

## Pauta Unificada de Reivindicações 2021

O Fórum das Seis reafirma sua posição

- em defesa da autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial das Universidades Estaduais Paulistas e do Centro Paula Souza (Ceeteps), conforme o artigo 207 da Constituição Federal;
- pelo aumento de recursos financeiros do Estado destinados à educação pública, básica e superior, garantindo as condições para a expansão com qualidade e controle social;
- pela democratização dessas instituições educacionais em todos os seus aspectos: acesso, permanência, produção do conhecimento e estrutura de poder;
- contrária à repressão a estudantes, funcionária(o)s técnico-administrativa(o)s e docentes, que lutam em defesa da educação pública;
- pela necessidade de dotação orçamentária específica para assegurar políticas efetivas de acesso e permanência estudantil, seguindo padrões isonômicos entre as três estaduais paulistas e o Ceeteps;
- contrária à terceirização de pessoal nas Universidades Estaduais Paulistas e no Ceeteps;
- pela elaboração de um “Plano Sanitário e Educacional”, construído de forma democrática e participativa, que permita o enfrentamento das questões relativas à pandemia de Covid-19, durante e após sua vigência;
- em defesa da valorização dos níveis iniciais das carreiras, como forma de manter e atrair novas pessoas talentosas nestas instituições;
- pela retomada das progressões e contratações de servidora(e)s docentes e técnico-administrativa(o)s;
- em defesa de isonomia e paridade entre pessoas aposentadas e pessoal na ativa das Universidades Estaduais Paulistas e do Ceeteps;
- contrária a toda e qualquer forma de arrocho salarial.

**E apresenta suas reivindicações para a data-base de 2021**, que neste ano estão focadas em duas frentes centrais: o combate ao arrocho salarial – aí inserida a necessária valorização das fases iniciais de ambas as carreiras – e pelo estabelecimento de um plano sanitário e educacional nas instituições.

### **ARROCHO, NÃO!**

### **ISONOMIA, JÁ!**

#### **I - Salário**

##### **Argumentação**

Desde a publicação do Decreto nº 29.598, de fevereiro de 1989, que estabeleceu a autonomia didática e de gestão financeira para as Universidades Estaduais Paulistas, e até mesmo em obediência ao que estabelece o seu artigo 3º, as políticas salariais de servidora(e)s docentes e técnico-administrativa(o)s têm sido definidas pelo Cruesp. Em conjunto, o Fórum das Seis e o Cruesp aprovaram como data-base o 1º de maio, data que marca, entre outros, o dia a partir do qual devem ocorrer as nossas recomposições salariais anuais devido às perdas inflacionárias. Porém, desde 1989, quando teve início a autonomia, estamos sendo submetida(o)s a perdas inflacionárias significativas, que estão próximas aos 40%. Vejamos estes números:

- Para esta data-base de 2021, a inflação de maio/20 a fevereiro/21 (*falta computar as inflações de março e abril/21*) está em 6,23% (INPC-IBGE);

- Na data-base de 2020, tivemos uma perda de **2,14%** (inflação de 2,14% e reajuste de 0%);

- Se considerarmos nosso poder aquisitivo em maio/2017, as perdas até maio/2020 são de **5,95%** (inflação acumulada de maio/2016 a abril/2020 de 9,69% e reajuste acumulado de 3,73%).

- Se considerarmos nosso poder aquisitivo em maio/2014, as perdas até maio/2020 são de **19,64%** (inflação acumulada de maio/2014 a abril/2020 de 34,19% e reajuste acumulado de 14,55%);
- Se considerarmos nosso poder aquisitivo em maio/2012, as perdas até maio/2020 são de **26,73%** (inflação acumulada de maio/2012 a abril/2020 de 53,73% e reajuste acumulado de 27,00%);
- Se considerarmos nosso poder aquisitivo em maio/2008, as perdas até maio/2020 são de **28,66%** (inflação acumulada de maio/2008 a abril/2020 de 93,8% e reajuste acumulado de 65,14%);

A estas perdas, ainda precisaria ser adicionada a inflação apurada entre maio/2020 e abril/2021. Considerando que as perdas acumuladas, em particular nos anos mais recentes, chegam a patamares insuportáveis – em especial para aquela(s) em início de carreira – e também conscientes do momento ao qual estamos submetida(o)s no país e no mundo, o Fórum das Seis reivindica do Cruesp uma recuperação parcial das perdas mais recentes em maio de 2021 e que os reitores se comprometam com a elaboração democrática de um plano, cuja aplicação tenha início ainda neste ano, para repor mais amplamente tais perdas.

