.761,75	2.783,84	2.806,11	2.828,56	2.851,19	2.874,00	2.896,99	2.920,16	2.943,53	2.967,07	2.990,81	3.014,74	3.038,86
TÉCNICO EM PROCESSAMENTO DE DADOS	TECNOLOGIA		1,20%	D2	2.358,68	2.386,98	2.415,63	2.444,62	2.473,95	2.503,64	2.533,68	2.564,09	2.594,86	2.625,99	2.657,51	2.689,40	2.721,67	2.754,33	2.787,38	2.820,83
			1,00%	E2	2.854,68	2.883,23	2.912,06	2.941,18	2.970,59	3.000,30	3.030,30	3.060,60	3.091,21	3.122,12	3.153,34	3.184,87	3.216,72	3.248,89	3.281,38	3.314,19
			0,80%	F2	3.347,34	3.374,11	3.401,11	3.428,32	3.455,74	3.483,39	3.511,26	3.539,35	3.567,66	3.596,20	3.624,97	3.653,97	3.683,20	3.712,67	3.742,37	3.772,31
ANALISTA DE ORGANIZAÇÃO E SISTEMAS / ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	TECNOLOGIA		1,20%	J2	5.768,00	5.837,22	5.907,26	5.978,15	6.049,89	6.122,49	6.195,96	6.270,31	6.345,55	6.421,70	6.498,76	6.576,74	6.655,66	6.735,53	6.816,36	6.898,15
			1,00%	K2	6.980,93	7.050,74	7.121,25	7.192,46	7.264,39	7.337,03	7.410,40	7.484,50	7.559,35	7.634,94	7.711,29	7.788,41	7.866,29	7.944,95	8.024,40	8.104,65
			0,80%	L2	8.185,69	8.251,18	8.317,19	8.383,73	8.450,79	8.518,40	8.586,55	8.655,24	8.724,48	8.794,28	8.864,63	8.935,55	9.007,03	9.079,09	9.152,40	9.224,94
ADVOGADO	JURÍDICA	40	1,20%	G3	12.096,72	12.241,88	12.388,78	12.537,45	12.687,90	12.840,15	12.994,23	13.150,17	13.307,97	13.467,66	13.629,27	13.792,83	13.958,34	14.125,84	14.295,35	14.466,89
			1,00%	H3	14.640,50	14.786,90	14.934,77	15.084,12	15.234,96	15.387,31	15.541,18	15.696,59	15.853,56	16.012,10	16.172,22	16.333,94	16.497,28	16.662,25	16.828,87	16.997,16
			0,80%	I3	17.167,13	17.304,47	17.442,91	17.582,45	17.723,11	17.864,90	18.007,81	18.151,88	18.297,09	18.443,47	18.591,02	18.739,74	18.889,66	19.040,78	19.193,11	19.346,65

Interstício de 1,2%, 1,0% e 0,08% para os níveis 1, 2 e 3 respectivamente

Tabela de funções

Confira, ao lado, como ficarão as funções após a implantação do PCCR. A tabela apresenta a nomenclatura, a carga horária, o valor da FG do PCS de 2009, corrigido até a data-base de setembro de 2011, o novo valor proposto da FG, o valor do VR do PCS de 2009 corrigido até a data-base de setembro de 2011 e o novo VR proposto.

