



PUCViva

Edição Especial nº 53 - 14/05/2021

Jornal semanal da APROPUC e AFAPUC

FUNCIONÁRIOS

APENAS UMA CHAPA INSCRITA PARA AS ELEIÇÕES NOS CONSELHOS SUPERIORES

Somente uma chapa se inscreveu para a eleição de representantes administrativos aos conselhos superiores. A Comissão Eleitoral formada por Solange Aparecida Cubero Ferreira - Ciências Sociais, Maria Aparecida Alves de Souza - Rede Puc e Bruno Pinotti Cason - CGE, divulgou o nome dos funcionários inscritos (veja quadro ao lado) e a votação ocorre em 25 e 26 de maio, em todos os campi, de maneira on-line.

Pelo novo regimento a representação dos funcionários no Conselho Universitário, Consun, tem que contar com 10 funcionários, sem direito a suplentes, sendo que cada campus deve estar representado com pelo menos um funcionário. Já a representação no Cecom, Conselho Comunitário, deve contar com quatro funcionários, sendo um de cada campus. Estatutariamente os funcionários não têm direito a participar do Conselho de Ensino e Pesquisa

A eleição é extensiva a todos os funcionários da PUC-SP e não somente aos associados da AFAPUC, mas continua em vigor a deliberação da Secretaria Executiva da Fundasp que exclui os funcionários diretamente ligados à mantenedora do processo eleitoral.

CHAPA DOS FUNCIONÁRIOS INSCRITA PARA AS ELEIÇÕES AOS CONSELHOS SUPERIORES DA UNIVERSIDADE

CONSUN

Adriana Silva Bandeira - Faculdade de Teologia
Antonio Carlos Campolongo dos Santos - SAE / Marquês
Claudio Vasconcelos de Carvalho - Pós-Graduação em Língua Portuguesa
Crysthiano Alexandre do Nascimento - TVPUC
Emerson Aguiar Freitas - SAE Educação Continuada
Francisco Cristovão - Biblioteca Central
Luciana Canabarro Andrade - Laboratório de Técnica Cirúrgica
Mônica da Silva Rodrigues Pereira - Pós-Graduação - Psicologia Clínica
Patricia Harumi Shiroma - ARII
Priscila Valerio dos Santos - SAE

CECOM

Adriano Gomes Urraro - PEPG em Desenvolvimento de Jogos Digitais
Lucas Willian Leal Boldrina - Laboratório de Bioquímica
Maria Helena Gonçalves Soares Borges - SAE
Rita de Cassia Dias Miyagui - Faculdade de Teologia

PROFESSOR, FUNCIONÁRIO, FILIE-SE À SUA ASSOCIAÇÃO!

Somente a participação efetiva na APROPUC e AFAPUC garante conquistas superiores à própria Convenção Coletiva, melhores condições de ensino e trabalho, contrato de trabalho diferenciado, manutenção de uma imprensa combativa, luta permanente por uma aposentadoria digna, entre tantas outras conquistas que só podem ser viabilizadas com uma associação forte e atuante.

SUA PARTICIPAÇÃO NA LUTA DE DOCENTES E FUNCIONÁRIOS ADMINISTRATIVOS É FUNDAMENTAL!

ASSOCIE-SE:

PROFESSORES: www.apropucsp.org.br/ficha-de-associao

FUNCIONÁRIOS: <https://www.afapuc.org.br/formularios/>



Avaliação docente em curso, mais um instrumento de opressão sem resolutibilidade para a instituição

Não há meio de coexistência, pleno exercício do ensino, pesquisa e extensão sem que o professor e a instituição contem com um processo de avaliação efetiva, orientadora para o desenvolvimento acadêmico profissional do docente e da instituição. O planejamento do professor, o significado de sua atividade profissional, têm que ser avaliados por seus pares para que, em comunidade, o melhor do desenvolvimento de cada um possa beneficiar o desenvolvimento do conjunto. Não há quem milite profissionalmente em uma instituição de ensino, e vale principalmente para as instituições de ensino superior, que possa em sã consciência negar a utilidade e necessidade da avaliação periódica tanto do professor como da própria instituição. A APROPUC, portanto, nunca negou, não nega ou negará a validade e a necessidade de um processo de reencensamento de atividades e a respectiva avaliação docente e institucional. Contudo, esta deve ser efetivamente orgânica com o projeto de uma PUCSP democrática, diversa, voltada para o desenvolvimento do País em consonância com a me-

