

# Direitos adquiridos e conjunto de políticas motivam servidor

MANUEL ALVES FILHO  
manuel@reitoria.unicamp.br

**Q**uando conquistou a autonomia acadêmica e financeira em 1989, juntamente com as outras duas universidades estaduais paulistas, USP e Unesp, a Unicamp contava com aproximadamente 2,5 mil docentes, 10 mil funcionários e 13 mil alunos. Decorridas duas décadas e meia, estes números passaram por mudanças significativas. Ao mesmo tempo em que o contingente de professores e servidores técnicos-administrativo sofreu redução [1,8 mil e 8,5 mil, respectivamente, nos dias que correm], o de alunos experimentou um importante salto, passando para 35 mil nos âmbitos da graduação e da pós-graduação. Na esteira das mudanças, também ocorreu um expressivo aumento da produção intelectual da Universidade. Em 2013, por exemplo, foram publicados 4.134 artigos em periódicos especializados arbitrados [média de 2,2 por professor], sendo 82,5% deles em publicações de circulação internacional.

O fato de a Unicamp ter conciliado a redução do quadro de profissionais com a ampliação quantitativa e qualitativa das atividades de ensino, pesquisa e extensão decorre da execução de um conjunto de políticas voltadas ao melhor aproveitamento de suas potencialidades. Uma das ações mais importantes nesse sentido foi a definição de uma carreira para docentes e funcionários, com o objetivo de valorizar os dois segmentos. Assim, a instituição procurou, ao longo dos anos, oferecer salários competitivos com os praticados pela iniciativa privada. “Essa decisão contribuiu, sem dúvida, para que a Unicamp alcançasse o patamar de uma das melhores escolas de ensino superior da América Latina”, afirma o chefe de gabinete da Reitoria, professor Paulo Cesar Montagner.

De acordo com ele, os vencimentos dos servidores docentes e técnico-administrativos da Unicamp são compostos por um salário base, que pode ser acrescido de determinados valores relativos a direitos assegurados pela Constituição Estadual ao conjunto do funcionalismo público paulista. Estes são incorporados conforme o profissional progride na carreira. Desse modo, quem trabalha na Universidade tem direito de incorporar ao vencimento dois estímulos: quinquênio e sexta-parte. Os vencimentos também são compostos por gratificações de representação, horas-extras, plantões e adicionais de insalubridade e periculosidade **(confira nas páginas 6 e 7 o detalhamento de cada um destes itens)**.

Recentemente, a Universidade tornou pública a relação dos vencimentos de seus profissionais. A lista apontou a existência de um grupo de 1.018 servidores [6,6% do quadro geral] que recebem salários acima do subsídio do governador de São Paulo, atualmente fixado em R\$ 21,6 mil. Segundo Montagner, alguns fatores concorreram para que esses profissionais alcançassem esse patamar de remuneração. A primeira explicação está na própria carreira. Diferentemente do que acontece com o governador do Estado, que é um ente político, quem trabalha na Unicamp acumula vantagens ao longo do tempo, recebe reajustes anuais com base na inflação e, eventualmente, índices de aumento real. O chefe do executivo estadual, ao contrário, não cumpre uma carreira, visto que sua função é exercida por no máximo oito anos, quando ocorre reeleição.



Vista área do campus da Unicamp: conjunto de medidas possibilitou que a Universidade conciliasse a redução do quadro de profissionais com a ampliação das atividades de ensino, pesquisa e extensão

Outra diferença fundamental é que o subsídio do governador de São Paulo, que referencia os salários pagos pelo serviço público estadual, é mantido propositalmente abaixo dos índices de inflação. Entre 2005 e 2015, por exemplo, esse subsídio sofreu reajuste de 45,66%, enquanto que o índice inflacionário acumulado no período foi de 65,35 % segundo o Índice de Preços ao Consumidor (IPC), medido pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe). Em outros Estados do país, o teto salarial dos servidores públicos é bem maior. Naqueles em que a referência é o subsídio dos desembargadores, como Minas Gerais, Bahia, Amapá e Mato Grosso, o limite está fixado em R\$ 30,4 mil, valor do subsídio pago aos desembargadores.

Se o teto salarial do serviço público paulista fosse semelhante ao do funcionalismo federal, a lista de profissionais da Unicamp com vencimentos acima deste teto equivaleria a somente 0,1% do quadro geral de recursos humanos da Universidade. Se o teto fosse o mesmo aplicado nos Estados que têm como referência o subsídio dos desembargadores, o índice seria de 0,4%. Ao julgar as contas de 2006 da Unicamp, o Tribunal de Contas do Estado (TCE) entendeu que a Universidade não tinha cometido qualquer ato de má-fé ao pagar os vencimentos que haviam extrapolado o subsídio do governador do Estado.

