

## TEXTO 2 PARA DISCUSSÃO:

### **Cortar no bolso é, muitas vezes, cortar na carne!**

A comunicação às vezes guarda quase nada de objetividade. Ela é carregada de intenções e de nuances de tal ordem que é impossível saber exatamente o que o interlocutor quer dizer quando ele diz o que diz. Talvez em razão disso, por muitas vezes ouvimos somente aquilo que queremos ouvir. Mas isso não impede que, em muitas situações, tenhamos a perspicácia de um bom médico: quando o paciente está com dor é importante acreditar no que ele está dizendo. Além disso, podemos fazer um esforço para nos “*colocarmos no lugar do outro*” para “*tentarmos*” entendê-lo melhor.

Este é justamente o caso! Quando o companheiro que está na Base manifesta a sua opinião e nos diz sobre as condições do seu trabalho em uma universidade de excelência como a nossa, não se pode desconsiderar aquilo que ele traz como contribuição pessoal para a discussão. É preciso ouvi-lo com atenção, pois é ele quem sente na própria pele as conseqüências da [falta de] política salarial da universidade. Se o salário deste funcionário estiver na faixa dos menores salários, a sua experiência pessoal poderá ser de dificuldades (restrição ao acesso a bens e serviços básicos como moradia, saúde, educação, etc, de qualidade) ou, o que é pior, até mesmo de privação. Além disso, o trabalhador é despersonalizado pela burocracia e pela estatística (ou pela burocracia-estatística). Ele não agüenta mais ouvir falar do tamanho do “impacto na Folha de Pagamentos” e verificar que o índice de reajuste salarial não causou nenhum impacto positivo no seu bolso. Ele não suporta mais ouvir o discurso oficial surrado da “responsabilidade” e da “austeridade”, pois está claro que isto é muleta para quem não assume a postura firme de buscar junto ao Governo os recursos necessários para a educação pública. Ainda mais quando a Unesp dá o calote nos servidores não pagando o reajuste salarial nas mesmas condições da USP e UNICAMP, conforme compromisso firmado pelo Conselho de Reitores. Os servidores da UNESP são credores e querem receber! Cortar no bolso é, muitas vezes, cortar na carne! Recomposição salarial é uma questão de sobrevivência!

Enfim, quando o funcionário diz que não concorda e não se sente motivado com a proposta de reajuste percentual (por um índice qualquer), ele pode estar implicitamente dizendo, também, que já passou da hora de resgatar a dívida para com os servidores, de recompor dignamente os menores salários e de olhar para o ser humano para que possamos avançar enquanto coletividade.

Da mesma forma, quando as entidades do Fórum das Seis, após avaliar técnica e politicamente os pontos da Pauta Unificada, propuseram a discussão do reajuste fixo + índice e abordam a questão da redistribuição de renda, elas poderiam estar sinalizando, também, que já estava passando da hora de repensar e rediscutir a forma de reajuste salarial nas universidades e que já é chegada a hora para inovar e romper com uma estrutura socialmente rígida e injusta. Que chegou a hora de dar o exemplo e, ao fazê-lo, construir um novo caminho político para a questão salarial nas universidades que possa ser, também, um contraponto às orientações e políticas do governo nesta área. É interessante pensar como a Pauta Unificada pode discriminar e nos opor politicamente (inclusive quanto à forma de reajuste salarial) ao Governo Serra – este mesmo que decretou a quebra da autonomia das universidades públicas paulistas.

Portanto, não teria sido o caráter mais ou menos “mobilizador” das massas que teria levado o Fórum das Seis ao consenso sobre a necessidade de discussão da proposta de reajuste salarial

fixo nas Assembléias. As entidades que compõem o Fórum das Seis avançaram neste ponto, mas é preciso ampliar o debate na comunidade acadêmica sobre redistribuição de renda, independentemente do nosso interesse específico pela Data-Base. Redistribuição de renda é uma questão de cidadania!

### Um exemplo hipotético da distribuição dos salários.

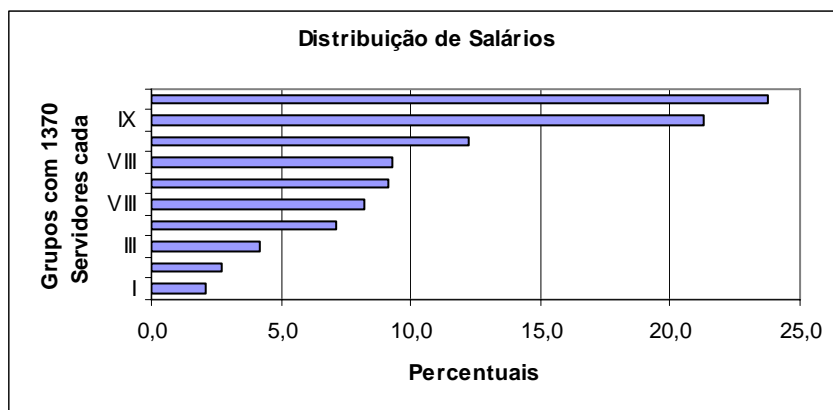
A massa de salários (o tamanho do bolo) é o total de salário pago aos docentes (ativos e inativos) e aos funcionários (ativos e inativos). Importa saber como é feita a distribuição, p.ex., o total de servidores da Unesp 13.700 dividindo por 10 grupos de 1.370 torna possível verificar quanto de salários cabe percentualmente para cada grupo.

