

A Folha de Pagamento das Universidades Federais.

DOCUMENTO
DE TRABALHO
1 / 95

Jacques Schwartzman

NUPES/USP

NUPES

Núcleo de Pesquisas
sobre Ensino Superior

Universidade de São Paulo

**A Folha de Pagamento das
Universidades Federais.**

Jacques Schwartzman

Núcleo de Pesquisas sobre Ensino Superior da
Universidade de São Paulo.

A FOLHA DE PAGAMENTO DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS

Jacques Schwartzman¹

Este artigo tem por finalidade mostrar as distorções causadas na folha de pessoal das Universidades Federais por uma série de leis mal concebidas, de interpretação dúbia, e de vários privilégios corporativistas que nelas estão incluídos, oriundos especialmente da constituição Federal e do Regime Jurídico único (RJU). Estes dispositivos afetam desigualmente a folha salarial, permitindo grandes diferenças de tratamento entre servidores e dificultando o estabelecimento de uma política salarial mais adequada para servidores das Universidades. Com efeito, qualquer tentativa de melhorar os baixos salários de ingresso no setor, incidirão em cascata sobre todos os salários, provocando distorções ainda mais inadmissíveis.

A título de ilustração das questões que trataremos nas seções seguintes, criamos uma pequena estória sobre a vida profissional de uma professora de Universidade Federal. Embora algumas vezes caricatural, todos os atos ali descritos são perfeitamente legais, bastando a vontade dos dirigentes em implementá-los.

A sra. M. iniciou seus estudos de pós-graduação, ao nível de mestrado, com uma bolsa do CNPq. Sendo pessoa muito talentosa e aplicada, aos 25 anos defendeu sua dissertação e obteve o título de mestre. Imediatamente, prestou para professor assistente em dedicação exclusiva de uma Universidade Federal, tendo sido aprovada em 1º lugar.

Com um ano de trabalho, conseguiu ser aceita em uma prestigiosa universidade européia para um programa de doutorado. Todos ficaram muito satisfeitos com a possibilidade de melhorar a titulação da sra. M., que foi para o exterior com o seu salário e mais uma bolsa da CAPES. Ao final de 4 anos completou o seu programa e obteve o título de Doutora, retornando em seguida ao Brasil. Imediatamente foi promovida a professora adjunta.

Ao concluir-se o período de férias, voltou a lecionar, sendo que ao final do semestre obteve uma licença para gravidez que consumiu o período letivo seguinte. Imediatamente após a licença retornou às suas atividades e matriculou a criança na creche da Universidade que concedia um subsídio de 75% do preço da mensalidade.

Ao final do segundo ano do seu retorno ao Brasil foi convidada para ocupar um importante cargo no governo estadual, o qual aceitou, solicitando reversão ao regime de 20 horas.

Durante 15 anos permaneceu neste cargo, ao mesmo tempo que lecionou na Universidade. A esta altura decidiu voltar para a Universidade, licenciando-se do seu

¹ Professor da UFMG. Agradeço a José Nagib C. Árabe e a Mauro Mendes Braga por seus comentários à primeira versão deste texto.

cargo no Estado. Ao voltar, solicitou que lhe fosse concedido o regime de dedicação exclusiva, no que foi prontamente atendida, conhecida a sua capacitação.

Com mais um ano de trabalho completou 23 anos de serviços prestados à Universidade e, temerosa de perder seus direitos de aposentadoria numa propalada revisão constitucional, decidiu, muito a contra-gosto, solicitar a sua aposentadoria aos 48 anos de idade.

Isso era perfeitamente possível porque não tendo gozado quatro períodos de 3 meses de licença especial, os mesmos contariam em dobro para efeitos de aposentadoria. Ao receber o primeiro contracheque de sua aposentadoria percebeu, muito surpresa, que estava ganhando 42% a mais, pois passara a receber como professora titular e deixou de pagar 12% para o Plano de Seguridade Social.

Retomou então suas atividades no Estado, onde veio a se aposentar aos 60 anos de idade. Sentindo-se ainda em condições de trabalhar e saudosa da Universidade, resolveu voltar à vida acadêmica e fez concurso para professor titular de uma universidade federal do extremo sul do País, já que, por motivos de saúde, preferiu viver num clima mais temperado. Obteve a sua aprovação sem muita dificuldade e logo no seu primeiro pagamento verificou, novamente com surpresa, que o seu salário estava acrescido de 30% pelo fato da Universidade estar localizada numa zona de fronteira.