Entretanto, o TCE determinou que os salários passassem a ser congelados, até que eles se passassem a se enquadrar, com o passar dos anos, ao subsídio do governador do Estado. Os profissionais que se en-

contram nessa situação deixaram de receber reajustes ou aumentos. A Associação dos Docentes da Unicamp (Adunicamp), porém, ingressou com ação na Justiça e obteve, em julho de 2014, uma liminar que determinou que os vencimentos dos professores não sofressem qualquer tipo de redução até o julgamento final da matéria. Como faz em relação a todas as decisões da Justiça, a Unicamp acatou a ordem.

Ocorre, porém, que no último dia 3 de agosto o Tribunal de Justiça (TJ) julgou a ação impetrada pela Adunicamp e determinou que Unicamp voltasse a congelar os vencimentos dos docentes que ultrapassam o subsídio do governador, a exemplo do que vem ocorrendo com os servidores técnico-administrativos. Foram mantidos fora da decisão os valores correspondentes ao cumprimento de plantões.

Um aspecto que tem preocupado as universidades estaduais paulistas, diz o dirigente, é a possível perda de profissionais qualificados caso o teto salarial do serviço público seja mantido. Se isso acontecer, de acordo com ele, as instituições deixarão de ser atrativas justamente para aqueles que somam mais experiência e especialização. “Existe o risco da fuga, por exemplo, de docentes e pesquisadores para universidades federais e de outros Estados, nas quais os salários são significativamente maiores. Isso pode impactar de modo importante e irreversível todo o sistema de ensino, pesquisa e desenvolvimento tecnológico de São Paulo, que é o Estado mais dinâmico da nação”, infere.

É importante lembrar, nesse aspecto, que Unicamp, USP e Unesp não estão entre as melhores universidades do mundo por acaso. Entre as razões que explicam o sucesso das três instituições, vale reafirmar, estão o cuidado com o planejamento e a gestão de seus orçamentos e o estabelecimento de uma carreira atrativa, condição indispensável para conquistar a liderança qualitativa que hoje ostentam. Sem contar com os melhores professores e pesquisadores, as universidades estaduais paulistas jamais teriam conseguido chegar aos níveis de qualidade que hoje apresentam, patamar este que dá sustentação à produção e disseminação do conhecimento, bem como à formação de profissionais altamente qualificados em todas as áreas do saber.

Montagner aproveita esse ponto para fazer uma reflexão sobre a folha de pagamento da Unicamp, que hoje absorve 93% do orçamento da instituição. O chefe de gabinete da Reitoria reconhece que o índice é elevado, mas assinala que ele é fruto principalmente da importante redução do orçamento da Universidade, provocada pela queda da arrecadação do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), que por sua vez foi causado pelo fraco desempenho da economia do país. Em 2014, por exemplo, a queda real do orçamento da instituição foi de 2,53% em relação ao ano anterior. O orçamento da Unicamp é constituído por uma quota parte da do ICMS, que corresponde a 2,1958% da arrecadação desse tributo.

Outro aspecto abordado pelo docente foi a questão da “segunda matrícula”, assunto que foi objeto de questionamento por alguns segmentos. Montagner esclarece que não há qualquer irregularidade no procedimento. A esse respeito, a Procuradoria Geral (PG) da Universidade elaborou um parecer, a partir de questionamento apresentado pela Adunicamp. O documento explicita que a segunda matrícula é um mecanismo aplicado somente em relação aos vencimentos dos dirigentes da instituição: reitor, coordenador-geral, pró-reitores, chefe de gabinete e chefe de gabinete adjunto.

A adoção de duas matrículas para os integrantes da Administração Superior da Unicamp, aponta a PG, se deu para solucionar uma questão de ordem prática, qual seja, a de explicitar em uma delas os vencimentos pagos pelo exercício do cargo/função desses servidores como docentes e, em outra, os subsídios pago a eles pelo cumprimento do cargo/função em comissão, o que está previsto na Constituição Federal, que permite a acumulação do cargo de professor com outro de ordem técnica ou científica. “É importante destacar que o subsídio pago separadamente aos dirigentes da Universidade não se incorpora, a nenhum título, à remuneração que eles recebem como servidores, daí a importância desses valores serem discriminados em matrícula própria. Assim, quando deixam os cargos e funções em comissão, os dirigentes deixam de receber o subsídio, e a matrícula correspondente é imediatamente extinta”, pormenoriza o chefe de gabinete da Reitoria.



O chefe de gabinete da Reitoria, professor Paulo Cesar Montagner: “É importante destacar que o subsídio pago separadamente aos dirigentes da Universidade não se incorpora, a nenhum título, à remuneração que eles recebem como servidores”