Tabela de Distribuição de Salários(\*)

Centil	Grupos com 1.370 servidores	Percentual da Folha
10	I	2,1 %
20	II	2,7 %
30	III	4,2 %
40	IV	7,1 %
50	VIII	8,2 %
60	VIII	9,1 %
70	VIII	9,3 %
80	VIII	12,2 %
90	IX	21,3 %
100	X	23,8 %
	<b>Total 13.700 servidores</b>	<b>100,0 %</b>

(\*) Os valores são hipotéticos, é apenas uma simulação.

Os dados hipotéticos da tabela resultariam no gráfico:



O gráfico facilitaria a visualização da distribuição (no caso, fictícia) dos salários.

No Grupo I (centil 10) a soma dos salários dos 1.370 servidores que ganham menos equivale a 2,1% da Folha, enquanto que no Grupo X (centil 100) a soma dos salários dos 1.370 servidores que ganham mais é de 23,8 % da Folha de Pagamentos. Neste caso, o total de salários do Grupo X é mais de 10 vezes superior que do Grupo I. Há uma clara des-proporção entre os maiores e menores salários.

Os valores acumulados até do Grupo I até o Grupo VI (centil 60), com 8.220 servidores, corresponde a 33,4% dos salários, ou 1/3 da Folha. Enquanto que a soma dos salários dos 5.480 servidores restante é de 66,6%, ou 2/3 da Folha, aqui há maior concentração de salários.

A simulação utilizando Tabela e Gráfico talvez ajude a compreender melhor o objetivo da proposta de reajuste salarial fixo + índice: recompor os menores salários e redistribuir renda. Mas, mais importante do que conhecer a des-proporção salarial é poder corrigi-la, fazendo com que a distribuição seja mais justa. O reajuste salarial fixo + índice aponta neste sentido.

### **Como cortar o bolo?**

Cabe destacar que o trabalho exercido em toda e qualquer função tem o seu valor social. Assim, ao se tratar da diferença salarial é preciso ter clareza que a natureza da função implica na sua remuneração e faz com que as funções guardem uma posição relativamente entre si. Uma função A, p.ex., será remunerada para mais ou para menos de acordo com os seus requisitos de complexidade e formação profissional específica, diferentemente de uma função B, de menor complexidade. Esta diferença obedece ao critério da razoabilidade, entretanto, o grau em que diferem o maior e o menor salário não deve ser discrepante.

A partir de dados “secos” das Escalas de Vencimentos da Unesp temos que um Auxiliar de Serviços Gerais em início de carreira ganha R\$ 715,42, para 40 hr/semana (Nível 09, Grau I), enquanto um Professor Titular ganha R\$ 8.136,21, conforme a Escalas de Vencimentos das Funções Efetivas e do Pessoal Docente (fonte: site Unesp/Prad). Se dividirmos o maior salário R\$ 8.136,21 pelo menor R\$ 715,42 o resultado será de **11,37** vezes. Mas, considerando a gratificação de representação, os quinquênios e sexta-parte de um Professor Titular em final de carreira, ele poderá receber até R\$ 19.056,22 que, dividido pelo salário de R\$ 715,42 dá como resultado **26,64** vezes. O resultado em si, seja ele 11,37 ou 26,64 vezes, é bastante expressivo.

No entanto, as considerações que se possa fazer acerca da des-proporção entre maiores e menores salários não separam, necessariamente, docentes de um lado e funcionários de outro. É preciso conhecer a composição e os VALORES REAIS desta distribuição nas universidades – que pode variar de uma para outra – para depois medir o tamanho do “fosso” nas universidades públicas paulistas. Certamente que o tamanho do fosso não será equivalente, p.ex., ao índice de concentração de renda no Brasil, um dos maiores do mundo. A razão entre maiores e menores salários será, talvez, equivalente ao que se poderia apurar em outras instituições públicas de ensino superior. Esperamos!

As universidades deveriam definir qual deve ser a relação possível entre o maior e o menor salário dos servidores (sete, oito ou dez vezes, p.ex.) e, gradativamente, adequar os pisos salariais a esta razão. Em algum momento isso deverá ter início.

Valei-nos... Que assim seja!

**Orandi Dias Vieira**  
**Coordenador Político Sintunesp (Supl.)**