

# **Avaliação da proposta de Sustentabilidade Orçamentária e Financeira da UNESP apresentada pela Reitoria**

**DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**  
**FCL/CAr**

**abril/2018**

## Avaliação da proposta de Sustentabilidade Orçamentária e Financeira da UNESP apresentada pela Reitoria

### 1. Introdução

O Departamento de Economia deliberou a aprovação deste documento, com o intuito de contribuir com o debate a respeito dos destinos da Universidade e, mais especificamente, acerca da proposta exposta na minuta da resolução apresentada no CO e no documento "Sustentabilidade Orçamentária e Financeira da UNESP: novos esclarecimentos, após reunião do Conselho Universitário em 22 de fevereiro de 2018".

Inicialmente é pertinente esclarecer ao leitor a diferença conceitual entre valor nominal e real, imprescindível para o entendimento da proposta da Reitoria e deste documento.

Valor nominal é o valor dos bens e serviços expresso em preço, por exemplo, os salários brutos no holerite. O salário real representa o poder de compra deste salário nominal, descontada a inflação. Utilizando como exemplo o documento da Reitoria apresentado no CO, o salário nominal de um professor assistente doutor nível MS3.1 em RDIDP hoje é R\$ 10.360,07. Com inflação de 3,5% no ano, o poder de compra deste salário cairá em termos reais para R\$ 10.009,73 ( $10.360,07/1,035$ ), implicando perda de poder de aquisitivo de R\$ 350,34, caso não ocorra nenhuma recomposição salarial.

Todavia, no documento supracitado a Reitoria propõe a possibilidade de um reajuste de 1,45% no ano. Desta forma, o salário nominal seria R\$ 10.510,3 ( $10.360,07 \times 1,0145$ ), mas descontando a inflação de 3,5% teríamos um salário real de R\$ 10.154,87 ( $10.510,3/1,035$ ), que representaria uma perda de R\$ 205,20. Isso representa uma perda do poder de compra, pois, o índice de recomposição salarial é inferior ao de inflação, o que resulta numa redução do salário real.

Entretanto, a minuta no artigo 4 parágrafo único, afirma que apenas 80% do reajuste de 1,45% será aplicado aos salários, ou seja, somente 1,16% por ano,

o que implica salário nominal ainda menor de R\$ 10.480,25 ( $10.360,07 \times 1,0116$ ) e salário real de R\$ 10.125,84 ( $10.480,25/1,035$ ). Neste caso, a perda real de salário é R\$ 234,23.

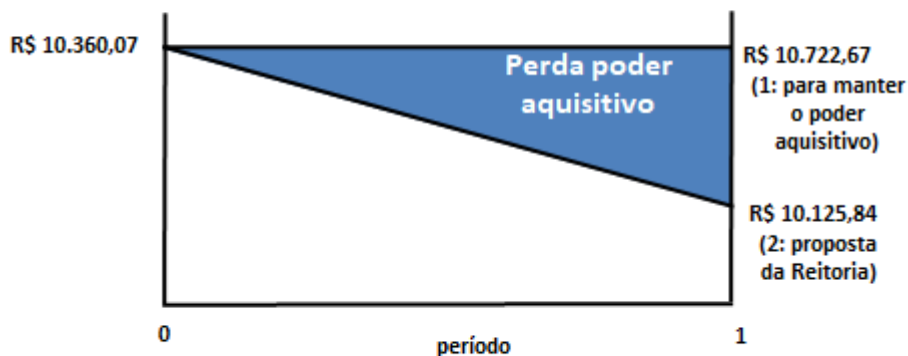
Veja o que diz a Minuta no seu art. 4.