FUNÇÕES GRATIFICADAS	CH	VALOR DA GRATIFICAÇÃO		VALOR DE REFERÊNCIA PISO SALARIAL	
		PCS-2009	PCCR-2012	PCS-2009	PCCR-2012
		ATUAL	PROPOSTO	ATUAL	PROPOSTO
CONSULTOR JURÍDICO	8	9.919,55	10.000,00	21.439,05	21.440,00
SUPERINTENDENTE	8	7.464,62	10.000,00	20.507,23	20.510,00
OUVIDOR	8	7.464,62	10.000,00	20.507,23	20.510,00
SECRETÁRIO EXECUTIVO	8	7.464,62	10.000,00	20.507,23	20.510,00
CONSULTOR JURÍDICO ADJUNTO	8	6.831,30	7.000,00	17.388,77	17.400,00
GERENTE GERAL 1	8	6.336,98	8.500,00	13.764,27	15.000,00
GERENTE GERAL 2	8	5.843,53	8.000,00	12.336,17	13.500,00
GERENTE DE ÁREA	8	5.696,16	7.000,00	11.016,19	12.150,00
GERENTE GERAL 3	8	5.254,06	7.000,00	11.163,11	12.150,00
ASSESSOR EXECUTIVO DA DIRETORIA	8	4.811,93	7.000,00	9.235,36	12.150,00
AUDITOR	8	5.696,16	6.500,00	11.016,19	11.020,00
GERENTE GERAL 4	8	4.811,93	6.500,00	10.294,76	11.020,00
GERENTE DE NÚCLEO	8	5.106,68	6.000,00	10.306,13	10.310,00
GERENTE DE RELACIONAMENTO	8	5.106,68	6.000,00	10.306,13	10.310,00
ASSESSOR EXECUTIVO DA SUPERINTENDÊNCIA	8	0,00	6.000,00	0,00	10.310,00
GERENTE GERAL 5	8	4.369,82	5.800,00	9.732,13	10.310,00
GERENTE DE NEGÓCIOS MASTER/P/J/EMPRESARIAL	8	4.080,07	5.400,00	9.068,21	9.800,00
GERENTE DE PROJETOS	8	4.811,93	5.000,00	9.235,36	9.240,00
GERENTE DE NEGÓCIOS SÊNIOR	8	4.080,07	5.000,00	9.068,21	9.240,00
GERENTE ADMINISTRATIVO	8	3.782,83	4.500,00	7.949,17	8.500,00
GERENTE DE NEGÓCIOS PLENO	8	4.080,07	4.200,00	9.068,21	8.000,00
GERENTE DE NEGÓCIOS JÚNIOR	8	2.748,73	4.000,00	3.538,62	6.900,00
GERENTE DE EXPEDIENTE	8	3.485,59	4.000,00	6.830,11	6.900,00
ESPECIALISTA SÊNIOR	6	4.080,07	4.300,00	9.068,21	8.200,00
ESPECIALISTA PLENO	6	3.927,72	4.050,00	8.164,44	7.500,00
ESPECIALISTA JÚNIOR	6	0,00	3.800,00	0,00	6.800,00
ANALISTA SÊNIOR	6	0,00	2.500,00	0,00	5.500,00
ANALISTA PLENO	6	0,00	2.100,00	0,00	4.200,00
SECRETARIA DE DIRETORIA	6	2.011,88	2.100,00	5.307,38	4.200,00
ANALISTA JÚNIOR	6	0,00	1.500,00	0,00	3.500,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6	1.439,33	800,00	3.538,62	-
SECRETÁRIA	6	0,00	1.000,00	0,00	3.000,00

7ª e 8ª horas – enquadramento

As funções gratificadas que se enquadram nos critérios de jornada de 6 horas serão, com a implantação do PCCR, adequadas à esta jornada, e seu enquadramento se dará como o apresentado nesta tabela.

É importante salientar que o VR será o piso para a FG, ou seja, nenhum ocupante da referida FG receberá menos que o VR, mas se a soma das verbas salariais (VP, anuênios, FG, etc) for maior que o VR, prevalece a soma das verbas.

Auxiliares administrativos

Pela proposta apresentada pelo banco, estes colegas serão os mais castigados, pois, a proposta apresenta pura e simplesmente a ex-

ENQUADRAMENTO NOVO PCCR						
TABELA DE FUNÇÕES 1						
FG PCS 2009	CH	NOVA FG (possibilidades)	CH	VALOR DA GRATIFICAÇÃO		VR OU PISO SALARIAL
				ATUAL	PROPOSTO	ATUAL
Supervisor de Processos		Especialista Júnior	6	3.485,59	3.800,00	6.830,11
Supervisor de Processos		Analista Sênior	6	3.485,59	2.800,00	6.830,11
Assistente Administrativo	8	Analista Sênior	6	2.748,73	2.500,00	6.373,86
Secretária	8	Secretária de Diretoria	6	2.011,88	2.500,00	5.307,38
Especialista em crédito	8	Especialista Júnior	6	4.080,07	3.800,00	9.068,21
Especialista de risco	8	Especialista Júnior	6	3.927,72	3.800,00	8.164,44
Operador Financeiro	8	Especialista Júnior	6	3.927,72	3.800,00	8.164,44

tição da função e o enquadramento destes no cargo de escriturário. O banco propõe o pagamento de uma remuneração compensatória

no valor de R\$ 800,00 por um período de 6 meses, ao fim dos quais deixariam de receber este valor.