Aqui, não menos importante do que as perdas a que estamos submetida(o)s é a situação sentida de forma mais acentuada por servidora(e)s docentes e técnico-administrativa(o)s em início de carreira. Além de verem seus proventos serem consumidos pelas perdas inflacionárias, tais servidora(e)s foram e estão sendo atingida(o)s de forma mais contundente pelas reformas já implantadas ou em tramitação desde o começo dos anos 2000. Assim, se faz necessária, além da recuperação das perdas, uma política de valorização (inclusive salarial) das posições iniciais nas carreiras de servidora(e)s das três Universidades Estaduais Paulistas e do Ceeteps.

Importante salientar que o uso da Lei Complementar (LC) 173/2020 como alegação pelas reitorias na tentativa de justificar a “impossibilidade” de negociar *não se sustenta*. E isso fica claro quando vemos a sentença proferida pelo Tribunal de Justiça (TJ-SP), no âmbito de ação ajuizada pela Adusp contra os efeitos da lei sobre a USP. Embora tenha negado o pedido de liminar, em seu despacho o juiz da 9ª Vara da Fazenda Pública ressaltou que a universidade não está subordinada à LC 173/2020, embora sua autonomia administrativa a autorize a decidir sobre seus gastos. Ou seja, está claro para a justiça que a autonomia garante às gestões das Universidades Estaduais Paulistas a decisão de acatar ou não os limites impostos pela LC 173/2020. Corroboram também com esta interpretação do alcance da aplicabilidade da LC 173 diversos pareceres, notas técnicas e despachos em sentenças emitidos por juízes, Ministério Público e até mesmo pelo Ministério da Economia.

## Reivindicações

Com base nas considerações anteriores e também levando em conta: 1) o cenário dos últimos comprometimentos das folhas de pagamento em relação aos repasses do ICMS-QPE às Universidades, 2) a evolução da arrecadação do ICMS no estado, que tem levado à recomposição parcial dos fundos de reservas das Universidades, e 3) o objetivo de construção de um efetivo sistema de educação superior pública no estado de São Paulo, que garanta tratamento isonômico entre as instituições e a valorização dos níveis iniciais das carreiras, reivindicamos:

- 1) Recuperação parcial de perdas, com um reajuste salarial em maio/2021 de no mínimo 8%, e um plano de médio prazo para a recuperação de perdas, tendo como objetivo, no mínimo, recompor o poder aquisitivo de maio/2012;
- 2) Pagamento adicional de 3% a servidora(e)s docentes e técnico-administrativa(o)s da Unesp, referentes ao reajuste da data-base de 2016, bem como os valores em atraso;
- 3) Reconhecimento, por parte do Cruesp, da existência de perdas significativas nos níveis salariais da(o)s servidora(e)s das três Universidades Estaduais Paulistas e da necessidade de estabelecer um plano de médio prazo para a recomposição salarial, com a constituição de um grupo de trabalho, com representantes do Cruesp e do Fórum das Seis, para realizar os estudos necessários e elaborar, ainda neste ano, o plano para a recuperação de nossas perdas salariais;
- 4) Comprometimento do Cruesp com a valorização (inclusive salarial) dos níveis iniciais das carreiras;
- 5) Recomposição das perdas salariais de servidora(e)s docentes e técnico-administrativa(o)s do Centro Paula Souza (Ceeteps), de acordo com índices adotados pelo Cruesp no período de 1996 a 2021, em respeito ao vínculo legal entre o Ceeteps e a Unesp, de acordo com o artigo 15 da Lei 952/1976.