lhoría sustentada das condições de vida das camadas populares, as mais sofridas, e por uma sociedade progressivamente mais justa. Esta é a marca da PUC, sua tradição, sua luta, como Instituição histórica e de cada docente que nela devotou e devota sua vida acadêmico-profissional. O esforço de ensino, pesquisa e extensão através do tempo tem que ser avaliado institucionalmente, por nós puquianos e, também, externamente pela comunidade científica do país e, claro, mesmo pela comunidade social e cultural do país, de modo a aferir se, no exercício cotidiano, estamos em linha com estas finalidades definidoras da PUCSP, que fazem o diferencial de sua marca na história do país. Uma avaliação da docência na PUCSP deve, então, se inscrever na fidelidade e no desenvolvimento com seus fins primordiais e não se submeter às políticas educacionais circunstanciais dos diferentes governos que se revezam na esfera federal. A universidade tem que desenvolver-se e não se submeter. Hoje, é claro, o critério do mercantilismo e, portanto, do produtivismo exacerbados assolam os or-

ganismos federais gestores da educação no país, isto por motivos e estratégias óbvias e do conhecimento de todos pela sua desfuncionalidade face às prioridades do desenvolvimento social, econômico e cultural do País. Assim, a PUCSP, sempre e com coerência perfilou-se na resistência a estas filosofias educacionais espúrias, como verdadeiro modelo de luta ativa e referencial: a começar pelas que grassaram na época da ditadura militar, mas também por todos os períodos de quantitativismo e mercantilismo neoliberal desabrido. A comunidade puquiana se ergueu em prol da autonomia universitária, em defesa do seu projeto de Universidade humanista, progressista, que desenvolve suas atividades em prol dos setores mais desamparados da população que, no entanto, têm forte demanda de saber, de ciência, de serviços acadêmicos de excelência. Assim, a PUCSP, apresenta-se como instituição de excelência em ensino, pesquisa e extensão humanista voltada para a comunidade.

Porém, está hoje em curso a Avaliação de Docentes para o biênio 2018/2019, proposta pela Reito-

ria e enfim aprovada por unanimidade no CONSUN em março de 2021. Esta avaliação, independentemente de seus resultados, tem causado desde sua primeira e surpreendente divulgação, sua precaríssima discussão e sua sumária promulgação e implementação, muita preocupação, não sem fundados motivos, aos professores da PUCSP. E tal se deve pelo modo como foi gestada e proposta, precariamente discutida e enfim aprovada, frisamos, por unanimidade no CONSUN - e como esta cadeia absurda de eventos poderia ter ocorrido é o que todos se perguntam?

A APROPUC, no curso de várias Reuniões Abertas, públicas, discutiu este processo exaustivamente em todos seus detalhes. Todos os itens da proposta original, apresentada pela Reitoria, assim como todos os itens enfim aprovados pelo CONSUN, foram objeto de análise e intensas e fundamentadas críticas por parte dos professores. Todo o resultado desta análise foi em seus

Continua na
página seguinte

PUCViva

Publicação da Associação dos Professores da PUC-SP e da Associação dos Funcionários da PUC-SP

Edição: Valdir Mengardo

Reportagem e Fotos: Sthefane Mattos

Revisão: Marina D'Aquino

Edição de Arte /Editoração: Valdir Mengardo

e Ana Lucia Guimarães

Conselho Editorial: Maria Betriz Abramides, João Batista Teixeira, Jason T. Borba, Victoria C. Weischtordt, Nalcir Antonio Ferreira Jr e Maria Helena Gonçalves Soares Borges

APROPUC: Rua Bartira, 407 - Cep 05009-000 - Fone 3872-2685

AFAPUC: Rua Ministro Godoy, 1055 - Fone 3670-8208

PUCviva: Fone 3872-2685

Correio Eletrônico: pucviva.jornal@uol.com.br

Pucviva na internet: www.apropucsp.org.br

Continuação da
página anterior

por menores divulgado à comunidade no jornal PUCViva, veja edição 45 de 13/3/2021.

De pronto, fruto destas discussões de mérito, também foi providenciado um parecer trabalhista detalhado junto ao serviço de assistência jurídica trabalhista da APROPUC, que igualmente foi publicado na íntegra. Consultar PUCViva de 19 de março de 2021 (edição46.p65 (filesusr.com)).