Avaliação da proposta

Em reunião ocorrida na sede do Sindicato ainda na quinta-feira (8), após a apresentação pelo banco da proposta de PCCR ocorrida na tarde daquele dia, os delegados sindicais e funcionários presentes discutiram e avaliaram a proposta. Após a discussão, deliberou-se por considerar:

A proposta apresentada pelo BRB não pode ser definitiva. Embora existam pontos extremamente positivos, conforme avaliação feita na reunião, e está refletida na matéria de capa do jornal, a proposta apresenta pontos que necessitam de melhorias.

Por isso, antecipadamente, o Sindicato apresenta ao banco reivindicações acerca daquilo que considera insuficiente, conforme resultado da discussão:

1 – O Sindicato não abre mão da reivindicação de redução de jornada para os cargos que devem ser de 6 horas, sem redução salarial.

2 – Alternativamente, o Sindicato reivindica que o banco dê a opção aos que optam pela jornada de 8 horas, que assim permaneçam, obviamente fazendo as alterações administrativas de forma que suas funções se enquadrem nos pré-requisitos para a jornada de 8 horas.

3 – Elevação do VR de gerentes gerais para além do proposto, de forma a valorizar realmente esta fundamental FG nos pontos de atendimento.

4 – Estabelecimento da tabela de cargos com interstício escalonado de 1,2%, 1% e 0,8%, respectivamente para os níveis 1, 2 e 3.

Abono

Os presentes à reunião reiteraram a reivindicação já apresentada pelo Sindicato ao banco de concessão de um abono como compensação pelo não pagamento da PLR, uma vez que isso se dará em função de externalidade não controlável (provisionamento de operações feitas em gestões anteriores. Outro elemento é o fato de as metas terem sido alcançadas.

Os presentes reforçaram o pleito do abono, apontando-o também como forma de se compensar o atraso na implantação do PCCR.

Sobre o assunto (abono), o presidente do BRB, Jacques Pena, em visita ao Sindicato ainda em 6 de fevereiro, se comprometeu a estudar o assunto. (ver matéria pag 4)

Além das reivindicações apresentadas, foi cobrado do banco a apresentação de pontos importantes sobre o PCCR, os quais até agora não estão definidos: os mecanismos de encarecimento, item essencial em um programa de cargos, carreiras e salários. Não há definição também da data de implantação do PCCR, já demasiadamente atrasada em relação ao acordado na campanha salarial.

Segundo o banco, o atraso de-



corre de: além da complexidade de estudos técnico, do resultado inesperado no ano de 2011. As definições sobre a data de implantação, bem como o valor de um abono compensatório tanto pelo atingimento das metas quanto pela demora na implantação do PCCR, só poderão ocorrer na segunda quinzena de abril, pois, de acordo com o banco, há questões relevantes que ainda carecem de estudos, tais como:

1 – Impacto da implantação do PCCR nas reservas matemáticas do plano I (BD) da Regius (qualquer alteração de remuneração tem impacto importante no plano I). Sobre isto é importante salientar o total silêncio dos representantes eleitos para a Regius, sejam as diretoras, e os conselheiros deliberativos e fiscais, cujo papel, para além de garantir uma boa gestão, deveriam primar-se pela comunicação constante com os participantes, que estão absolutamente decepcionados com informações que circu-

lam no banco de que a Regius teria sido o fator preponderante a causar a demora na implantação do PCCR.

2 – Resultado do banco no primeiro trimestre (janeiro, fevereiro e março). Os gastos com PCCR e com o abono devem ser compatíveis com esse resultado, e essas informações só estarão disponíveis no período acima citado.

Reuniões com segmentos

Como deliberação da reunião ocorrida no Sindicato na quinta-feira (8), ficou acertada a realização de duas reuniões, respectivamente, com os ocupantes das FG's de auxiliar administrativo e supervisor de processo. Estas reuniões ocorrerão no Sindicato, nos dias 21 de março (auxiliares) e 22 de março (supervisores), ocasiões em que discutiremos, com a presença de assessoria jurídica do Sindicato, os caminhos para buscarmos soluções para as questões específicas destes.

Novo presidente do BRB, Jacques Pena visita o Sindicato

Com o objetivo de estreitar o diálogo entre a nova diretoria do BRB e os trabalhadores, o novo presidente do banco, Jacques Pena, empossado em 1º de fevereiro, visitou o Sindicato no dia 6 daquele mês. Na ocasião, ele reafirmou o compromisso assumido em sua sabatina na Câmara Legislativa do DF, bem como na posse no banco, de fortalecimento do BRB enquanto instituição pública, de valorização do corpo de funcionários e de ampliação da participação do BRB no desenvolvimento do DF e Entorno.

