

Valorização dos níveis iniciais
da carreira docente nas
universidades estaduais paulistas

Diretorias da Adunesp, da Adunicamp e da Adusp
abril de 2021

Valorização dos níveis iniciais da carreira docente nas universidades estaduais paulistas

Diretorias da Adunesp, da Adunicamp e da Adusp, abril de 2021

Nas últimas décadas, tem havido um enorme ataque aos serviços públicos e um processo generalizado de retirada de direitos da(o)s trabalhadora(e)s em ambos os setores, público e privado.

Tal processo tem sido acelerado nos últimos anos nas universidades estaduais paulistas, acarretando um enorme arrocho salarial por parte das reitorias e uma perda significativa de direitos, em especial os previdenciários, provocando uma divisão da categoria docente em segmentos: a(o)s que ingressaram antes de 2003 e mantém o direito à aposentadoria integral com paridade; a(o)s que entraram entre 2003 e 2013 e seguem as regras de transição com proventos calculados com base numa média dos salários; e aquela(e)s que ingressaram posteriormente a 2013, tendo o teto do Regime Geral da Previdência como provento de aposentadoria e compelida(o)s a aderir a planos de previdência complementar.

Temos também sido submetida(o)s a um aprofundamento da precarização das condições de trabalho, com a constante tentativa de acabar com a estabilidade e a progressiva adoção de contratos docentes por tempo determinado, sem garantias trabalhistas e com salários aviltantes.

Esta realidade impõe novos desafios para os sindicatos, pois o modelo de carreira única – no qual a(o)s nova(o)s contratada(o)s podiam projetar atingir no final da carreira as mesmas condições da(o)s docentes com mais tempo de universidade – deixou de existir.

Atualmente, cada nova geração tem menos direitos que a anterior e o teto de possibilidades de remuneração é cada vez mais baixo. Se a(o)s professora(e)s que ingressaram na universidade até o início do século podiam projetar atingir um salário bruto máximo na casa dos 30 mil reais, para a(o)s atuais ingressantes, numa perspectiva otimista e reservada a uma parcela minoritária que atingisse o topo da carreira com 35 anos de serviço, o salário máximo seria da ordem de 26 mil reais, que sofreria uma queda brusca no momento da aposentadoria. A título de comparação a maior remuneração possível de docentes que entraram nos últimos anos nas universidades seria cerca de 28% menor se comparado com a maior remuneração possível hoje, no caso de uma carreira idêntica.

Os salários nas universidades estaduais paulistas acumulam, desde 2008, perdas da ordem de 30%, e esse impacto foi ainda mais sentido por docentes em início da carreira. Não é incomum que o início da vida profissional, imponha uma série de gastos que tendem a diminuir ao longo do tempo, por exemplo, a necessidade de aquisição de moradia, os gastos decorrentes do nascimento de filha(o)s, entre outros.

A situação fica ainda mais crítica quando se torna cada vez mais comum a imposta necessidade de custear as próprias pesquisas. As exigências produtivistas da universidade acabam por

fazer com que, muitas vezes, docentes financiem suas pesquisas e, principalmente, publicações com seus próprios salários, sob o risco de virem a ser punida(o)s nos processos de pretensão avaliação. Um outro aspecto importante de ser observado é a perspectiva muito lenta de melhoria das condições de remuneração. Na USP, por exemplo, são necessários, em média, 15 anos para se conseguir atingir um salário bruto da ordem de 15 mil reais e 24 anos para se chegar a salários em torno de 20 mil reais.

Não é de surpreender que esse estado de coisas gere um profundo mal-estar e uma enorme frustração entre a(o)s docentes com menos tempo de casa. Os pedidos de exoneração, antes muito raros, tornaram-se significativos nos últimos anos. Este quadro favorece as consultorias e a atuação das fundações e de seus cursos pagos, por promoverem alguma forma de complementação salarial, tendo por consequência a descaracterização do RDIDP, da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão e da carreira universitária. E ressalte-se, ainda, a perda de atratividade das três universidades estaduais paulistas a pessoas jovens que desejam trilhar a carreira docente.

Apesar do fato de que, há muito, os sindicatos de docentes das três universidades alertarem para essa questão, as reitorias não apresentam respostas efetivas para esse problema, que só fica mais grave com o passar do tempo.

Por tudo isso, as diretorias da Adunesp, da Adunicamp e da Adusp, reunidas para discutir a data base de 2021, decidiram aprofundar o debate sobre a valorização dos níveis iniciais da carreira no sentido de propor medidas concretas e imediatas para enfrentar o problema. Dessa forma, apresentamos a seguir algumas propostas para que o conjunto da categoria possa se engajar neste debate, visando a romper o bloqueio imposto pelo Cruesp sobre a questão.