## II – Plano Sanitário e Educacional

O Fórum das Seis apresenta ao Cruesp, no âmbito da **Pauta Unificada 2021**, a proposta de elaboração de um “Plano Sanitário e Educacional”, construído de forma democrática e participativa, que permita o enfrentamento das questões que se colocam em meio ao recrudescimento da pandemia de Covid-19 e com vistas à retomada das atividades presenciais no futuro.

### Argumentação

“Sejam os claros, em nenhum momento a Covid-19 assolou o Brasil como agora. Crescem as internações e mortes. Disseminam-se variantes virais, provavelmente mais transmissíveis e talvez causando doença mais grave. Pior: é possível que

essas variantes escapem à imunidade conferida pelas vacinas”, diz artigo de profissionais da área sanitária. (*Folha de S. Paulo*, 23/02/2021, p. A3 – Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2021/02/em-nenhum-momento-a-pandemia-assolou-o-brasil-como-agora.shtml>).

A advertência é grave, e não se trata de retórica terrorista, mas sim de alertar para o fato de que é necessário levar em consideração a experiência interna e também de outros países vivenciada desde o início de 2020, com relação à pandemia ocasionada pelo novo coronavírus. É preciso chamar a atenção da sociedade, em especial das forças políticas que governam o país em todas as esferas administrativas – União, Estados, Distrito Federal e Municípios – pois elas têm a responsabilidade de tomar as iniciativas adequadas para interromper o avanço da Covid-19 e, se isso não for possível, para amenizar as decorrências de sua progressão. Dados atualizados no momento de fechamento do texto desta Pauta Unificada, em 6/4/2021, mostram o trágico número de 333 mil mortos no país, sendo cerca de 77 mil no estado de São Paulo.

Mais do que nunca, é hora de reforçar a luta para que todas as pessoas sejam vacinadas, mas ao mesmo tempo é preciso continuar contribuindo para que a população respeite as diretrizes sanitárias emanadas pelo poder público e instituições de saúde. É imperioso não participar e não promover aglomerações, manter os protocolos de incumbência individual, lavar as mãos com frequência, desinfetar objetos de uso coletivo e, principalmente, fazer do uso correto da máscara um hábito por ora perene. O eventual sacrifício que isso possa significar tem o mais nobre dos objetivos, que é a preservação da saúde e da vida de cada um(a) e de toda(o)s!

As instituições nas quais trabalhamos, Universidades Estaduais, Centro Paula Souza, escolas de aplicação, laboratórios, museus, espaços culturais, entre outras, por óbvio são locais onde se aglomeram pessoas – e cujo ideal, em condições normais, seria de acolher ainda um maior número. Porém, enquanto estivermos submetida(o)s às restrições de contato físico exigidas pelos riscos da pandemia de Covid-19, é preciso manter presencialmente somente as atividades indispensáveis que necessitam deste formato, e dar continuidade em condições remotas àquelas que permitem seguir minimamente desta forma, incluindo o ensino remoto emergencial (ERE). Estes mesmos cuidados devem ser tomados com relação às atividades da(o)s trabalhadora(e)s terceirizada(o)s que prestam serviços nestas mesmas instituições.

Contudo, enquanto instituições públicas, estas também têm o dever de atuar de forma preventiva, planejando o futuro próximo, apesar de hoje ainda não ser possível definir com precisão sua temporalidade. O importante é que as instituições públicas educacionais trabalhem preventivamente, antecipando as consequências que serão advindas das ações emergenciais, assim como das inações evitáveis no enfrentamento da pandemia. Para tanto, é indispensável que elaborem plano educacional que permita executar, com a devida segurança sanitária e com a maior justiça social possível, o reforço das atividades virtuais realizadas para a recuperação da(o)s estudantes e das pessoas que não acompanharam ou realizaram, por diversas razões, as atividades de ERE, ou outras, tais como as atividades de estágio, atividades culturais, pesquisas acadêmicas, trabalhos de fim de curso etc., ao longo do período de pandemia.

Não se tem conhecimento de instituições públicas educacionais que tenham tomado a iniciativa de elaborar democraticamente um “Plano Sanitário e Educacional”. Os raros planejamentos foram concebidos por algumas instituições de modo parcial, como por exemplo, planos de teor sanitário construídos pela escolha de algumas diretrizes básicas que contemplem o objetivo preventivo.