*Parágrafo Único, Art. 4º) Quando as despesas com pessoal e reflexos estiverem acima dos 85% da cota-parte do ICMS, poderá ser destinado às contratações de pessoal e recomposição salarial, até 80% do valor obtido do crescimento real.*

É importante enfatizar que para manter o poder de compra o salário atual de R\$ 10.360,07 deveria ser reajustado após 1 ano com uma taxa de inflação de 3,5%, ou seja, para R\$ 10.722,67 ( $10.360,07 \times 1,035$ ). Se a inflação for da ordem de 3,5% e o salário for reajustado por essa inflação, o poder de compra seria mantido, portanto, sem ganhos reais. O que a Reitoria propõe, na hipótese de que ocorra, de fato, um crescimento real da cota-parte do ICMS, é um salário nominal de R\$ 10.480,25, inferior ao que seria necessário para manter o poder de compra do rendimento.

A Figura a seguir expõe graficamente **a perda de poder aquisitivo no primeiro ano**, representada pela área em azul. Com reposição integral da inflação a cada data-base, o salário retoma o seu valor real. Caso contrário, sem a recomposição dos salários pelo índice de inflação, as perdas se elevam a cada ano, pois são cumulativas.

**Perda de Poder Aquisitivo (redução do salário Real) mediante inflação (3,5%) e reajuste 80% de 1,45%**



1: salário nominal equivalente a R\$ 10.360,07 considerando inflação e reajuste de 3,5%  
 2: salário após reajuste de 1,16% (80% de 1,45%)

A proposta apresentada no último Conselho Universitário propõe um período de ajuste financeiro de aproximadamente 10 anos para que a folha de pagamento (despesas com pessoal e reflexos) se reduza para 85% da arrecadação de ICMS e que se tenha a recuperação da reserva financeira mínima equivalente a quatro folhas de pagamento. Nesse período de 10 anos as perdas expostas na figura anterior tornam-se dramáticas.

Quando essa análise é transposta para os servidores técnico-administrativos, que possuem salários inferiores, os efeitos da proposta são ainda mais graves. Para esses servidores, especialmente os mais novos, as perdas salariais serão brutais e gerarão um grande desestímulo para a permanência na Instituição. Para a Unesp o resultado do ajuste proposto para os próximos 10 anos será catastrófico, considerando a possibilidade de servidores mais novos pedirem demissão e se deslocarem para outros empregos públicos que não estão sujeitos a um ajuste financeiro tão agressivo. Cabe notar que a falta de recomposição salarial dos últimos anos já desencadeou esse processo em algumas áreas da Unesp, como é o caso das Assistentes Sociais para os Fóruns, contadores para as prefeituras, professores, etc.

Além disso, a suposição de uma taxa de inflação de 3,5% ao ano, ao longo dos próximos 10 anos, não condiz com a realidade brasileira. Na tabela 01 é

possível verificar o comportamento do índice de inflação oficial (IPCA), desde o início do Plano Real, o que mostra que, em apenas três ocasiões (1998, 2006 e 2017) a inflação foi inferior aos 3,5% sugeridos pela proposta apresentada no CO. Esse fato não pode ser desconsiderado, pois se observarmos que a inflação média desde o início do Plano Real, ou mesmo dos últimos 10 anos, é superior ao crescimento médio sugerido pela proposta para o ICMS (5% ao ano), não haverá espaço orçamentário para recomposição salarial.

É importante ter clareza que estamos considerando todo o período de ajuste, isso porque haverá períodos de crescimento explosivo do ICMS e períodos em que o crescimento da cota-parte será abaixo da inflação. Nessa situação, quando considerado o comportamento da cota-parte do ICMS durante os 10 anos e a fórmula proposta pela PROPEG, haveria uma "espécie de congelamento de salários", já que não ocorreria crescimento real da cota-parte do ICMS no período ou o crescimento seria bastante irrisório. É necessário esclarecer que não estão sendo considerados os dissídios, cuja negociação e definição cabe ao CRUESP.