A APROPUC, em síntese, fruto desta ampla discussão com professores discerne quatro pontos fundamentais que comprometem decisivamente esta avaliação docente, já em curso:

✓ projeto de avaliação não foi fruto de um processo efetivamente democrático e participativo de todas as instâncias acadêmicas da Universidade, vindo de cima para baixo a partir da Reitoria; isto está claro na sua arquitetura geral punitiva e que não esconde sua intenção, a de "desentupir o topo" (conhecida expressão da filosofia de gestão acadêmica da atual reitoria); alheios ao processo de formulação da proposta de avaliação, coube aos dirigentes acadêmicos, em prazo extremamente exíguo (estabelecer prazos exíguos é expediente costumeiro da Reitoria para fazer aprovar com mínimo de discussão suas iniciativas);

✓ o projeto tem vícios de nascença indelévels, dentre eles o fato de assumir critérios de avaliação do desempenho acadêmico do biênio 2018/2019 com métricas aprovadas e divulgadas em março de 2021, aliás, com o atual período letivo já em andamento. Oras, como isto pode em

qualquer termo ter legitimidade ou mesmo legalidade? Não perguntamos, no entanto, como este fato possa ter lógica, por que a lógica está manifesta no seu próprio modo de acontecer, na sucessão dos fatos, aliás lógica evidentemente perversa;

✓ o projeto não contemplou, na versão originalmente apresentada, as especificidades de carreira, de carga horária, da natureza de cada curso e de seus projetos acadêmicos, as políticas acadêmicas de cada departamento e faculdade, os projetos de desenvolvimento de cada professor, abstraído as condições concretas de ensino, pesquisa e extensão em que está se dando o trabalho acadêmico docente na PUCSP desde a precarização progressiva que inaugurou-se em 2006. Na sua versão final, adaptações foram negociadas no âmbito do CONSUN, em uma única reunião, feitas a toque de caixa. Estas adaptações, como que concedidas, foram precárias ainda, sob o imperativo sem justificativa de sua aprovação sumária.

Assim foi feito e enfim aprovado por unanimidade pelo CONSUN, sob a alegação ad hoc, absolutamente improcedente de que: a) a avaliação está prevista em termos gerais no Estatuto (aliás, Estatuto outorgado antidemocraticamente pela FUNDASP) e b) pelo fato da avaliação docente anterior já ter ocorrido em "moldes aproximados, semelhantes, parecidos". Este seria o respaldo para legitimar o processo atual. Os membros do CONSUN, na sua unanimidade, houveram por bem aceitar ou acatar esta justificativa precária - o que verdadeiramente causa espanto a todos;

✓ a APROPUC providenciou parecer jurídico trabalhista que nos traz ele-

mentos sólidos da ilegalidade de tal processo. A consulta se deu nos seguintes termos: 1. Duas avaliações insatisfatórias possibilitam o desligamento do professor. Esse desligamento pode ensejar JUSTA CAUSA? Portanto, o professor fica sem verbas rescisórias? 2. As regras de avaliação do biênio 2018/19 estão sendo modificadas agora (2021). Isso pode acontecer? Definir-se as regras depois de decorrido o fato?

E, como soe acontecer, o parecer (que fazemos constar logo a seguir) conclui que a natureza absurda deste processo não pode gerar efeitos acadêmicos, profissionais, ou quaisquer efeitos diga-se, na vida acadêmica dos docentes da PUCSP. No mais, e por decorrência lógica, fica patente também, que o instrumento regulador da avaliação docente em curso, na melhor das hipóteses e a despeito de sua arquitetura injusta e precária, só poderia ter validade jurídica a partir do biênio 2022/23, pois foi aprovado em março de 2021, com toda a atividade acadêmica do corrente ano já programada e em execução. Isto é importante, importantíssimo, por quê? Porque os professores poderão com respaldo jurídico entrar com processos trabalhistas contra a PUCSP contra quaisquer efeitos acadêmicos e até mesmo por danos morais face aos resultados, quaisquer que sejam decorrentes deste processo de avaliação docente.

O QUE PROPÕE A APROPUC AOS DOCENTES DA PUCSP?

Primeiro e antes de mais nada, que o professor no exercício de suas atividades e junto aos seus colegas

de origem esteja atento a qualquer medida contra seu livre exercício profissional na PUCSP emanada desta avaliação. Que reporte imediatamente à APROPUC para que possamos coletivamente tomar medidas contra qualquer impropriedade, contra qualquer ato de assédio profissional, moral. Ao professor cabe estar junto ao seu coletivo, aos seus pares para somar-se à vigilância contra qualquer tipo de opressão e violência motivada no processo de avaliação em curso ou decorrente de seus resultados.

Que, por outro lado, se dê início a toda uma discussão de um projeto de avaliação docente seja efetivamente democrática, livre e participativa, tendo, portanto, que ser refeita de modo a dar espaço efetivo de participação das unidades acadêmicas desde seu nascedouro, versando, claro, sobre a própria concepção e finalidade do processo, das suas métricas e do caráter não punitivo, mas construtivo etc. Que este projeto assim gestado, que contemplará a diversidade acadêmica da PUCSP, suas ricas especificidades, seja efetivamente instrumento de desenvolvimento acadêmico na PUCSP e que cada professor e unidade acadêmica nele se identifique e assuma as decorrências explícitas e justas de seus resultados em prol do desenvolvimento do professor e, por via de consequência, da própria PUCSP.