Dada a sua experiência e titulação, logo ocupou a direção de uma Unidade da Universidade por um período de 5 anos.

Aos 70 anos, aposentou-se compulsoriamente, tendo incorporado aos seus vencimentos a gratificação pela direção da Unidade.

As Instituições de Ensino Superior (IFES) têm na folha de pessoal o maior componente de seus gastos. Do total de recursos repassados pelo MEC, os gastos com pessoal nunca atingem menos de 90% de tudo o que as IFES recebem do governo federal.

As variações da folha de pessoal estão relacionadas a muito fatores, tais como o número de funcionários e professores, percentagem de professores em tempo integral, a titulação de professores e o nível de escolaridade dos funcionários. No entanto, no curto prazo, as variações salariais é que mais explicam as principais mudanças na folha de pessoal.

O período 1990-1992, assim como o ocorrido no primeiro semestre de 1993, foi de um grande arrocho salarial para todo o funcionalismo, inclusive para o servidores da IFES, que tiveram seus salários reais reduzidos.

Desde o final de 1992, o governo federal vem se esforçando para recompor o salário de seus servidores, o que se manifestou através do projeto de isonomia entre os três poderes. Mais recentemente, foi proposta uma política salarial para o funcionalismo público, que inclui a elevação da gratificação (GAE) dos servidores nas IFES de 80 para 160% no período de um ano.

Esta recomposição salarial é extremamente necessária, especialmente se considerarmos a possibilidade da retomada do crescimento econômico. Em tal situação, a

falta de competitividade dos salários do setor público federal poderá inviabilizar seu funcionamento, devido ao êxodo que provocará dos seus melhores funcionários e pela dificuldade em atrair bons profissionais para seus concursos de ingresso na carreira.

No entanto, a situação salarial do funcionalismo, e em particular daqueles lotados nas IFES não é homoganeamente ruim. Através de uma série de artifícios legais, ganhos na justiça, interpretação favorável de leis mal formuladas e privilégios expressamente consagrados, uma parte dos servidores auferem rendimentos muito acima do que seria razoável esperar, enquanto outros limitam-se ao que está expresso nas tabelas de vencimento.²

Esta situação leva a que a folha salarial seja maior do que precisaria ser, ao mesmo tempo que a tabela salarial de várias categorias encontra-se defasada.

Uma vez que os recursos federais para a educação constituem-se numa parcela fixa da receita de impostos, excessos não justificados na folha salarial tendem a concorrer com verbas para Outros Custeios e Capital, que costumam ser tão carentes nas universidades. Um outro problema causado por estas distorções é que elas inibem a concessão de reajustes adequados à aqueles que ganham salários mais baixos, especialmente os que estão em início de carreira. Isto ocorre porque, por lei, em princípio os reajustes devem ser os mesmos para todo o funcionalismo e as mudanças nas carreiras devem ser objeto de lei específica. Em conseqüência, em várias carreiras como a maioria das de nível superior o salário inicial da classe já não é competitivo trazendo dificuldades imensas para a absorção de pessoal de boa qualidade. Uma forma de amenizar a situação salarial daqueles que ganham salários mais baixos foi recentemente introduzida. Trata-se da concessão do vale alimentação e do vale creche. Estes dois benefícios podem chegar a representar um adicional de aproximadamente 210 dólares para um servidor que tenha dois filhos até 7 anos de idade. Ainda que importante reforço para os ganham pouco estes benefícios são estendidos a todos os funcionários, sendo que o reembolso é de no máximo 20% no caso do vale alimentação e 25% no caso do vale creche.

²Ainda que não se possa ter certeza de sua representatividade entre as IFES, na UFMG a remuneração (salários mais vantagens) média dos professores titulares em D.E. no período de setembro de 1992 a agosto de 1993 foi de 3.595 dólares, enquanto a tabela salarial média dos meses de maio/junho de 1993 foi de 2.041 dólares.

É interessante também registrar a afirmação do Reitor da UFRJ de que em sua Universidade "Servidores (docentes e técnico-administrativos, ativos ou inativos), num total de 1.353, recuperaram perdas salariais da seguinte maneira: 29 os 26,05% (Plano Verão, fevereiro 1989), 31 os 45% (aumento de servidores militares em 1991) e 1293 os 84, 32% (Plano Collor). (Ver Jornal do Brasil, de 11-11-93).