**Tabela 01**  
**Comportamento da Inflação no Plano Real IPCA: 1995 - 2017**

ANO	INFLAÇÃO ANUAL		ANO	INFLAÇÃO ANUAL
1995	22,4		2007	4,46
1996	9,6		2008	5,90
1997	5,2		2009	4,31
1998	1,7		2010	5,91
1999	8,9		2011	6,50
2000	6,0		2012	5,84
2001	7,7		2013	5,91
2002	12,5		2014	6,41
2003	9,3		2015	10,67
2004	7,6		2016	6,29
2005	5,7		2017	2,95
2006	3,1			

Fonte: IBGE - IPCA-IBGE acumulado 12 meses

## 2. Análise do novo documento da Reitoria

Posteriormente à reunião do Conselho Universitário foi encaminhado um novo documento pela PROPEG, com novos cenários, mas mantendo a essência da proposta. O documento intitulado ‘Sustentabilidade Orçamentária e Financeira da UNESP: novos esclarecimentos, após reunião do Conselho Universitário em 22 de fevereiro de 2018’ apresenta uma proposta de recomposição salarial e contratação de pessoal com base em simulações para o crescimento real da cota-parte do ICMS. As simulações são realizadas a partir de projeções de inflação e crescimento da cota-parte do ICMS para o período de 2018 a 2022, como consta do documento da Reitoria.

O documento divulgado pela Reitoria da Unesp utiliza uma taxa de crescimento real do ICMS, acrescida de uma taxa de crescimento vegetativo, para projetar a variação da despesa com pessoal entre os anos de 2018 e 2022. Portanto, o cálculo de projeção de despesa com pessoal, incluindo recomposição salarial e contratação de pessoal, está atrelado à projeção de crescimento real do ICMS e não à taxa de inflação. Essa proposta acarreta sérios prejuízos em termos de poder aquisitivo para os servidores, bem como inviabiliza a execução de uma política de recomposição do quadro de servidores na Universidade.

As informações apresentadas pela Reitoria, ou seja, as mesmas projeções de crescimento real do ICMS, da inflação para os próximos 5 anos, de despesa com pessoal e cota-parte do ICMS, bem como os mesmos cenários (realista, otimista e pessimista; respectivamente, tabelas 2, 3 e 4) foram mantidos nas considerações aqui apresentadas. Ademais, mantendo as premissas do documento da Reitoria, foi conservado o pressuposto que 80% do crescimento real da cota-parte do ICMS será destinado à recomposição salarial e contratações de docentes, bem como um crescimento vegetativo da despesa com pessoal de 0,9% ao ano.

Adicionalmente, para explicitar os possíveis impactos da proposta da Reitoria, foram estabelecidas 3 situações, duas opostas e uma intermediária, mantidas as condições mencionadas acima, ou seja, os cenários da proposta da Reitoria:

Situação 1 - todo o orçamento para pessoal (baseado no crescimento real da cota-parte do ICMS) é destinado ao reajuste salarial e nenhuma contratação é realizada;

Situação 2 - salários congelados (sem reajuste salarial) e toda a variação real da cota-parte do ICMS é destinada às contratações;

Situação 3 - metade da variação real da cota-parte do ICMS é destinada ao reajuste de salários e a outra metade às contratações.

**Alertamos ainda que para facilitar a exposição não estão sendo considerados nem reajustes, nem reposição do pessoal técnico-administrativo. Certamente, a inclusão destes itens nas simulações realizadas tende a agravar negativamente os resultados mostrados abaixo.**

**Um elemento característico comum a todos os cenários simulados é a brutal perda de poder aquisitivo dos salários aliada ao aprofundamento do déficit de docentes na Universidade, caso a proposta de sustentabilidade orçamentária e financeira da Unesp, desenvolvida pela Reitoria, seja aprovada.**

Considerando inicialmente o "**cenário realista**" (tabela 02), o reajuste salarial proposto pela Reitoria fará com que um professor em RDIDP no nível MS3.1, que atualmente recebe o salário de R\$ 10.360,07, obtenha em 2022 um rendimento real de R\$ 8.901,84, assumindo a hipótese heróica de ausência de contratação docente ao longo de 5 anos (coluna "situação 1"). O crescimento real da cota-parte do ICMS nesse cenário proposto pela Reitoria é insignificante e não considera perdas já ocorridas, como, por exemplo, os 3% propostos pelo CRUESP.