Primeiro exemplo de proposta: alteração nos interstícios que separam os salários referência dos vários níveis da carreira

Nível de carreira (RDIDP)	Atual			Proposta de Alteração		
	Referência	Diferença (%)	% do salário de MS-6	Reajustado	Diferença (%)	% do salário de MS-6
MS-3.1	11.069,17		66,90	11.569,17		69,92
MS-3.2	12.133,15	9,61	73,33	12.533,15	8,33	75,75
MS-5.1	13.196,66	8,77	79,76	13.496,66	7,69	81,57
MS-5.2	14.282,47	8,23	86,32	14.482,47	7,30	87,53
MS-5.3	15.368,33	7,60	92,88	15.468,33	6,81	93,49
MS-6	16.545,57	7,66	100,00	16.545,57	6,96	100,00

Alterando os interstícios, com uma ligeira diminuição da diferença entre os salários MS3.1 frente ao MS6 de 66,90% para 69,92, alterando ainda proporcionalmente os demais níveis, se conseguiria uma valorização dos níveis iniciais da carreira com um aumento mínimo de cerca de 2% da folha de pagamento docente, usando a USP como exemplo.

Alternativamente podemos fixar os degraus da carreira em 7% e ficamos com a seguinte situação:

Nível de carreira (RDIDP)	Atual			Proposta de Alteração		
	Referência	Diferença (%)	% do Salário MS6	Reajustado	Diferença (%)	% do Salário MS6
MS-3.1	11.069,17		66,90	11.731,88		71,30
MS-3.2	12.133,15	9,61	73,33	12.533,11	7,00	76,29
MS-5.1	13.196,66	8,77	79,76	13.431,83	7,00	81,63
MS-5.2	14.282,47	8,23	86,32	14.372,06	7,00	87,34
MS-5.3	15.368,33	7,60	92,88	15.378,10	7,00	93,46
MS-6	16.545,57	7,66	100,00	16.545,57	7,00	100,00

Segundo exemplo de Proposta: Valor fixo para todos os níveis da carreira, respeitando o regime de trabalho

Para cada 1% de reajuste conquistado, a(o)s docentes em RTP receberiam um valor fixo incorporado de R\$34,25, a(o)s em RTC R\$86,94 e a(o)s em RDIDP R\$197,60. Isso alteraria a distância entre os níveis da carreira, mas a mudança seria pequena. Assim, por exemplo, um(a) docente com seis anos de USP em regime integral com salário bruto de R\$12.937,69 receberia um reajuste não de R\$129,38, mas de R\$197,60 para cada 1% conquistado.

Alternativamente podemos fixar um acréscimo de R\$500,00. Essa proposta, exemplificada na tabela abaixo consiste em somar o valor de R\$ 500,00 a todas as faixas salariais. Como se trata de um valor fixo, ela estabelece percentuais diferenciados de valorização para cada nível salarial privilegiando os níveis iniciais da carreira, cujos salários sofreram maior desgaste nos últimos anos.

Tabela: Impacto do acréscimo de R\$ 500,00 nas faixas salariais

Nível de carreira (RDIDP)	Atual			Proposta de Alteração		
	Referência	Diferença (%)	% do Salário MS6	Reajustado	Diferença (%)	% do Salário MS6
MS-3.1	11.069,17		66,90	11.569,17		67,87
MS-3.2	12.133,15	9,61	73,33	12.633,15	9,20	74,11
MS-5.1	13.196,66	8,77	79,76	13.696,66	8,42	80,35
MS-5.2	14.282,47	8,23	86,32	14.782,47	7,93	86,72
MS-5.3	15.368,33	7,60	92,88	15.868,33	7,35	93,09
MS-6	16.545,57	7,66	100,00	17.045,57	7,42	100,00

Por último, é importante mencionar que, os exemplos acima contemplam somente a carreira docente e os seus níveis comuns às três universidades estaduais paulistas (Unesp, Unicamp e USP). Outras carreiras docentes existentes em somente uma (ou duas) universidade(s) e os níveis MS1 e MS2, deverão ser contemplados, na proposta a ser apresentada ao Cruesp, seguindo a mesma lógica definida para a carreira MS dos níveis MS3.1 a MS6.

Para o caso da Unesp, é importante lembrar que, independentemente da forma que for usada para implementar uma valorização dos níveis iniciais da carreira, o reajuste de 3%, referente à data base de 2016, deve ser honrado (inclusive com o pagamento dos valores em atraso) pela administração da universidade.