A seguir, mostraremos como em várias circunstâncias os salários dos servidores são acrescidos por leis mal concebidas e/ou abertamente corporativistas, elevando o custo da folha de pessoal e provocando grandes distorções na hierarquia salarial. Embora várias das questões abaixo tratadas afetem a todo o funcionalismo público federal, várias são específicas do meio universitários, tais como férias, licenças e aposentadorias.

FÉRIAS

A Lei 8112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, estabelece no seu Art. 77: "O servidor fará jus, a 30 (trinta) dias consecutivos de férias que podem ser acumulados até o máximo de 2 (dois) períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica".

No entanto, para o docente segue-se o que está no Artigo 38 do Decreto nº 94.664, de 23/07/87, que aprovou o Plano único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) de que trata a Lei nº 7596, de 10/04/87: "Ao docente em efetivo exercício serão concedidos quarenta e cinco dias de férias anuais que poderão ser gozadas em um ou dois períodos".

Não parece ter sido intenção do legislador da Lei 8112, privilegiar os professores com mais 15 dias de férias. Tanto assim que existe uma Orientação Normativa da SAF, ON nº 65, (janeiro de 1991) que excetua da regra geral de 30 dias, apenas os ocupantes do cargo de procurador, assistente jurídico e advogado que têm direito a 60 (sessenta) dias (!!).

O servidor público tem direito a um adicional de férias de 1/3 da remuneração (Art. 76 do RJU e Constituição Federal). É também facultado ao servidor (e não ao empregador, como acontece no setor privado) transformar 1/3 das férias em abono pecuniário, sendo que no cálculo do abono será considerado o valor do adicional de férias (Art. 78 do RJU). É interessante observar que esta faculdade se estende também para o professor de 20 horas que na prática é horista e que só trabalha nos 9 meses do período letivo.

O significado financeiro de mais 15 dias de férias para os docentes pode ser estimado da seguinte maneira, supondo uma remuneração de 100 unidades monetárias:

30 dias45 dias

Adicional de férias:33,3 50,0

Abono pecuniário:44,4 50,0

77,7100,0

Logo, a folha do pessoal acresce de 28,7% no mês das férias. Se considerarmos que a folha de docentes corresponde a 60% do total, teremos que o impacto sobre a folha de um mês será de 17,22e, o que corresponde a quase o dobro do OCC de um mês, ou a dois meses de OCC do Tesouro.

Uma publicação da Associação Profissional do Docentes da UFMG.(Boletim Apubh, outubro de 1993), afirma que "janeiro é o melhor mês para os servidores públicos gozarem suas férias, exatamente por ser nossa data-base para recomposição anual dos vencimentos". Neste caso, o salário do mês de janeiro corresponderá a 3,66 vezes a remuneração de dezembro, valor este que será obtido caso não seja conhecida a remuneração de janeiro na data do pagamento.

A RESTITUIÇÃO DE FÉRIAS

Existe também a questão da restituição do pagamento antecipado de férias (Art. 78 do RJU). Como não existe nenhuma norma que regule a forma de restituição, esta vem sendo feita em prazos que variam de 1(um) a 6 (seis) meses, dependendo da IFES. É fácil perceber que em períodos inflacionários elevados, este é um ganho salarial nada desprezível, mas se constitui numa dificuldade adicional para a liberação de verbas de custeio. Isto acontece porque a folha de pagamento não diminui tanto quanto deveria, logo após o pagamento das férias, limitando a disponibilidade de recursos para outros fins.

13º SALÁRIO

O RJU estabelece que: "A gratificação natalina corresponde a 1/12 avos da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano" (Art. 63) e "será paga até o dia 20 do mês de dezembro de cada ano". No entanto, a ON da SAF de nº 10 (20-12-90) diz: "antecipa-se o pagamento da gratificação natalina nos afastamentos decorrentes das férias, observado o disposto no 2º do Art. 9º do Decreto-lei nº 2310 de 22 de dezembro de 1986". Este decreto determina que:

Parágrafo 1º: "Entre os meses de janeiro e novembro será paga, de uma só vez, como adiantamento da gratificação, metade da remuneração recebida no mês anterior";

Parágrafo 2º: "O adiantamento poderá ser pago por ocasião das férias do funcionário, desde que este o requeira no mês de janeiro correspondente".