Isso posto, elencamos a seguir um conjunto de diretrizes – passível de ser aperfeiçoado – cujo objetivo é nos subsidiar na tarefa de enfrentamento das questões que estarão presentes na volta das atividades presenciais no futuro próximo. Neste momento, é razoável supor que, mesmo quando a imunização contra a Covid-19 for efetivamente concluída para toda a população, o retorno presencial não deverá ocorrer sem os cuidados e hábitos introduzidos durante e devido à pandemia, como a higienização frequente das mãos, uso de álcool gel, máscaras e outros preconizados pela OMS. Logo, ao menos por um determinado período de tempo – hoje difícil de prever – não será possível o “retorno ao normal” de antes da pandemia. Por isso, vale dizer que as diretrizes listadas a seguir poderão contribuir muito no esforço dirigido para que cada instituição, na qual trabalhamos, elabore democraticamente o seu próprio “Plano Sanitário e Educacional”.

## Reivindicações

1. Que a administração de cada instituição construa democraticamente um “plano sanitário e educacional”, com a participação dos segmentos de suas comunidades acadêmicas – docentes, estudantes, funcionária(o)s técnica(o)-administrativa(o)s e terceirizada(o)s – contendo *diretrizes* relativas às condições:

- de vacinação ampla para toda a comunidade, incluindo servidora(e)s terceirizada(o)s, sem quaisquer privilégios, conforme o Plano Nacional de Imunização (PNI) do Ministério da Saúde;

- de adequadas condições de salubridade para as pessoas que estão em atividade presencial, como o pessoal da área de saúde e de laboratórios e outras pessoas cuja essência laboral não permite a possibilidade do recurso ao trabalho de modo remoto, inclusive para o pessoal terceirizado;

- de realização do ensino remoto emergencial (ERE), enquanto a pandemia assim o demandar, com a disponibilização de equipamentos e suporte adequados (e consideradas as especificidades de cada local e de cada área de conhecimento) para docentes, funcionária(o)s e estudantes;

- de implementação de atividades e estratégias de recuperação adequadas para toda(o)s estudantes, especialmente para aquela(e)s que não puderam ou tiveram dificuldades para acompanhar o ERE adotado durante a pandemia;
- de manutenção do ERE – apenas e tão somente – enquanto durarem as condições sanitárias impostas pela pandemia;
- de acesso à Internet e às ferramentas digitais necessárias para estudantes cuja situação pessoal não lhes permite tal prerrogativa;
- de adequação progressiva da infraestrutura física (prédios, laboratórios, bibliotecas e demais espaços, de modo a resguardar o distanciamento físico previsto em protocolo sanitário) e de pessoal, em preparação ao retorno das atividades presenciais, quando o estágio da pandemia assim o permitir;
- de adequação das moradias estudantis no que se refere às instalações físicas propícias à necessária higienização e não aglomeração da(o)s estudantes, além das condições de segurança alimentar dentro dos *campi*;
- de fornecimento de EPIs à comunidade trabalhadora e estudantil que frequenta as instalações da instituição, assim como para as moradias estudantis, tais como máscaras adequadas, agentes sanitizantes e marcação de fronteiras para distanciamento físico;
- de retomada da regularidade de reposição/complementação de pessoal, docente e técnica(o)-administrativa(o), por meio de concurso público de efetivação, de modo a enfrentar a situação de distanciamento físico nas salas de aula e outras dependências, que passará a ser necessário no período pós-pandemia;
- de avaliação e progressão na carreira que considerem as dificuldades das mais diversas ordens vivenciadas pelas mulheres servidoras, em especial aquelas com filha(o)s em idade escolar ou responsáveis pelo cuidado de outras pessoas [idosos, pessoas com deficiência etc.]. O mesmo tratamento deve ser oferecido às mulheres estudantes;
- de busca de recuperação da saúde mental daquela(e)s que tiveram suas condições de enfrentamento da vida afetadas pelas condições de isolamento e trabalho exaustivo durante a pandemia de Covid-19.