Sem que este processo avaliativo parta destas condições gerais, de envolvimento de todos os docentes a partir de suas unidades acadêmicas, não há como evitar eventuais intenções que venham de cima para baixo e que se

Continua na
página seguinte

**Continuação da
página anterior**

configurem como um meio de opressão sobre o exercício já penoso da docência, pesquisa e extensão tal como se dá nas condições terríveis do ensino superior reinantes no Brasil, mas infelizmente também na própria PUCSP.

**DO PARECER
JURÍDICO**

Respondendo objetivamente às dúvidas apresentadas:

1 - Duas avaliações insatisfatórias possibilitam o desligamento do professor. Esse desligamento pode ensejar JUSTA CAUSA?

Não, duas avaliações insatisfatórias não autorizam a aplicação da justa causa.

A demissão por justa causa depende do cometimento de falta grave ou da ocorrência de uma das hipóteses listadas no art. 482 da CLT. Ei-las:

Art.482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Adianto que a desídia mencionada na alínea 'e' corresponde à falta injustificada de atenção, de zelo profissional, desleixo, incuria, negligência.

Portanto, não existe respaldo legal para a aplicação da justa causa na hipótese de "desempenho aquém do esperado".

Caso a Fundasp decida demitir algum professor por justa causa alegando tal argumento a probabilidade do judiciário reverter a medida é enorme.

Estranhamos muito se isso ocorrer, pois seria, em nossa avaliação, um erro primário. Duvidamos que o jurídico da Fundação autorize algo tão bizarro, frágil e despedido de sustentação jurídica.

2 - As regras de avaliação do biênio 2018/19 estão sendo modificadas agora em 2021. Isso pode acontecer? Definir-se as regras depois de decorrido o fato?

Não, o desempenho dos professores no biênio 18/19 não pode ser avaliado por regras de avaliação criadas em 2021.

Os critérios de desempenho ora aprovados pelo

CONSUN terão validade apenas a partir de sua divulgação/aprovação, e poderão ser exigidos e aplicados somente nas avaliações de desempenho doravante realizadas.

O desempenho dos professores no biênio 18/19 deve ser avaliado mediante a aplicação e observância dos critérios e indicadores existentes à época.

Pensamos que a ideia de "medir o passado" usando "régua nova" fere não apenas princípios elementares de direito como regras de bom senso.

É básico que não se pode esperar de um empregado o cumprimento de metas/indicadores os quais desconhecia.

Mais ainda elementar é a total impossibilidade de cobrá-lo (e até puni-lo) caso não cumpra/atinga tais objetivos, os quais, repetimos, ele simplesmente desconhecia a existência.

Tal proposta constitui verdadeiro exemplo de tautologia jurídica.

Embora soe óbvio, devemos dizer: o empregado não pode ser cobrado pela entrega de algo que não sabia que seu empregador esperava receber.

Se o empregador deseja criar métricas diferentes para avaliar o desempenho de seus empregados, precisa, primeiro, construir e divulgar essas novas regras, para que os empregados atingidos possam compreendê-las e, depois de assimiladas, buscar cumpri-las e/ou atingi-las.

A cobrança (avaliação) vem depois, após esse sequenciamento concatenado.

Nesse sentido a nova regra de avaliação dos docentes somente pode ser aplicada ultratativamente, após sua entrada em vigor, corolário do princípio de direito consagrado pelo brocardo jurídico *tempus regit actum*, expressão lati-

na que trata da eficácia das leis no tempo.

Repisando: não existe espaço para "surpresas", prevalecendo entre nós o conceito de que "*o direito de hoje não pode ser violado pela lei de amanhã*" extraído do art. 6º da LINDB (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro):

Art. 6º - A lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitadas o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

§ 1º - Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

Trata-se de regra aplicável a todos os ramos do direito, escorada no artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal, que consagra o princípio da 'irretroatividade das leis'.

A irretroatividade é preceito básico, elementar, sem o qual não se alcança segurança jurídica e estabilidade social, instrumentos essenciais para reger qualquer aspecto e dimensão da vida em sociedade, incluindo as relações de trabalho.

Enfim, inexistente fundamento jurídico que ampare a proposta de medir o desempenho dos professores no biênio 18/19 usando regras (métricas, indicadores, critérios, etc.) criadas em 2021.