Assim sendo, imaginemos a situação do servidor que tira férias em janeiro, que se constitui na grande maioria, e que recebe com o pagamento de dezembro (início de janeiro) a antecipação da gratificação natalina. Na hipótese desta antecipação corresponder à metade, esta só será deduzida em valor nominal em dezembro do mesmo ano. Em regimes inflacionários como o nosso isto pode representar meio salário mensal adicional. Como exemplo, suponhamos um salário de 100 em janeiro e 1000 em dezembro, o que é bastante factível com os atuais índices inflacionários. Em janeiro o servidor receberá 50 e em dezembro receberá 950 (1000-50), que representa 95% do 13º salário, o que corresponde à 1,45 salários, caso se suponha o mesmo salário real em janeiro e dezembro.

Ocorrendo uma antecipação no meio do ano, como frequentemente acontece quando o governo federal decide melhorar o salário dos servidores, a sangria nos cofres públicos ainda é maior. Suponhamos a seguinte situação:

Salário	Antecipação	% do Salário
Janeiro 100	50,5	
Junho 500	$250 - 50 = 200$	4
Dezembro 1000	$1000 - 200 - 50 = 750$	75
TOTAL ---	1000	1,65

Na prática, portanto, os servidores geralmente recebem mais do que previa a lei. Isto é devido ao fato de que esta desconhece o regime inflacionário crônico em que vivemos e até hoje não houve a preocupação de corrigir essa distorção.

Esse acréscimo de salário provocado pela atual sistemática de pagamento do 13º salário pode chegar a representar 45% do custeio provido pelo Tesouro em um mês.

INCORPORAÇÃO DE QUINTOS

Até a promulgação do Regime Jurídico único, a incorporação de quintos estava prevista na Lei nº 6.732 de 04/12/79, que dizia:

Art. 2º: "O funcionário que contar 6 (seis) anos completos, consecutivos ou não, de exercício em cargos ou funções enumerados nesta lei adicionará ao vencimento do respectivo cargo efetivo como vantagem pessoal, a importância equivalente à fração de 1/5 (um quinto)".

1º: "O acréscimo a que se refere este artigo ocorrerá a partir do sexto ano, à razão de 1/5 (um quinto) por ano completo de exercício de cargos ou funções enumerados nesta Lei, até completar o décimo ano", e no # 3º: "Enquanto exercer cargo em comissão, função de confiança ou cargo de natureza especial, o funcionário não perceberá a parcela a cuja adição fez jus..."

Já o RJU no seu artigo 62, # 2º, prevê: "A gratificação prevista neste artigo incorpora-se à remuneração do servidor e integra o provento de aposentadoria, na proporção de 1/5 (um quinto) por ano de exercício na função de direção, chefia ou assessoramento, até o limite de 5 (cinco) quintos".

A Lei 7.632 previa estas vantagens apenas para o servidor estatutário, enquanto que com o RJU todos os funcionários passam a ter o direito de incorporação.

A aplicação da nova lei (Art.62) ainda divide as Universidades, sendo que umas não a aplicam por entenderem que falta regulamentação, enquanto outras a interpretam à sua maneira. Assim, é possível que ocupantes de cargo de direção estejam recebendo, já a partir do primeiro ano de exercício do cargo, sucessivas incorporações que ao final de 5 (cinco) anos dobrarão sua gratificação e se incorporarão definitivamente à sua remuneração.

Em relação à Lei 7632 o acréscimo de despesas é óbvio, pois esta só previa plena incorporação aos 10 anos de exercício de chefia, sendo que os quintos não eram cumulativos com o exercício de cargos que previam gratificação.

AS LICENÇAS

Os docentes das IFES são beneficiários de uma série de licenças, umas que são específicas desta classe, além de outras que são gerais para todo o funcionalismo público.

Entre as primeiras destacam-se aquelas relacionadas ao treinamento dos professores em programas de pós-graduação. A lei (Art. 95 do RJU) não estabelece o número mínimo de anos no qual o servidor poderá ficar afastado ao longo de sua carreira, limitando apenas o intervalo entre duas ausências: "A ausência não excederá a 04 (quatro) anos, e finda a missão ou estudo, somente decorrido igual período, será permitida nova ausência" (Art. 95, # 1º). Assim, é possível ao docente licenciar-se para sucessivos programas de treinamento, desde de que obedecidos os intervalos.