Caso a variação real da cota-parte do ICMS seja destinada integralmente à contratação docente, o salário de R\$ 10.360,07 em 2017 será equivalente, em termos reais, a um salário de R\$ 8.353,42, em 2022. Ainda assim, o problema do déficit de contratações docentes não será resolvido, pois, ao final de 5 anos, a Universidade terá criado condições para contratar 838 docentes<sup>1</sup>. Considerando uma saída média anual de 140 docentes dos quadros de ativos da Unesp (não

---

<sup>1</sup>Valor calculado com base no custo anual de um docente em RDIDP no nível MS3.1 – estimado atualmente em R\$ 200.000,00.

considerando os desligamentos de 2017 que foi superior a essa média), as contratações seriam suficientes, na melhor das hipóteses, para a reposição dos professores (cerca de 700) que sairão nos próximos 5 anos. Entretanto, o problema continuaria, uma vez que o déficit atual (vagas não repostas até 2017) estimado pela Comissão de Contratação Docente (CCD) já é de aproximadamente 950 professores.

Em suma, mesmo na perspectiva de ausência de reposição salarial por 5 anos, o déficit de docentes se manterá insustentável para muitas áreas.

A situação 3 desse "cenário realístico", proposto pela Reitoria, aponta para perdas salariais de 16,8% e contratações de apenas 57% das vagas liberadas pelos docentes que sairão dos quadros ativos da instituição entre 2018 e 2022, sem nenhuma reposição para diminuir o déficit já existente.

**Tabela 02**  
**Cenário Realístico proposto pela Reitoria**

Ano	Situação 1			Situação 2			Situação 3		
	Salário Nominal	Salário Real	Contratações	Salário Nominal	Salário Real	Contratações	Salário Nominal	Salário Real	Contratações
2017	10.360,07	10.360,07	0	10.360,07	10.360,07	0	10.360,07	10.360,07	0
2018	10.525,83	10.120,99	0	10.360,07	9.961,61	187	10.442,95	10.041,30	89
2019	10.652,14	9.801,38	0	10.360,07	9.532,64	149	10.505,61	9.666,55	71
2020	10.779,97	9.491,86	0	10.360,07	9.122,14	158	10.568,64	9.305,79	75
2021	10.909,33	9.192,12	0	10.360,07	8.729,32	167	10.632,05	8.958,49	79
2022	11.040,24	8.901,84	0	10.360,07	8.353,42	177	10.695,85	8.624,16	83
<b>Perda de salário real 2022/2017</b>			<b>Perda de salário real 2022/2017</b>			<b>Perda de salário real 2022/2017</b>			
<b>-14,1</b>			<b>-19,4</b>			<b>-16,8</b>			
<b>Total de contratações em 5 anos</b>			<b>Total de contratações em 5 anos</b>			<b>Total de contratações em 5 anos</b>			
<b>0</b>			<b>838</b>			<b>396</b>			

Quando o “cenário pessimista” é considerado (tabela 03) e a condição anterior mantida (variação real da cota-parte do ICMS seja destinada apenas à contratação docente), o número de contratações ao final de 5 anos passa a 424 professores, excluindo técnicos administrativos e reajustes salariais. Nesse caso, seriam contratados menos de 60% do número de docentes que solicitarão desligamento da Unesp entre 2018 e 2022.



É importante salientar que, caso os servidores aceitem conviver por mais 5 anos com salários congelados em benefício de novas contratações, a perda de poder aquisitivo será ainda mais pronunciada no ‘cenário pessimista’: queda de salário real da ordem de 24%, tendo em vista que o salário de R\$ 10.360,07 de um docente em início de carreira atualmente será equivalente a R\$ 7.889,99 (coluna “situação 2”) em 2022.

