**Propostas da Apufsc-Sindical para o XIX Encontro Nacional do Proifes-Federação**

Eixo IV: Carreira, salários, previdência, condições de trabalho e democracia interna das IFs

**Salários**

A luta pelo salário deve ser permanente, especialmente devido às perdas inflacionárias. A implantação de uma data base é outro aspecto fundamental, para fixar compromisso governamental com revisões de carreira, salário, entre outros. Precisamos de uma data até mesmo como forma de organização do movimento docente. Além disso, na atualidade, nosso ponto de partida é a constatação de que, mesmo com o reajuste emergencial de 9% concedido em maio pelo governo, a defasagem no poder de compra dos nossos salários está próxima de 22%, em relação ao poder de compra de 2014. Portanto, nossa tarefa principal deve ser a recomposição dessas perdas acumuladas, que se espera aconteça durante o atual governo, portanto até 2026.

Um segundo aspecto fundamental é que precisamos fazer a crítica ao projeto de arcabouço fiscal ou Regime Fiscal Sustentável (Projeto de Lei 93/2023) que, diferentemente do proposto pelo governo, foi aprovado com alterações na Câmara dos Deputados no dia 23 de maio. O PL 93 determina regras fiscais para as contas da União e fixa dispositivos (gatilhos ou bloqueios), entre outras coisas, a proibição de concursos públicos, aumentos salariais para servidores e limite de gastos verbas do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB), como medida para ajustar os gastos do governo. Tendo em vista as características bastante conservadoras da atual legislatura, essa será uma batalha tão dura quanto crucial.

**Carreira**

 Nossa pequena contribuição visa repensar alguns aspectos relacionados à carreira, a qual foi uma conquista, em 2015, onde o Proifes teve papel importantíssimo.

É preciso reconhecer que nossa carreira compõe uma espécie de malha salarial na qual todos temos os mesmos direitos e obrigações. Para simplificá-la e torná-la mais clara, há quem proponha que o ideal seria identificar a carreira com números, sendo classe 1 o topo e, ao mesmo tempo, repensar o número de classes, para cada patamar específico. Por outro lado, outros defendem que talvez seja desejável reconsiderar a perspectiva de que tenhamos apenas uma linha no contracheque, a do Vencimento Básico (VB). Essa alteração seria importante uma vez que o VB não pode ser retirado ou perdido diante de contingências orçamentárias e/ou de um governo que não fosse comprometido com a valorização da educação. De todo modo, defendemos que isso merece um estudo mais cuidadoso. Ademais, a luta política pela manutenção da paridade entre ativos e aposentados deve se constituir num dos pontos de nossa pauta.

Além disso, é preciso lembrar que a grande maioria das vezes os concursos são abertos para candidatos com doutorado.

**Previdência**

 O aumento da expectativa de vida é uma realidade incontornável. E, isso nos alegra. Porém, também nos coloca diante da necessidade permanente de rever, periodicamente, o tema da previdência. Entretanto, a mudança de idade mínima para a aposentadoria não pode ser decidida apenas por questões financeiras, sem levar em consideração os servidores mais velhos ainda na ativa. Além disso, não nos parece justo que os aposentados continuem a pagá-la, depois de uma vida produtiva e de contribuição continuada. De outra parte, a previdência com teto do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) incentiva à complementação com aposentadoria privada, que não é nada mais do que uma aplicação financeira, cujo principal beneficiário é a empresa (financeira) de intermediação – e sem garantias contra fraude ou falência. A aposentadoria deveria ser estatal e solidária. Sendo assim mais uma forma de redistribuição de renda e promoção da igualdade.

**Condições de trabalho**

 É notório que, depois de seis anos de governos Temer/Bolsonaro, a deterioração física dos campi é um problema que afeta diretamente nossas condições de trabalho. Sem condições de ensino, fica comprometida a qualidade do trabalho docente e o exercício de suas competências profissionais. Parece evidente, também, que o atual governo está empenhado na solução desse sucateamento. Assim sendo, cabe a nós o acompanhamento e a cobrança para que as verbas que porventura sejam destinadas a essa finalidade obedeçam a uma ordem de prioridades que coloque a finalidade a melhoria das condições de ensino como prioritária.