A lei também não é clara quanto ao compromisso do servidor para com a instituição. "Ao Servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento" (Art. 95, # 2). Assim, é possível ao docente após um programa de doutoramento de 4 anos no exterior com Dedicção Exclusiva, acrescido de uma bolsa do CNPq ou da CAPES, solicitar reversão para o regime de 20 horas e empregar-se no setor privado. No caso de um possível ressarcimento, a lei não é clara quanto a forma em que isto se fará, em termos de prazo de pagamento e forma de correção dos valores pagos, inclusive eventuais bolsas de estudo.

O quadro abaixo mostra as licenças mais características da carreira docente, não considerando aquelas que são comuns a todo o funcionalismo público, tais como: por motivo de doença em pessoa da família, por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, para o serviço militar, para atividade política, para tratar de interesses particulares (sem remuneração) e para desempenho de mandato classista.

Licenças mais Frequentes

Homens (30 anos de Trabalho)Mulheres (25 anos de Trabalho)

Mestrado 3 anos 3 anos

Doutorado 4 anos 4 anos

Pós-Doutorado 2 anos 2 anos

Sabática 2 anos(4x6 meses) 1,5 anos(3x6 meses)

Prêmio por
Assiduidade 1,25 anos (5x3 meses) 1,0 ano (4X3 meses)

Gravidez - 0,66 anos (supondo 2)

TOTAL 12, 25 anos 12, 16 anos

Algumas destas licenças não estão previstas especificamente na lei, tais como aquelas relacionadas ao treinamento do pessoal docente (mestrado, doutorado e pós-doutorado), assim como a licença sabática. Mas nada impede que as Universidades implementem tais licenças e promovam arranjos internos para a substituição de professores ausentes.

Embora o número de anos de licenças aqui encontrados possam ser considerados

como limites superiores é perfeitamente possível que muitos cheguem a usufruir de um número de anos de licença próximos a estes, ou até maiores .

Existe também o caso de licença para mandato eletivo ou para ocupar cargo de confiança em órgão público. É possível ao docente passar a maior parte de sua vida ocupando tais posições e retornar à Universidade, até mesmo em dedicação exclusiva, quando estiver próximo da aposentadoria e aposentar-se com pelo menos 1/3 dos vencimentos.

A GRATIFICAÇÃO ESPECIAL DE LOCALIDADE

"Será concedida gratificação especial de localidade aos servidores da União, das autarquias e das fundações públicas federais em exercício em zonas de fronteiras ou em localidades cuja condições de vida o justifiquem..."(Art. 17 da Lei 8.270 de 17/12/91).

O Decreto 493 de 10/04/92 regulamenta a referida gratificação especial de localidade. No que se refere às IFES, o Decreto inclui as seguintes localidades que têm universidades federais: Manaus, Cuiabá, Belém, Boa Vista, Porto Velho, Rio Branco, com um adicional de 15% e Rio Grande com um adicional de 30%.

A justificativa para esta gratificação é que estas seriam "áreas de difícil acesso, inóspitas e de precárias condições de vida" (Art. 2º do Decreto 493).

Desta forma os servidores da Universidade Federal do Pará, da Universidade Federal do Amazonas, da Universidade Federal do Acre, da Universidade Federal do Mato Grosso, da Universidade Federal de Roraima, terão um salário 15% superior e um servidor da Fundação Universidade do Rio Grande do Sul (FURGS) um salário 30% maior.

APOSENTADORIA

A Constituição brasileira de 1988 determina que os professores se aposentarão aos 30 anos e as professoras aos 25 anos de trabalho.

Não se conhece a razão de ordem técnica que atribui aposentadoria especial aos docentes, pois nada há no seu trabalho que indique insalubridade, toxicidade ou outro fator que diminua o tempo de vida útil. A única explicação para tal situação deve ser procurada na capacidade de persuasão da classe ou algum tipo de motivação política do legislativo, do mesmo naipe daquela que até os idos de 60, isentava os jornalistas de pagar imposto de renda.