Assim, é oportuno consignar que, neste cenário pessimista, utilizando exatamente os mesmos parâmetros da proposta, os servidores aceitariam perder um quarto do salário real nos próximos cinco anos. É mister esclarecer que essa **proposta seria ainda mais grave para os servidores técnico-administrativos, pois além de abrir mão de qualquer reposição salarial, seja passada ou para os próximos 5 anos, aceitariam trabalhar muito mais para cobrir os colegas que se aposentariam nos próximos anos, já que não está sendo considerada a hipótese de contratação de servidores técnico-administrativos.** Certamente haverá intensa disputa por um cobertor curto em nome de um funcionamento mínimo e precário da Universidade.

Neste cenário pessimista, ao final de 2022 a parcela das despesas com pessoal na cota-parte do ICMS seria de 80,4% (coluna “Despesa Pessoal/ICMS” no anexo). Portanto, a proposta de sustentabilidade da Reitoria aposta numa deterioração da economia brasileira para conseguir equilibrar as próprias contas.

**Tabela 03**  
**Cenário Pessimista proposto pela Reitoria**

Ano	Situação 1			Situação 2			Situação 3		
	Salário Nominal	Salário Real	Contratações	Salário Nominal	Salário Real	Contratações	Salário Nominal	Salário Real	Contratações
2017	10.360,07	10.360,07	0	10.360,07	10.360,07	0	10.360,07	10.360,07	0
2018	10.484,39	10.032,91	0	10.360,07	9.913,94	140	10.422,23	9.973,43	67
2019	10.568,27	9.585,95	0	10.360,07	9.397,10	100	10.463,92	9.491,30	48
2020	10.610,54	9.079,52	0	10.360,07	8.865,19	53	10.484,85	8.971,96	25
2021	10.652,98	8.599,85	0	10.360,07	8.363,39	56	10.505,82	8.481,04	27
2022	10.706,25	8.153,63	0	10.360,07	7.889,99	75	10.532,08	8.020,99	36
<b>Perda de salário real 2022/2017</b>			<b>Perda de salário real 2022/2017</b>			<b>Perda de salário real 2022/2017</b>			
<b>-21,3</b>			<b>-23,8</b>			<b>-22,6</b>			
<b>Total de contratações em 5 anos</b>			<b>Total de contratações em 5 anos</b>			<b>Total de contratações em 5 anos</b>			
<b>0</b>			<b>424</b>			<b>203</b>			

No "cenário otimista" proposto pela Reitoria as perdas salariais variam entre 8,8%, na hipótese de que o crescimento real da cota-parte do ICMS seja destinado integralmente à recomposição salarial, até 17,4%, no caso de direcionar todo o crescimento real do ICMS para contratações, conforme explicitado na Tabela 03. A situação 2, do "cenário otimista", é a única que consegue recompor parcialmente os quadros docentes, porém sem considerar a possibilidade de recomposição dos quadros dos servidores técnico-administrativos, cujo desligamento tem sido mais intenso do que o dos docentes.

**Tabela 04**  
**Cenário Otimista proposto pela Reitoria**

Ano	Situação 1			Situação 2			Situação 3		
	Salário Nominal	Salário Real	Contratações	Salário Nominal	Salário Real	Contratações	Salário Nominal	Salário Real	Contratações
2017	10.360,07	10.360,07	0	10.360,07	10.360,07	0	10.360,07	10.360,07	0
2018	10.608,71	10.249,96	0	10.360,07	10.009,73	282	10.484,39	10.129,85	134
2019	10.778,45	10.013,43	0	10.360,07	9.624,74	199	10.568,27	9.818,16	94
2020	10.994,02	9.820,86	0	10.360,07	9.254,56	265	10.673,95	9.534,94	124
2021	11.213,90	9.632,00	0	10.360,07	8.898,61	283	10.780,69	9.259,90	131
2022	11.438,18	9.446,77	0	10.360,07	8.556,36	302	10.888,49	8.992,78	139
<b>Perda de salário real 2022/2017</b>			<b>Perda de salário real 2022/2017</b>			<b>Perda de salário real 2022/2017</b>			
<b>-8,8</b>			<b>-17,4</b>			<b>-13,2</b>			
<b>Total de contratações em 5 anos</b>			<b>Total de contratações em 5 anos</b>			<b>Total de contratações em 5 anos</b>			
<b>0</b>			<b>1.331</b>			<b>623</b>			

