



Nota da Diretoria da Adusp sobre previdência, salários e valorização dos níveis iniciais da carreira

A Diretoria da Adusp considera que as diversas reformas da previdência, realizadas por sucessivos governos desde 1998 até hoje, trouxeram disparidades e prejuízos de grande monta às(aos) servidoras(es) públicas(os) e, conseqüentemente, aos serviços públicos em geral. E, como não poderia deixar de ser, esses efeitos nefastos se fazem sentir também nas universidades estaduais paulistas.

Essas reformas abandonaram princípios sociais importantes, que embasaram um sistema previdenciário com diretrizes alicerçadas na solidariedade e na universalidade, na integralidade salarial e na paridade entre servidora(es) atuantes e aposentadas(os). Esses princípios precisam ser retomados e devem constituir o horizonte de luta para servidoras(es) públicas(os).

Ademais, tais reformas trouxeram até distorções do ponto de vista do que se contribui para a previdência e do que se receberá como proventos de aposentadoria.

Por considerar o tema de extrema relevância, a Diretoria da Adusp elaborou um material, intitulado *Alguns aspectos sobre a previdência no serviço público* (<https://bit.ly/cartprev>), que discute os impactos das sucessivas reformas da previdência, bem como apresenta as regras em vigor atualmente na Universidade.

Em alguns fóruns de docentes da USP, surgiram propostas de como minimizar os efeitos que essas reformas previdenciárias trouxeram para a categoria, assim como têm circulado, pelas congregações das unidades, propostas com sugestões nesse sentido. Dentre elas, há uma de cunho mais imediato que reivindica a criação de mecanismos financeiros compensatórios como abonos, auxílios, bônus e bolsas, de forma que, principalmente, as(os) docentes contratadas(os) após 2004 possam ter amenizada essa situação de desigualdade com colegas contratadas(os) anteriormente.

Propomos que a categoria reflita um pouco sobre essas alternativas.

Em primeiro lugar, o termo “bolsas” remete à ideia de que estas viriam a ser concedidas mediante a apresentação de projetos. Considerando os parâmetros da “avaliação” em voga na universidade, é mais que provável que esse mecanismo siga os moldes produtivistas de julgamento, incorporando às relações de trabalho o caráter competitivo que tanto combatemos na recente experiência com o processo de progressão horizontal. Além do mais, esses processos contribuiriam para aprofundar a tão presente desigualdade - em especial de gênero - na carreira da USP.

Segundo a proposta de abonos, bônus ou auxílios, esta serviria para amenizar a situação de desigualdade em relação às(aos) colegas contratadas(os) anteriormente. É preciso lembrar que valores advindos de bônus ou abono

têm caráter provisório, não sendo incorporados aos salários. Com a mesma, ou até maior, facilidade com que são concedidos, são também retirados. É por isso que raramente os sindicatos reivindicam esse tipo de mecanismo para efeito de melhorias salariais. Auxílios podem ter um caráter diferente, mas a experiência com os diversos auxílios concedidos pela USP mostra que eles sequer são reajustados na mesma taxa que os salários.

A alternativa que se coloca é o reajuste do salário-base, mas esta não é considerada na proposta. Dentre as razões que circulam nas discussões ocorridas está presente a alegação de que sobre tais reajustes incidem vantagens como quinquênios e sexta-parte e que isso aprofundaria as desigualdades salariais e sobrecarregaria a folha de pagamentos. E, além disso, que reajustes nos salários são de difícil conquista.

Todas(os) as(os) servidoras(es), independente da data de ingresso, têm direito a quinquênios e sexta-parte. Apontar isso como um problema não reforçaria os argumentos daquelas(es) que consideram cassar também esses direitos?

Assim, em nome de diminuir desigualdades salariais, renunciaríamos ao direito de ter os salários reajustados de modo a recompor as perdas inflacionárias? Se uma parcela da categoria perdeu direitos, a parcela que não foi atingida deve perdê-los também? Essa lógica não aprofundaria uma divisão na categoria, dificultando ainda mais a luta conjunta e efetiva por direitos e salários?

A Diretoria da Adusp reafirma sua compreensão de que reajustes sobre o salário-base é um direito de todas(os); que o efeito desses reajustes é duradouro e tem reflexos positivos ao longo do tempo; que os níveis iniciais da carreira devem sim ser valorizados, até mesmo como forma de valorização da própria carreira docente.

Neste momento, a universidade tem plenas condições de atender às demandas apresentadas pelo Fórum das Seis ao Cruesp, tanto as salariais como as de valorização das carreiras. A recente publicação da Adusp, *Financiamento das universidades e data-base 2022* (<https://bit.ly/cartilhaverbas>), traz dados e elementos de análise que consubstanciam essa compreensão.

Por tudo isso, este é justamente o momento de lutarmos conjuntamente por reajustes salariais. Será difícil conquistá-los? Provavelmente. Mas se não tentarmos, certamente nada acontecerá.

O momento é favorável, as condições de contorno estão dadas, o que nos resta fazer é irmos à luta, unidas(os), construindo as bases para movimentos que reconstituam nossos direitos, inclusive os previdenciários!

São Paulo, 10 de junho de 2022
Diretoria da Adusp