2. Que as instituições adotem as melhores e mais seguras condições de trabalho e estudo durante o período de risco de contaminação pelo novo coronavírus, com o estabelecimento de protocolos de rastreamento de contágio e estatísticas públicas da situação atual da comunidade ligada à instituição – número de falecimentos e de pessoas contaminadas, uma vez que esses dados são fundamentais para subsidiar a implementação de políticas sanitárias. E, além disso, que adotem o protocolo TRIS (Teste, Rastreamento e Isolamento com Suporte).

3. Recomendamos à instituição educacional e à sua comunidade que conheçam, entre outros, o documento “Condições para a reabertura da Rede Escolar no Município de Ribeirão Preto no contexto da pandemia de Covid-19”, elaborado pelos docentes Prof. Dr. Dalton de Souza Amorim, Prof. Dr. Domingos Alves e pela Dra. Adriana Santos Moreno, e verifiquem a oportunidade de utilizar em âmbito local a metodologia adotada por essa(e)s profissionais, com vistas à definição de critérios técnicos que condicionem a volta a atividades presenciais, quando as condições do atual estágio da pandemia assim o permitirem. (Disponível em: [https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/10/Condicoes-para-reabertura-da-rede-escolar-RP\\_24Set2020.pdf](https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/10/Condicoes-para-reabertura-da-rede-escolar-RP_24Set2020.pdf)).

São Paulo, 6 de abril de 2021.  
**Coordenação do Fórum das Seis**

# **FORUM**

**das  
seis**

**STU  
Sintusp  
Sinteps  
Sintunesp  
Adusp-S.Sind.  
Adunesp-S.Sind.  
Adunicamp-S.Sind.**

DCE da Unicamp, DCE-Livre da USP, DCE das FATECs e Representação Estudantil da Unesp

## **Valorização dos níveis iniciais da Carreira Docente nas Universidades Estaduais Paulistas**

Assembleias da Adunesp, da Adunicamp e da Adusp  
Fórum das Seis

## **Valorização dos níveis iniciais da carreira docente nas universidades estaduais paulistas**

*Assembleias da Adunesp, da Adunicamp e da Adusp  
Fórum das Seis*

Nas últimas décadas, tem havido um enorme ataque aos serviços públicos e um processo generalizado de retirada de direitos dos/as trabalhadores(as) 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: os/as que ingressaram antes de 2003 e mantêm o direito à aposentadoria integral com paridade; os/as que entraram entre 2003 e 2013 e seguem as regras de transição com proventos calculados com base numa média dos salários; e aqueles(as) que ingressaram posteriormente a 2013, tendo o teto do Regime Geral da Previdência como provento de aposentadoria e compelidos/as a aderir a planos de previdência complementar.

Temos também sido submetidos/as 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 os/as novos/as contratados/as podiam projetar atingir no final da carreira as mesmas condições dos/as 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 os/as professores(as) que ingressaram na universidade até o início do século podiam projetar atingir um salário bruto máximo na casa dos 30 mil reais, para os/as 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.

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, com seus próprios salários, pesquisas e, principalmente, publicações, sob o risco de virem a ser punidos/as nos processos de pretensa 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 os/as 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 alertam 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, apresentaram algumas propostas para o conjunto da categoria, que em suas assembleias definiram remeter ao Cruesp as propostas a seguir:

## **Proposta 1:**

A valorização dos níveis iniciais da carreira poderia ser realizada com a alteração nos interstícios que separam os salários referência dos vários níveis da carreira, fixando-o em um mesmo valor de 7% e usando o salário base do MS6 como referência.

A tabela abaixo mostra os salários base dos diversos níveis da carreira docente, os atuais interstícios entre os níveis e a relação do salário base de cada nível com o do MS6 e como ficariam esses valores com a implementação da proposta.