Em resumo, as simulações apresentadas, em qualquer dos cenários, revelaram que a proposta da Reitoria de tornar a Universidade financeiramente sustentável por meio do ajuste da folha de pagamentos à taxa de crescimento real da arrecadação do ICMS, conduzirá a perdas do poder aquisitivo dos servidores e não viabiliza a recomposição do quadro de servidores da Unesp (professores e técnico-administrativos). Desse modo, esta proposta é, na realidade, **INSUSTENTÁVEL** no curto, médio e longo prazos, por prejudicar não só o sustento atual dos servidores, sem reposição salarial há 3 anos, mas também o futuro, visto que envolve um horizonte temporal de 5 a 10 anos.

Um fato curioso dessa visão estratégica da Reitoria e da PROPEG é que quanto mais pessimista a projeção para a situação econômica do país (e, ao mesmo tempo, pior a situação dos servidores - perda de poder aquisitivo - e de

trabalho - menor número de contratação de servidores), mais ‘sustentável’ estará a Universidade, pois a parcela das despesas com pessoal na cota-parte do ICMS seria reduzida de forma considerável.

Um ponto nevrálgico e de grande fragilidade na estrutura financeira da Unesp, com impacto direto no atual modelo de financiamento da universidade, são os inativos. Na proposta de sustentabilidade orçamentária e financeira não foram tratadas adequadamente as ações pretendidas. Trata-se de um elemento importante, que compõe os gastos com pessoal, e que, portanto, é necessário informar à comunidade, com clareza, sobre as intenções da equipe estratégica (PROPEG) até mesmo para dirimir incertezas sobre os enfrentamentos dessa questão no pacote de ajuste da Unesp.

A proposta apresentada é fortemente regressiva, desprovida de visão de futuro da Universidade, restrita a uma visão de ajuste equilibrada. A avaliação econômica contida neste relatório, utilizando exatamente as mesmas informações usadas pela Reitoria para a construção dos cenários, mostra em todas as nove situações (três avaliações para cada cenário), que haverá perdas salariais e de servidores significativas, o **que denota que docentes e servidores técnico-administrativos não são considerados como parte estratégica do futuro da Unesp.**

Chama a atenção nesse relatório de avaliação que, em nenhum momento, a PROPEG e o Reitor fizeram referências a esses impactos altamente regressivos. Se conheciam esses impactos e omitiram ao Conselho Universitário, ao Fórum dos Diretores e vice-Diretores, e às Congregações (que receberam o Reitor ou o representante da PROPEG), trata-se de um ato deliberado de restrição de informação de extrema gravidade para um processo de pactuação sobre o futuro da Unesp. Por outro lado, se o Reitor não foi informado pela sua equipe econômica destes efeitos regressivos, ainda assim a situação é grave, pois significa que não tem plena consciência dos efeitos e impactos da proposta que encaminhou para a sua comunidade.

Será esta a primeira reitoria que, em vez de assumir como estratégia explícita alavancar o peso da Unesp no sistema universitário paulista, tarefa árdua por sermos a instituição mais nova e vulnerável, coloca com todas as letras em

documento elaborado por própria iniciativa que nos apequenaremos pela adoção de política voluntária de desvalorização dos nossos recursos humanos.