Finalizando, entendemos ser cabível a adoção de medida judicial buscando alguma tutela de emergência/urgência, objetivando impedir que tais avaliações produzam efeitos, caso a proposta prospere e a Fundasp decida realmente aplicar retroativamente as novas regras.

Talvez a APROPUC, em nome de seus associados, possa tomar tal iniciativa.

Diretoria da APROPUC

Parecer do Departamento Jurídico da APROPUC sobre os parâmetros avaliatórios

SOBRE DUAS AVALIAÇÕES "INSATISFATÓRIO" JUSTIFICAREM JUSTA CAUSA

1 - Não, duas avaliações insatisfatórias não autorizam a aplicação da justa causa.

A demissão por justa causa depende do cometimento de falta grave ou da ocorrência de uma das hipóteses listadas no art. 482 da CLT. Ei-las:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Adiante que a desídia mencionada na alínea 'e' corresponde à falta injustificada de atenção, de zelo profissional, desleixo, incúria, negligência.

Portanto, não existe respaldo legal para a aplicação da justa causa na hipótese de "desempenho aquém do esperado".

Caso a Fundasp decida demitir algum professor por justa causa alegando tal argumento a probabilidade do judiciário reverter a medida é enorme.

Pessoalmente, vou estranhar muito se isso ocorrer, pois seria, em minha avaliação, um erro primário. Duvido que o jurídico da Fundação autorize algo tão bizarro, frágil e despido de sustentação jurídica.

OS PARÂMETROS AVALIATÓRIOS PODEM SER APLICADOS RETROATIVAMENTE

Não, o desempenho dos professores no biênio 18/19 não pode ser avaliado por regras de avaliação criadas em 2021.

Os critérios de desempenho ora aprovados pelo CONSUN terão validade apenas a partir de sua divulgação/aprovação, e poderão ser exigidos e aplicados somente

nas avaliações de desempenho doravante realizadas.

O desempenho dos professores no biênio 18/19 deve ser avaliado mediante a aplicação e observância dos critérios e indicadores existentes à época.

Penso que a ideia de "medir o passado" usando "régua nova" fere não apenas princípios elementares de direito como regras de bom senso.

É básico que não se pode esperar de um empregado o cumprimento de metas/indicadores os quais desconhecia.

Mais ainda elementar é a total impossibilidade de cobrá-lo (e até puni-lo) caso não cumpra/atinga tais objetivos, os quais, repito, ele simplesmente desconhecia a existência.

Tal proposta constitui verdadeiro exemplo de teratologia jurídica.

Embora soe óbvio, devo dizer: o empregado não pode ser cobrado pela entrega de algo que não sabia que seu empregador esperava receber.

Se o empregador deseja criar métricas diferentes para avaliar o desempenho de seus empregados, precisa, primeiro, construir e divulgar essas novas regras, para que os empregados atingidos possam compreendê-las e, depois de assimiladas, buscar cumpri-las e/ou atingi-las.

A cobrança (avaliação) vem depois, após esse sequenciamento concatenado.

Nesse sentido a nova regra de avaliação dos docentes somente pode ser aplicada ultratativamente, após sua entrada em vigor, corolário do princípio de direito consagrado pelo brocardo jurídico *tempus regit actum*, expressão latina que trata da eficácia das leis no tempo.

Repiso: não existe espaço para "surpresas", prevalecendo entre nós o conceito de que "o direito de hoje não pode ser violado pela lei de amanhã" extraído do art. 6º da LINDB (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro):

Art. 6º - A lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

§ 1º - Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

Trata-se de regra aplicável a todos os ramos do direito, escorada no artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal, que consagra o princípio da 'irretroatividade das leis'.

A irretroatividade é preceito básico, elementar, sem o qual não se alcança segurança jurídica e estabilidade social, instrumentos essenciais para reger qualquer aspecto e dimensão da vida em sociedade, incluindo as relações de trabalho.

Enfim, inexistente fundamento jurídico que ampare a proposta de medir o desempenho dos professores no biênio 18/19 usando regras (métricas, indicadores, critérios, etc.) criadas em 2021.

Finalizando, entendo ser cabível a adoção de medida judicial buscando alguma tutela de emergência/urgência, objetivando impedir que tais avaliações produzam efeitos, caso a proposta prospere e a Fundasp decida realmente aplicar retroativamente as novas regras.