Atual				Proposta de alteração		
RDIDP	Referência	Diferença %	% do Salário MS6	Reajustado	Diferença %	% do Salário MS6
MS3.1	11.069,37		67,27%	11.731,88		71,30%
MS3.2	12.133,03	9,61%	73,74%	12.533,11	7,00%	76,17%
MS5.1	13.196,70	8,77%	80,20%	13.431,83	7,00%	81,63%
MS5.2	14.282,40	8,23%	86,80%	14.372,06	7,00%	87,34%
MS5.3	15.368,48	7,60%	93,40%	15.378,10	7,00%	93,46%
MS6	16.454,57	7,07%	100,00%	16.454,57	7,00%	100,00%

## Proposta 2:

A valorização dos níveis iniciais da carreira poderia ser realizada com a alteração nos interstícios que separam os salários referência dos vários níveis da carreira com um acréscimo de R\$ 500,00 ao salário base do nível MS3.1; R\$ 400,00 do MS3,2; R\$ 300,00 do MS5.1; R\$ 200,00 do MS5.2 e de R\$ 100,00 do MS5.3.

A tabela abaixo mostra os salários base dos diversos níveis da carreira docente, os atuais interstícios entre os níveis e a relação do salário base de cada nível com o do MS6 e como ficariam esses valores com a implementação da proposta.

Atual				Proposta de alteração		
RDIDP	Referência	Diferença %	% do Salário MS6	Reajustado	Diferença %	% do Salário MS6
MS3.1	11.069,37		67,27%	11.569,37		70,31%
MS3.2	12.133,03	9,61%	73,74%	12.533,03	8,33%	76,17%
MS5.1	13.196,70	8,77%	80,20%	13.496,70	7,69%	82,02%
MS5.2	14.282,40	8,23%	86,80%	14.482,40	7,30%	88,01%
MS5.3	15.368,48	7,60%	93,40%	15.468,48	6,81%	94,01%
MS6	16.454,57	7,07%	100,00%	16.454,57	6,96%	100%

Por último, é importante mencionar que as propostas 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, também deverão ser contemplados na implementação da valorização dos níveis iniciais, 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.

# **FORUM**

**das  
seis**

**STU  
Sintusp  
Sinteps  
Sintunesp  
Adusp-S.Sind.  
Adunesp-S.Sind.  
Adunicamp-S.Sind.**

DCE da Unicamp, DCE-Livre da USP, DCE das FATECs e Representação Estudantil da Unesp

**Valorização dos níveis iniciais  
da carreira dos/as técnicos-administrativos/as  
nas Universidades Estaduais Paulistas**

Fórum das Seis

## **Valorização dos níveis iniciais da carreira dos/as técnico-administrativos/as nas universidades estaduais paulistas**

### *Fórum das Seis*

Os servidores técnico-administrativos da USP, Unesp e Unicamp aprovaram como reivindicação, para além do percentual de 8% e o plano de recuperação salarial de médio prazo, como valorização dos níveis iniciais da carreira. o acréscimo de um valor fixo de R\$ 500,00 para todos/as os/as trabalhadores(as).

**Justificativa:** O valor fixo reivindicado igual para todos incide de forma diferenciada, contemplando mais os menores salários. O Brasil tem uma das maiores diferenças entre os mais altos e os mais baixos salários do mundo, uma herança dos 300 anos de escravidão e a consequente desvalorização dos trabalhos ditos de menor complexidade. Nas universidades estaduais paulistas, os/as trabalhadores(as) têm historicamente travado uma luta constante contra esta discrepância entre os salários mais altos e os mais baixos. Na primeira carreira dos servidores técnico-administrativos implantada na USP, a partir de um trabalho elaborado por uma Comissão composta por representantes da Reitoria e dos trabalhadores, carreira esta estendida para a Unicamp e Unesp, a diferença salarial foi significativamente diminuída e o salário inicial estabelecido em 3 salários mínimos. Com o passar do tempo e sucessivas modificações das carreiras nas três universidades, a desvalorização dos níveis iniciais voltou a ocorrer, de forma diferenciada, nas três instituições. Com o aumento bem maior dos preços de itens, tais como: alimentos, gás de cozinha, combustíveis em geral, eletricidade etc., a qualidade de vida dos trabalhadores de mais baixos salários se deteriora significativamente. As universidades estaduais paulistas, que se destacam como centros de excelência, devem ser paradigmas no país, voltando a manter a política de correção destas distorções nacionais, valorizando o trabalho daqueles que se encontram nos níveis iniciais.