Participaram do encontro o presidente do Sindicato, Rodrigo Britto, o secretário-geral, André Nepomuceno, e os diretores Antonio Eustáquio, Cida Sousa, Cristiano Severo e Manoel Duque. O dirigente sindical Rodrigo Camilo também participou da reunião. Pelo banco, estiveram presentes também os diretores Alair Vargas (Atendimento e Distribuição) e Jorge Souza (Gestão de Pessoas e Administração).

Durante a visita, Jacques, que já foi presidente do Sindicato, informou que estão em avaliação os últimos detalhes para a apresentação do novo modelo do Plano de Cargos, Carrei-



ras e Remuneração (PCCR). Quanto ao possível impacto negativo no lucro do banco referente à operação de compra de títulos do Fundo de Compensação de Variações Salariais (FCVS), que provavelmente implicará no não pagamento da PLR referente ao segundo semestre de 2011, Jacques demonstrou abertura para dialogar uma eventual compensação aos funcionários do BRB, visto que este fato está fora da governabilidade dos bancários e as metas contratadas para o referido semestre foram alcançadas.

A compra dos títulos do FCVS foi feita na gestão de Ricardo Vieira, em novembro de 2009, dias antes da abertura da operação Caixa de

Pandora, no governo de José Roberto Arruda. Atualmente, a transação está avaliada em torno de R\$ 134 milhões, e esse valor deve ser provisionado nas contas do banco, seguindo as regras do Banco Central.

Veja entrevista com o presidente do BRB:

Quais são suas expectativas ao assumir a presidência do BRB?

Nós vamos trabalhar no sentido de continuidade da gestão do antigo presidente Edmilson Gama, aprimorando a gestão e a governança junto ao Banco Central. O objetivo também é buscar o fortalecimento junto aos novos funcionários, dar condições para implantação do

novo modelo de atendimento nas agências, com reformas, novas contratações e melhora no atendimento. Também precisamos investir na estrutura tecnológica da informação e deixar o banco mais competitivo.

Como a experiência como sindicalista pode ajudar na gestão do BRB?

A experiência sindical me trouxe uma forte capacidade de negociação e diálogo. Essas habilidades contribuirão para um bom desempenho da gestão no BRB. Minha orientação será na busca do diálogo com o objetivo de encontrar uma solução que seja vantajosa para a empresa, tanto quanto para os bancários.

Como fica a situação do BRB diante do possível prejuízo com a compra de títulos do Fundo de Compensação de Variações Salariais (FCVS)?

Este assunto está sendo tratado há muitos meses pelo BRB e a apuração da responsabilidade dentro da empresa, junto à Polícia Federal e a outros órgãos, já foi feita. As decisões internas relativas ao assunto no BRB já foram tomadas e assim que possível serão divulgadas.

Bancários apóiam greve dos professores

O Sindicato dos Bancários, solidário com os trabalhadores de outras categorias, apoia a greve dos professores da rede pública do ensino do DF, greve iniciada no último dia 12 de março.

A greve dos professores é ato legítimo de trabalhadores que lutam para fazer valer seus direitos em busca de melhores condições de trabalho, salário e escolas de qualidades. Essa greve reveste-se da maior legitimidade, uma vez que trata de

movimento que visa fazer o governo do DF cumprir acordo firmado com a categoria por ocasião da campanha salarial de 2011.

Pelo acordo daquela data, os professores aceitaram proposta do GDF para aquela campanha que previa dentre outras coisas, a implementação de plano de saúde e o envio de proposta de reformulação do plano de carreira da categoria até o final de setembro de 2011 para a CLDF (Câmara Legislativa do DF). A reformula-

ção deveria prever que em um prazo de três anos a remuneração dos professores seria elevada para alcançar a média de remuneração das categorias de nível superior do GDF.

A título de informação, é importante destacar que entre todas as categorias de servidores do GDF de nível superior (são 28), os professores têm um dos piores salários (é a 23ª pior paga). Os professores recebem menos que policiais militares, bombeiros militares, policiais civis, agen-

tes do Detran, servidores da área de arrecadação e tributação, fiscais, servidores da saúde, etc. "As outras categorias merecem e os professores também. Por isso, essa luta pela isonomia, já que a média da categoria possui nível superior. O GDF está em débito com os professores, pois prometeu e não cumpriu, e ainda tenta confundir a população com informações falsas. O Sinpro-DF vê com alegria o apoio dos bancários nessa justíssima luta", opina Maria Augusta, diretora do Sinpro-DF.