A situação financeira da Unesp não é nada tranquila e a solução é bastante complexa, portanto repensar suas formas de financiamento é urgente. Nessa perspectiva, o Departamento de Economia da Unesp de Araraquara não se exime da responsabilidade de discutir e contribuir para **a construção de uma proposta mais equilibrada, em que considere a gravidade da situação financeira da Universidade, mas, sobretudo, que mantenha o compromisso com uma Universidade pública e de qualidade.** Há outras alternativas que podem viabilizar financeiramente a Instituição, que podem e devem estar na agenda de discussões, para **a construção de uma propositura consistente, academicamente e financeiramente, que garanta a pactuação de toda a comunidade com o futuro da Unesp.**

Por fim, não restam dúvidas que, se mantidas as condições propostas, a Reitoria atingirá suas duas metas para a sustentabilidade orçamentária e financeiras, quais sejam: "**Art. 2º)** comprometimento futuro com Despesas Salariais em até 85% da cota-parte base do ICMS da Unesp; **Art. 7º)** manutenção da Reserva Financeira em valor mínimo equivalente a quatro folhas de pagamento". **Portanto, daqui há 10 anos seremos uma Instituição com sustentabilidade orçamentária e financeira, porém não seremos uma Universidade pública, gratuita e de qualidade.** Essa equação não fecha com a proposta que está na mesa. O reitor e seus assessores da PROPEG já apresentaram sua visão estratégica para a UNESP, cabe à comunidade unespiana se posicionar em relação a Universidade que queremos construir para o futuro.



### Anexo

Tabela 1 - Cenário Realista Proposto pela Reitoria

Ano	Cresc. real ICMS	Inflação	Cresc. Nominal ICMS	Cota-parte	Percentual destinado a aumento	Valor destinado a aumento	Despesa pessoal	Depesa Pessoal/ ICMS	Situação 1			Situação 2			Situação 3		
									Salário Nominal	Salário Real	Contratações	Salário Nominal	Salário Real	Contratações	Salário Nominal	Salário Real	Contratações
2017				2.201.824.253,00			2.229.109.910,97	101,2%	10.360,07	10.360,07	0	10.360,07	10.360,07	0	10.360,07	10.360,07	0
2018	2,00%	4,00%	6,08%	2.335.695.167,58	1,60%	37.371.122,68	2.286.543.022,85	97,9%	10.525,83	10.120,99	0	10.360,07	9.961,61	187	10.442,95	10.041,30	89
2019	1,50%	4,50%	6,07%	2.477.413.471,88	1,20%	29.728.961,66	2.336.850.871,72	94,3%	10.652,14	9.801,38	0	10.360,07	9.532,64	149	10.505,61	9.666,55	71
2020	1,50%	4,50%	6,07%	2.627.730.534,28	1,20%	31.532.766,41	2.389.415.295,98	90,9%	10.779,97	9.491,86	0	10.360,07	9.122,14	158	10.568,64	9.305,79	75
2021	1,50%	4,50%	6,07%	2.787.168.084,45	1,20%	33.446.017,01	2.444.366.050,65	87,7%	10.909,33	9.192,12	0	10.360,07	8.729,32	167	10.632,05	8.958,49	79
2022	1,50%	4,50%	6,07%	2.956.279.507,97	1,20%	35.475.354,10	2.501.840.699,20	84,6%	11.040,24	8.901,84	0	10.360,07	8.353,42	177	10.695,85	8.624,16	83
									Perda de salário real 2022/2017			Perda de salário real 2022/2017			Perda de salário real 2022/2017		
									-14,1			-19,4			-16,8		
									Total de contratações em 5 anos			Total de contratações em 5 anos			Total de contratações em 5 anos		
									0			838			396		