CAMPANHA DE VACINAÇÃO CONTRA GRIPE

Funcionários

10/05 A 22/05

LOCAIS DE VACINAÇÃO:

CLIVAN VACINAS - UNIDADE POMPÉIA
RUA COTOXÓ, 611 - SALA 107 / 108
SEG À SEXTA DAS 8H30 ÀS 19H
SÁBADO DAS 8H30 ÀS 14H
WHATSAPP (11) 99219 6939 / 3873 0200



CLIVAN VACINAS - UNIDADE LAPA
RUA BRIGADEIRO GAVIÃO PEIXOTO, 620
SEG À SEXTA DAS 8H30 ÀS 18H
SÁBADO DAS 8H30 ÀS 14H
WHATSAPP (11) 94385 2098 / 3831 3036

VALORES:

ASSOCIADOS DA AFAPUC R\$ 35,00
DEPENDENTES DO ASSOCIADO DA AFAPUC R\$ 70,00

OBS: OS VALORES SERÃO LANÇADOS NA FOLHA DE PAGAMENTO DO MÊS DE JUNHO_2021 (É OBRIGATÓRIO A IDENTIFICAÇÃO DO ASSOCIADO POR DOCUMENTO COM FOTO).

SÃO PAULO

SOROCABA

12/05 E 13/05

LOCAL DE VACINAÇÃO:

LOCAL: SEDE DA AFAPUC,
REF. ENTRADA PELO
ESTACIONAMENTO DO CAMPUS
HORÁRIO: DAS 10H ÀS 16H.

VALORES:

ASSOCIADOS DA AFAPUC R\$ 35,00
DEPENDENTES DO ASSOCIADO DA AFAPUC R\$ 70,00

OBS: OS VALORES SERÃO LANÇADOS NA FOLHA DE PAGAMENTO DO MÊS DE JUNHO_2021 (É OBRIGATÓRIO A IDENTIFICAÇÃO DO ASSOCIADO POR DOCUMENTO COM FOTO).

ORGANIZAÇÃO: AFAPUC E APROPUC



ATENÇÃO Professores da PUC

CAMPANHA DE VACINAÇÃO CONTRA A GRIPE

Quadrivalente (Influenza)

Valores:

- VALOR UNITÁRIO R\$ 70,00
- PROFESSOR ASSOCIADO R\$ 35,00
- PAGAMENTO EM DINHEIRO OU CARTÃO DE CRÉDITO OU DÉBITO
- DEPENDENTE DO ASSOCIADO PAGAR NA HORA R\$70,00

Locais de Vacinação:

Sorocaba

 12/05 e 13/05

- CLIVAN VACINAS - SEDE DA AFAPUC
REF. ENTRADA PELO ESTACIONAMENTO DO CAMPUS
HORÁRIO: DAS 10H ÀS 16H.

São Paulo

 10/05 a 22/05

- CLIVAN VACINAS - UNIDADE POMPÉIA
RUA COTOXÓ, 611 - SALA 107 / 108
SEG À SEXTA DAS 8H30 ÀS 19H
SÁBADO DAS 8H30 ÀS 14H
WHASAPP (11) 99219 6939 / 3873 0200
- CLIVAN VACINAS - UNIDADE LAPA
RUA BRIGADEIRO GAVIÃO PEIXOTO, 620
SEG À SEXTA DAS 8H30 ÀS 18H
SÁBADO DAS 8H30 ÀS 14H
WHATSAPP (11) 94385 2098 / 3831 3036

Organização: APROPUC, AFAPUC E CLIVAN VACINAS

EM SOROCABA — 12 E 13 DE MAIO

ENTRE OS DIAS 07 E 12 DE JUNHO SERÁ REALIZADA UMA NOVA ETAPA DE VACINAÇÃO PARA OS PROFESSORES QUE TENHAM TOMADO A VACINA CONTRA O CORONAVIRUS

Nova diretoria da APROPUC solicita reuniões com a Fundasp e Reitoria

A nova diretoria da Associação dos Professores da PUC-SP solicitou reuniões com a Fundação São Paulo e a Reitoria da PUC-SP para tratar de questões relativas aos docentes.

Com a Fundação São Paulo a diretoria da APROPUC agendou a dis-

cussão de temas como Acordo Interno de Trabalho, Convenção Coletiva, reposição salarial, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e home office.

Já no ofício enviado à reitoria da PUC-SP, professora Maria Amalia Andery, a associação solicita o debate de

temas como carreira docente, desrepesamento, critérios para ingresso e ascensão na carreira, acompanhamento na Universidade em relação a Covid.

Os temas já vêm sendo debatidos pelos docentes nas reuniões abertas da APROPUC.

