

SUGESTÃO DE MOÇÃO

É realidade na USP que muitos docentes contratados a partir de 2004 não conseguirão cumprir os 40 anos de contribuição exigidos para que não sejam feitas reduções na média de seus salários para fins de aposentadoria e, mesmo conseguindo, terão dificuldade de obter uma aposentadoria razoável. Situação crítica é a dos 2100 docentes contratados entre 2004 e 2013, que terão uma redução significativa de rendimentos ao se aposentar, mas pagam uma contribuição previdenciária igual à dos contratados até 2003, que terão direito à aposentadoria integral. Por sua vez, os rendimentos dos docentes contratados a partir de 2013, regidos pelo regime de previdência complementar, são impeditivos para que os colegas contratados mais recentemente façam aportes em fundos de previdência e assim garantam uma aposentadoria razoável.

Além disso, algo paradoxal numa Instituição que tem como missão a produção de conhecimento, seus docentes, em grande medida, ou desconhecem essa realidade, ou não têm à disposição informações suficientes para entender sua real situação previdenciária.

Diante deste cenário, esta congregação solicita que o Conselho Universitário da USP discuta soluções para as seguintes questões:

1) A falta de informações claras sobre a situação previdenciária dos docentes contratados entre 2004 e 2013. Muitos docentes contratados entre 2004 e 2013 têm tido dificuldade em obter informações sobre uma estimativa razoável de valor e de como será sua aposentadoria, inclusive junto ao DRH da USP. Isso impede que essa parcela do corpo docente da Universidade possa tomar decisões informadas sobre esse assunto crucial para seu futuro. Esse quadro poderia ser amenizado com a disponibilização de um simulador de aposentadoria no Sistema Marte e de pensão em caso de morte/invalidez, bem como com a capacitação de funcionários do DRH para que possam sanar dúvidas sobre aposentadoria e pensões.

2) As alterações na legislação previdenciária, especialmente o fim da incorporação de representações, da integralidade e paridade de rendimentos na aposentadoria, criaram assimetrias significativas na remuneração de docentes que, formalmente, ocupam o mesmo lugar na carreira. Essa situação afeta profundamente a capacidade de atração e retenção de pessoal docente de alta qualidade, necessária para que a Universidade realize sua missão.

Isso demanda uma **reestruturação da carreira docente**, buscando diminuir os efeitos dessas assimetrias.

3) Essa assimetria também existe entre os docentes contratados entre 2003 e 2013, sendo influenciada, por exemplo, pela idade da pessoa no momento do ingresso. Por isso, para alguns, é interessante migrar para o regime de previdência complementar, enquanto, para outros, a aposentadoria pela média dos salários de contribuição pode ser mais vantajosa. Por isso, até por questão de justiça, é importante que, para os docentes que quiserem, seja facultada a opção de migração de regime, que foi permitida em outros Estados, mas não para os servidores públicos de São Paulo. Como a permissão de migração demanda alterações legislativas cuja iniciativa é privativa do Poder Executivo, isso exige **gestões da Reitoria junto ao CRUESP e ao Governo do Estado de São Paulo para elaboração de PEC com objetivo de facultar (mas não obrigar) a migração dos funcionários públicos estaduais para o sistema de previdência complementar** (o mesmo aplicado aos contratados após 2013).

4) A reestruturação da carreira e a permissão jurídica de migração de regime previdenciário, contudo, são medidas complexas que levam tempo para serem efetivadas. Nesse ínterim, é importante que **sejam criados mecanismos financeiros compensatórios (abonos, auxílios, bônus, bolsas etc.) de forma que, principalmente, os docentes contratados após 2004 possam ter amenizada essa situação de desigualdade com colegas contratados anteriormente**, situação que, a se manter, tende a comprometer o presente e o futuro da USP. Uma tal medida teria ainda a vantagem de fortalecer o sistema previdenciário das novas gerações de docentes USP, bem como o próprio fundo, que hoje possui baixa adesão devido aos baixos salários, que impedem que os docentes possam fazer contribuições, já que têm seu salário totalmente comprometido com suas necessidades básicas.

5) A condição especial da USP enquanto autarquia dotada de autonomia administrativa obriga a considerar os impactos das políticas de pessoal, atuais e futuras, na sustentabilidade orçamentária da Universidade. A pouco clara relação da USP com o SPPREV, da mesma forma, indica que decisões sobre contratação de docentes e sobre seu regime previdenciário também podem impactar no financiamento das atividades meio e fim da USP no futuro. Isso exige a **realização e ampla divulgação de estudos, de médio e longo prazos, detalhando o impacto, sobre o orçamento**, (i) da **eventual implementação de medidas como as que ora solicitamos**, bem como (ii) de **ampliações do quadro de docentes e funcionários**. Adicionalmente, é fundamental, inclusive do ponto de vista da responsabilidade administrativa, que seja elaborado, periodicamente atualizado e divulgado um estudo atuarial com previsões do impacto no orçamento da USP de aumentos do volume de despesas previdenciárias que impactam o orçamento USP, visando o planejamento de medidas que busquem corrigir as distorções já mencionadas e que previnam arrochos salariais como o experimentado a partir de 2014. Avaliação atuarial independente,

disponível no próprio site da SPPREV, indica significativo aumento das despesas previdenciárias nos próximos anos, no estado de São Paulo, atingindo um pico por volta de 2045. Nesse cenário, é previsível que novas reformas da previdência estadual venham a acontecer, piorando ainda mais a situação dos docentes. Também é de se considerar que essa evolução do comprometimento de receitas com o pagamento de pensões poderá impactar diretamente o orçamento da USP, deixando a Universidade, e seu corpo docente, em situação ainda mais delicada.

Essas questões, que esta Congregação considera fundamentais para o futuro da Universidade como um todo, porque diretamente ligadas à sua capacidade de manter e reter quadros docentes de qualidade, merecem e precisam ser discutidas com urgência pelo Conselho Universitário, razão pela qual aprovamos esta moção.