Tabela 2 - Cenário Pessimista Proposto pela Reitoria

Ano	Cresc. real ICMS	Inflação	Cresc. Nominal ICMS	Cota-parte	Percentual destinado a aumento	Valor destinado a aumento	Despesa pessoal	Depesa Pessoal/ ICMS	Situação 1			Situação 2			Situação 3		
									Salário Nominal	Salário Real	Contratações	Salário Nominal	Salário Real	Contratações	Salário Nominal	Salário Real	Contratações
2017				2.201.824.253,00			2.229.109.910,97	101,2%	10.360,07	10.360,07	0	10.360,07	10.360,07	0	10.360,07	10.360,07	0
2018	1,50%	4,50%	6,07%	2.335.419.939,55	1,20%	28.025.039,27	2.277.196.939,44	97,5%	10.484,39	10.032,91	0	10.360,07	9.913,94	140	10.422,23	9.973,43	67
2019	1,00%	5,50%	6,56%	2.488.506.716,59	0,80%	19.908.053,73	2.317.599.765,63	93,1%	10.568,27	9.585,95	0	10.360,07	9.397,10	100	10.463,92	9.491,30	48
2020	0,50%	6,00%	6,53%	2.651.006.205,18	0,40%	10.604.024,82	2.349.062.188,34	88,6%	10.610,54	9.079,52	0	10.360,07	8.865,19	53	10.484,85	8.971,96	25
2021	0,50%	6,00%	6,53%	2.824.116.910,38	0,40%	11.296.467,64	2.381.500.215,68	84,3%	10.652,98	8.599,85	0	10.360,07	8.363,39	56	10.505,82	8.481,04	27
2022	0,50%	6,00%	6,53%	3.008.531.744,63	0,50%	15.042.658,72	2.417.976.376,34	80,4%	10.706,25	8.153,63	0	10.360,07	7.889,99	75	10.532,08	8.020,99	36
									Perda de salário real 2022/2017			Perda de salário real 2022/2017			Perda de salário real 2022/2017		
									-21,3			-23,8			-22,6		
									Total de contratações em 5 anos			Total de contratações em 5 anos			Total de contratações em 5 anos		
									0			424			203		

Tabela 3 - Cenário Otimista Proposto pela Reitoria

Ano	Cresc. real ICMS	Inflação	Cresc. Nominal ICMS	Cota-parte	Percentual destinado a aumento	Valor destinado a aumento	Despesa pessoal	Depesa Pessoal/ ICMS	Situação 1			Situação 2			Situação 3		
									Salário Nominal	Salário Real	Contratações	Salário Nominal	Salário Real	Contratações	Salário Nominal	Salário Real	Contratações
2017				2.201.824.253,00			2.229.109.910,97	101,2%	10.360,07	10.360,07	0	10.360,07	10.360,07	0	10.360,07	10.360,07	0
2018	3,00%	3,50%	6,60%	2.347.254.744,91	2,40%	56.334.113,88	2.305.506.014,05	98,2%	10.608,71	10.249,96	0	10.360,07	10.009,73	282	10.484,39	10.129,85	134
2019	2,00%	4,00%	6,08%	2.489.967.833,40	1,60%	39.839.485,33	2.366.095.053,51	95,0%	10.778,45	10.013,43	0	10.360,07	9.624,74	199	10.568,27	9.818,16	94
2020	2,50%	4,00%	6,60%	2.654.305.710,41	2,00%	53.086.114,21	2.440.476.023,20	91,9%	10.994,02	9.820,86	0	10.360,07	9.254,56	265	10.673,95	9.534,94	124
2021	2,50%	4,00%	6,60%	2.829.489.887,29	2,00%	56.589.797,75	2.519.030.105,15	89,0%	11.213,90	9.632,00	0	10.360,07	8.898,61	283	10.780,69	9.259,90	131
2022	2,50%	4,00%	6,60%	3.016.236.219,85	2,00%	60.324.724,40	2.602.026.100,50	86,3%	11.438,18	9.446,77	0	10.360,07	8.556,36	302	10.888,49	8.992,78	139
									Perda de salário real 2022/2017			Perda de salário real 2022/2017			Perda de salário real 2022/2017		
									-8,8			-17,4			-13,2		
									Total de contratações em 5 anos			Total de contratações em 5 anos			Total de contratações em 5 anos		
									0			1331			623		