A aposentadoria da mulher aos 25 anos de trabalho se configura ainda mais

incompreensível, quando se compara a trabalhadoras de outros setores (por exemplo, uma operária de uma indústria de tecidos) e mesmo com os homens. Neste último caso, sabe-se que a esperança de vida das mulheres brasileiras é mais alta do que a dos homens. Com efeito, para a década de 70 a esperança de vida ao nascer era em média de 56,7 anos para homens e de 63,0 anos para mulheres. No entanto, a esperança de vida ao aposentar-se, em valores típicos para a Universidade, é de mais 24,3 anos para as mulheres que se aposentam aos 50 anos e de 19,2 anos para os homens que se aposentam aos 55 anos. Esses dados referem-se à média da população brasileira, o que significa que no caso de professores(as) que vivem em meio urbano e de maior nível de renda, podemos obter uma esperança de vida mais elevada do que a aqui verificada, embora este acréscimo não deva ser substancial.³

Ora a atual contribuição para fins previdenciários e para outros fins (o Plano de Seguridade Social compreende um conjunto de benefícios, que inclui a assistência a saúde, (Art. 184 e 185 do R.J.U.) é de até 12% sobre parte da remuneração mensal. Para um tempo da contribuição de no máximo 25 anos (caso das professoras) teremos que esta contribuição seria capaz de sustentar apenas 3 anos de aposentadoria, se não considerarmos a aplicação financeira dos recursos. No entanto, isto é mais do que compensado pelo fato de que dos 12% da contribuição uma parte substancial deve financiar o Sistema único de Saúde e que o valor da aposentadoria de docentes é maior do que o salário corrente em mais de 30%, como veremos adiante. Do ponto de vista atuarial, o sistema não se sustenta e o sintoma disto é que o valor pago para aposentados e pensionistas das IFES vem crescendo da seguinte forma:

1992..... 9,60% da folha de pessoal
1993..... 23,38% da folha de pessoal
1994..... 45,57% da folha de pessoal, de acordo com o orçamento previsto para aquele ano⁴.

Como o volume de despesas com inativos e pensionistas é muito elevado e tem sido retirado dos recursos destinados à educação (os 18% da receita de impostos), isto certamente ocasionará uma redução substancial dos recursos para outras atividades e dificultará uma recomposição do salário dos servidores das IFES.

Deve-se ainda registrar que, para inviabilizar ainda mais a questão atuarial, encontra-se em estudos no governo federal a instituição de plano de saúde específico para os funcionários federais. Como vimos, esta é uma determinação contida no RJU e que coloca o servidor público numa categoria superior à do trabalhador do setor privado que é atendido pelo Sistema único de Saúde.

A APOSENTADORIA EM TEMPO INTEGRAL

³ Ver Moreira, M.M. e Carvalho, José Alberto M., "Envelhecimento da População e Aposentadoria por Idade", Anais do VIII Encontro da ABEP, 1992, Vol. II, p. 309-330.

⁴ Ver Folha de São Paulo, 15/08/93, p. 4-5.

Existe a possibilidade, já que a lei é omissa, de que um professor trabalhe 29 anos e 11 meses no regime de tempo parcial (20 horas) e se aposente em dedicação exclusiva, bastando que no seu último mês de trabalho esteja neste regime. A lei não prevê nenhum tipo de proporcionalidade, cabendo apenas ao dirigente da IFES conceder ou não o regime pretendido. É verdade que algumas Universidades, por sua própria iniciativa, decidiram proibir a concessão da dedicação exclusiva para docentes que estiverem a 5 anos de sua possibilidade de aposentadoria. Embora louvável, esta iniciativa resolve apenas parcialmente o problema.

É fácil vislumbrar a situação em que um professor em 20 horas e que ao mesmo tempo trabalhe em outro setor, venha a usufruir de duas aposentadorias, ambas com salários integrais, sendo que a de professor será com um acréscimo de mais de 30% em relação ao regime em que se aposentar, no caso o de dedicação exclusiva.

O PRÊMIO PELA APOSENTADORIA

Enquanto nos países desenvolvidos a aposentadoria costuma ser inferior aos proventos na atividade, sendo sua complementação garantida por planos privados, em nosso país, o servidor será aposentado:

Art. 192 do R.J.U.:

- I. com a remuneração do padrão da classe imediatamente superior àquele em que se encontra posicionado;
- II. quando ocupante da última classe da carreira, com a remuneração do padrão correspondente, acrescida da diferença entre esse e o padrão da classe imediatamente anterior.