Nu-Sol convida para lançamento de livro

O Núcleo de Sociabilidade Libertária, Nu-Sol, convida a todos para a live de lançamento do livro *As Marcas da Pantera - Percurso de uma historiadora*, da professora Margareth Rago. O debate, que acontece virtualmente no dia 20/5, terá também a presença do professor Edson Passetti da PUC-SP e poderá ser acompanhado através do link <https://www.youtube.com/channel/UCVWWSjigr1jgPUKROEYhjQ>

AFAPUC esclarece sobre equipamentos de trabalho em home Office

Com a pandemia do COVID-19, milhões de trabalhadores no Brasil e no mundo a fora se viram obrigados a trabalhar em regime de teletrabalho (home office). Apesar da CLT prever essa modalidade de trabalho, muitas foram as dúvidas e os ajustes necessários para sua adequação ao dia a dia de cada serviço realizado, quando possível.

Uma dúvida que ainda está em aberto é como e em qual medida os empregadores devem se responsabilizar pelos meios de trabalho em home office. Devem fornecer estrutura física - cadeira, mesa -, estrutura tecnológica - computador, celular - e estrutura de serviços - internet, linha telefônica?

Apesar de muitas dessas questões ainda não estarem pacificadas no judiciário trabalhista, buscamos trazer no texto o que já está definido pela lei e alguns entendimentos que começam a surgir nos tribunais nesse novo cenário.

TELETRABALHO ("HOME OFFICE")

O teletrabalho seria o conhecido "home office", ou seja, a prestação de serviços do empregado em local fora dos estabelecimentos da empresa, normalmente em sua casa. A CLT trouxe essa modalidade de trabalho delimitando algumas regras prévias, porém deixou a maioria das medidas a serem negociadas entre o patrão e o empregado.

Vale dizer que há previsão expressa na CLT do regime de teletrabalho, de-

vendo, necessariamente, haver documento escrito prevendo suas condições, como será o fornecimento e a manutenção dos equipamentos necessários ao trabalho, e a forma como isso será pago. Prevê a legislação, também, que deve haver 15 dias entre a mudança de modalidade do telepresencial ao presencial, quando esta for por determinação do empregador, mediante elaboração de novo termo contratual.

Quando do início da pandemia, o governo federal editou a MP 927, na qual buscou trazer prazos emergenciais para transferência de empregados ao regime de trabalho de home office, a fim de evitar a circulação de pessoas. Como a MP 927 caducou, hoje os prazos retornaram ao previsto na CLT, devendo ser respeitado o prazo de 15 dias entre um regime e outro.

Destaca-se que o regime chamado de "híbrido" não está vetado pela lei, ou seja, pode existir. Assim, não é necessário que o regime telepresencial seja durante todo os dias de trabalho, desde que esteja acordado e registrado em contrato como ele funcionará. Por exemplo, pode haver a combinação de realização de home office uma vez por semana, porém isso deve estar estipulado em termo aditivo de contrato de trabalho.

Por fim, destaca-se que a despeito de haver previsão na legislação que os trabalhadores em teletrabalho não estariam sujeitos ao controle e computo da jornada (artigo 62, III da CLT), tal disposição analisado à luz

da Constituição Federal de 1988 garante que deve ser respeitado pelo empregador o limite de 8 horas diárias de trabalho. Esse tema foi mais profundamente abordado em edições anteriores do PUCViva.

DESCUMPRIMENTO DA LEI

Em razão da grande quantidade de trabalhadores e trabalhadoras que entraram em regime de home office desde o início da pandemia, uma séria de questionamentos têm sido levada ao judiciário. Esse é um processo comum dentro de nosso sistema legal e jurídico, visto que na medida em que uma lei passa a ser aplicada, sua falhas e incongruências passam a emergir e as ações judiciais são um caminho justamente para garantir uma interpretação uníssona sobre a lei e que seja à luz dos princípios constitucionais, adequando-a à trama de legislações que temos em nosso país.

Com o regime de teletrabalho, introduzido na CLT pela "reforma trabalhista" do governo de Michel Temer, não está sendo diferente. Nesse momento há centenas de ações judiciais sendo ajuizadas para analisar os contratos de teletrabalho realizados entre patrões e empregados nesse período.

Na medida em que a legislação acerca do tema é muito vaga, vez que não cria compensações ou impõe limites ao que pode ser transferido à responsabilidade do empregado, muitas situações específicas tem

sido discutidas na Justiça do Trabalho.

Um entendimento que tem se destacado é que na falta de qualquer previsão sobre a responsabilidade sobre os equipamentos e os serviços necessários para o trabalho, o empregador pode ser responsabilizado pelo gastos em home office do empregado, especialmente os gastos extraordinários de adaptação para o serviço. Porém esse não é um entendimento ainda consolidado nas cortes, apenas um indício de entendimento que pode adotar ao interpretar a lei.