**Democracia interna**

 Ao discutir o tema da democracia interna na universidade, imediatamente nos vemos diante de uma série de camadas de um debate complexo. Muitos pensam que a democracia está expressa no direito de representar suas demandas e tê-las atendidas; outros a entendem como a autorização para determinar o funcionamento da instituição como um todo, estabelecendo as horas de atendimento e a forma de fornecimento dos serviços; outros a entendem como o simples estabelecimento de critérios paritários para discussão e de decisão, em qualquer tema e problema. Claro está que a universidade tem sido capturada por uma lógica corporativa, na qual diferentes agrupamentos internos (estudantes, servidores e professores) pensam a instituição como o vetor da implementação de seus interesses específicos. Quando isso acontece – e tem acontecido diuturnamente –, a universidade perde seu sentido amplo de ser uma instituição peculiar a serviço da sociedade na qual está inserida.

Como podemos lidar com essa situação? Em primeiro lugar, tendo clareza que a universidade serve à sociedade e não a seus corpos internos. Em segundo lugar, tendo clareza que a sua peculiaridade é ser uma instituição de excelência e que a democracia diz respeito, sobretudo a que todos, independente de cor, credo, sexo e religião tenham igual acesso à excelência que ela oferece. A democracia não pode significar que seus corpos internos (sejam estudantes, professores ou servidores técnico-administrativos), possam estabelecer, a partir de seus interesses específicos, seu funcionamento ou finalidade. Por isso mesmo, sendo uma instituição de excelência e de livre acesso, às relações internas devem ser, sempre, geridas pela mais respeitosa cordialidade e de ausência de hierarquia funcional, mas isso não quer e não pode significar que todas as partes que a compõem sejam iguais. Suas funções são distintas e é apenas no exercício cotidiano dessa diferença que a instituição pode cumprir o seu papel.

**Diversidade de cor e gênero**

 Incluímos esse tema, na forma de um tópico específico, para destacar sua importância.

O substantivo feminino universidade, desde sua origem, no século XIII, comporta o sentido de conceber, em espaço menor, toda a diversidade e pluralidade da sociedade. Exatamente por isso, ela é, sobretudo, o espaço da livre expressão de ideias, do debate sobre valores, do questionamento do estabelecido. Exatamente por isso, talvez esse seja o espaço no qual temas e problemas do mundo social sejam experimentados e vividos, antes mesmo da sua disseminação pelo tecido social. Isso não sugere que as universidades estejam à frente da sociedade ou que sejam archotes de luz que iluminam o caminho, muito pelo contrário, as contradições da sociedade estão todas materializadas nela. Sua peculiaridade, como instituição, está justamente em que no seu espaço é que esses problemas podem (devem) ser discutidos sem medo.

 Portanto, no cenário contemporâneo, a questão da diversidade sexual e racial tem ganhado crescente importância nas pautas de discussão no movimento docente nacional. O reconhecimento e a valorização da diversidade no ambiente acadêmico não são apenas uma questão de direitos humanos, mas também uma estratégia valiosa para aprimorar a qualidade do ensino e da pesquisa. Para efetivar a continuidade dessa inclusão, é necessário que as instituições de ensino e seus órgãos ou entidades representativas, como o Proifes-Federação, atuem permanentemente na visibilidade da luta contra a discriminação.

 A atuação sindical deve expressar o esforço deliberado para torná-los mais inclusivos e representativos de toda a comunidade docente, incluindo aqueles que se identificam com diferentes orientações sexuais e identidades de gênero. Assim, os sindicatos devem se posicionar como espaços seguros e acolhedores para todos os professores, independentemente de sua diversidade sexual, cor e gênero. Isto implica uma série de ações concretas. Primeiramente, é preciso implementar políticas de inclusão e diversidade nos sindicatos. Isso pode envolver a realização de cursos/oficinas de sensibilização, a criação de comitês de diversidade, a adoção de linguagem inclusiva em todos os documentos e comunicações, entre outras medidas. Em segundo lugar, os sindicatos precisam fazer um trabalho ativo de conscientização entre seus membros sobre o respeito à individualidade. Isso pode envolver a organização de eventos, seminários e debates sobre o tema, a promoção de campanhas de combate ao preconceito, entre outras iniciativas.

É essencial que o movimento sindical se posicione publicamente em defesa da diversidade de cor e gênero, e contra qualquer forma de discriminação. Isso significa assumir um papel de liderança na luta por políticas públicas e legislações que protejam os direitos à diversidade. A inclusão da diversidade nas pautas pode ter um efeito positivo na cultura acadêmica como um todo. Pode ajudar a desafiar e mudar atitudes e estereótipos negativos sobre a diversidade sexual. Pode também promover um maior respeito e compreensão das diferenças e levar a uma maior harmonia e colaboração entre os membros da comunidade acadêmica.