Um professor adjunto nível 4 que se aposenta passará a perceber 25% a mais de salário, que é a diferença em relação ao professor titular. Além disto, deixará de contribuir com os 12% do Plano de Seguridade Social, tendo portanto um acréscimo real de salário de 42%. Esse talvez seja o maior acréscimo possível dada as atuais tabelas salariais, sendo que o aumento para funcionários técnicos-administrativos é bem menor.

Adicionalmente, todos os quintos das chefias que se incorporarem aos salários são levados para a aposentadoria. Assim, um servidor que teve um cargo de chefia nos cinco primeiros anos de exercício, receberá por ela, mais 25 anos (se fôr homem) e depois de aposentado mais uns 20 anos, (que é a sua esperança de vida ao aposentar-se) perfazendo um total de 50 anos recebendo por uma chefia que exerceu por apenas 5 anos.

APOSENTADORIA QUALIFICADA

Mais recentemente acentuou-se a inscrição em concursos públicos para adjunto ou titular de professores não pertencentes ao quadro das Universidades federais. São pessoas que tiveram toda uma vida profissional no setor privado ou em outras instituições públicas e que perto do final de suas carreiras decidiram transferir-se para as universidades federais. Muitos podem ser os atrativos das federais, especialmente no que se refere à excelência de algumas destas instituições. Uma delas, no entanto, tem a ver com a aposentadoria. Ao ingressar na Universidade, todo o tempo de magistério ou de outra atividade, pode ser trazido e conduzido, em alguns casos rapidamente, a uma aposentadoria integral (na realidade mais do que integral), com uma contribuição previdenciária que corresponde na maior parte do tempo ao teto máximo do INSS. A aposentadoria provavelmente se dará ao nível do que percebe um professor titular em dedicação exclusiva.

É uma aposentadoria qualificada pois para ser aprovado nestes concursos é preciso ter titulação e um bom currículo, atributos que serão aproveitados por pouco tempo pelas IFES.

CONCLUSÕES:

É evidente que a conclusão deste trabalho não será a de propor simplesmente a eliminação de alguns privilégios de servidores das Universidades. Eles existem e são mantidos porque boa parte deles tem baixos salários e retirar estas vantagens irá degradá-los ainda mais. Não é por outra razão que se procura compensar o servidor que ganha mal com salários indiretos tais como vale refeição, vale alimentação, auxílio creche, abono do PIS-PASEP e em alguns casos, assistência à saúde fora do S.U.S.

No entanto, alguns destes privilégios poderiam ser eliminados sem que os seus efeitos atinjam a todos indistintamente. É o caso da aposentadoria precoce de docentes, totalmente injustificável sob qualquer ângulo que se examine. Além de injusta em relação ao resto dos trabalhadores do país, vem provocando um peso excessivo na folha de pessoal. Ainda em relação à aposentadoria, não há como deixar de rever a situação do aposentado que ganha mais do que se estivesse na ativa, pois não há cálculo atuarial que suporte tal situação. É necessário também que algo se faça em relação ao acúmulo de duas ou mais aposentadorias, sem a necessária contribuição previdenciária para tanto.

O atual sistema de licenças para treinamento é certamente excessivo e precisa ser melhor trabalhado, inclusive examinando a possibilidade de que além de um certo número de anos de licença, esta não contaria para a aposentadoria.

Outras medidas, de menor importância, poderiam ser tomadas tais como a eliminação da obrigatoriedade de compra de férias e a gratificação especial de localidade para servidores de universidades situadas em capitais. Ainda que o impacto financeiro não seja significativo, o efeito moral certamente será benéfico.

Para que tais modificações ocorram é preciso modificar-se a Constituição no caso das aposentadorias precoces e o Regime Jurídico único no caso das demais disposições.

Tratando-se de leis que só poderiam ser modificadas passando pela aprovação do Congresso Nacional, não se pode esperar muito, dada a atual conjuntura política nacional.

Uma outra possibilidade, talvez mais factível, seria a de se retirar os servidores das Universidades do Regime Jurídico único, conceder-lhes autonomia financeira, com orçamento global, deixando que as mesmas façam sua própria política de pessoal, como ocorre em países desenvolvidos. Espera-se que as IFES, ao se confrontarem com o custo de oportunidade de um orçamento global, promovam políticas de pessoal mais racionais do que aquelas geradas num ambiente e num contexto, onde as questões relativas às fontes de financiamento para os privilégios tiveram importância secundária.