Por fim, importante frisar que em qualquer tipo de ação é necessário ter provas das violações e gastos ocorridos. Assim, e sendo direito de todo cidadão coletar as provas para demonstrar em juízo as violações sofridas, é extremamente necessário produzir as provas enquanto ocorrem as violações. No caso de gastos, por exemplo, é preciso guardar os comprovantes de pagamento e as Notas Fiscais dos produtos que forem comprados.

CONCLUSÃO

Estas são algumas considerações sobre o teletrabalho e as responsabilidades de cada parte no arranjo e na execução do trabalho. Na FUNDASP com um acordo interno assinado poderíamos resolver essas questões. Se houver dúvidas, nos encaminhem, que buscaremos produzir mais conteúdos para auxiliar o dia a dia de trabalho.

Obra de Clóvis Moura é tema de debate na PUC-SP

Na quarta-feira, 13 de maio, aconteceu um encontro virtual do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Aprofundamento Marxista (NEAM) onde foi debatido o legado do jornalista e escritor, Clóvis Moura. O debate teve a presença do professor Márcio Farias, autor da obra "Clóvis Moura e o Brasil: um ensaio crítico".

Clóvis Moura foi um grande intelectual brasileiro piauiense, marxista que questionava a visão de Gilberto Freyre sobre a passividade do negro brasileiro. Em seus textos e obras há registros sobre a resistência negra e quilombola. O militante comunista se ques-

tionava sobre os negros além da expressão cultural.

"Clóvis diz em seu livro 'Negro de bom escravo a mau cidadão?' que uma grande antinomia da nossa formação é o negro de bom escravo a mau cidadão.

A transição para o trabalho livre assalariado não é só uma transição de uma elite culturalmente submetida aos cânones europeus, ela sai de uma interpretação cultural subjetivista das elites nacionais onde se vive uma intensa contradição de classes", diz o Professor Márcio Farias ao falar de um Brasil que tinha a necessidade de ser branco e capitalista, que se reflete até hoje.

Definido calendário final de negociação do ensino superior

A Federação de Professores do Ensino Superior, Fepesp e os sindicatos das mantenedoras definiram um calendário para concluir as negociações do acordo salarial e da Convenção Coletiva de Trabalho para os anos de 2019 e 2020.

Os representantes do Semesp, Sindicato das Mantenedoras do Ensino Superior, estabeleceram que, no dia 21 de maio encaminharão suas propostas de renovação da convenção coletiva de professores e auxiliares do Ensino Superior formalmente, por escrito

A Fepesp solicita aos

professores que fiquem alerta aos avisos de seus sindicatos para uma possível assembleia onde serão colocadas as propostas para votação.

Na PUC-SP professores e funcionários continuam sem o seu acordo interno vigorando. A Fundasp estabeleceu algumas cláusulas que, por "mera liberalidade", prevalecem. Porém a grande maioria não está vigorando

Nesse sentido a APROPUC solicita aos docentes que caso algum benefício seja negado que entre em contato com a associação para possíveis providências

A APROPUC ESTÁ NAS REDES!

Acompanhe a APROPUC e o Jornal PUCVIVA pelo nosso Site Oficial: <https://www.apropucsp.org.br/>

E também, por meio das nossas redes sociais:

Instagram: https://www.instagram.com/apropuc_sp/

Facebook: <https://www.facebook.com/apropuc>

Youtube: <https://www.youtube.com/user/Apropuc>

Twitter: <https://twitter.com/APROPUC>

Continua a solidariedade às comunidades carentes

Neste período difícil de pandemia várias organizações e movimentos populares têm realizado campanhas para a arrecadação de mantimentos e materiais de primeira necessidade para as comunidades carentes do país.

O Movimento dos Trabalhadores Sem Teto (MTST) está implementando cozinhas solidárias pelas periferias do país. O objetivo é servir, ao menos, uma refeição diária gratuita para cada local.

Os interessados em realizar doações devem consultar o endereço <https://apoia.se/cozinhasolidaria>.

O movimento Luta Popular organizou, a campanha "Solidariedade entre os de baixo" para aju-

dar as ocupações e bairros periféricos.

O projeto ocorre no lajeado/Guaianazes onde muitos alimentos frescos, produzidos pela agricultura do movimento de luta no campo, são diretamente encaminhados para esses moradores. Doações devem ser encaminhadas para doação para: Daniela Almeida Embom, Cpf:318. 051.508-20, Banco do Brasil, Ag 4752-x, cc. 17850-0.

Padre Julio Lancellotti, da Pastoral dos Moradores de Rua, também prossegue em campanha para compra de alimentos para os moradores de rua as contribuições podem ser enviadas para o PIX 63.089.825/0097-96 #NosAjudeAjudar.