

PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR ACEITAM A CONTRAPROPOSTA PATRONAL

Os professores do ensino superior e auxiliares administrativos de ensino particular, reunidos em assembleia virtual na quinta-feira, 28/05, votaram a aprovação da contraproposta apresentada pelas mantenedoras por 82% de votos a favor, 11% contra e 7% abstenções.

O texto enviado pelas mantenedoras prevê reajuste pelo índice inflacionário de 3,45% sobre o salário de fevereiro/2026 e que será implementado na folha de julho/2026 (a PUC-SP já adiantou 2% deste valor em abril); mais abono ou Participação nos Lucros e Resultados no montante de 15,35% sobre a folha de fevereiro/2026, pagos na folha de agosto/2026, a título de pagamento de retroativos. Para os professores da PUC-SP, a porcentagem deverá ser calculada considerando o adiantamento de 2% em abril. Além disso, também haverá um abono ou Participação nos Lucros e Resulta-

dos no montante de 10,50%, pagos na folha de pagamento de janeiro/2027, a título de ganho real, calculado sobre o valor do salário de dezembro/2026 (veja detalhamento no quadro ao lado).

As mantenedoras recuaram das modificações nas cláusulas sociais, com exceção de modificações pontuais em cláusulas de Relação Nominal e Faixas Salariais, Garantia Semestral de Salário e Aviso Prévio Indenizado, bem como Redução de Carga Horária, mudanças que segundo a Fepesp, não trarão modificações substanciais aos direitos docentes. Já a alteração sugerida quanto à Cipaa é totalmente inconstitucional e não será aceita.

Participação docente

Os dirigentes da Fepesp e do Sinpro-SP destacaram a combatividade dos professores e auxiliares administrativos do ensino superior, que afasta-

ram a possibilidade de perda de conquistas significativas das categorias, como bolsas de estudo e plano de saúde, ameaçados pelas mantenedoras. Vale ressaltar que a AFAPUC não faz parte das associações abarcadas pela Fepesp, sendo resguardada por outra federação dos auxiliares de ensino.

Mais uma vez, o professor Celso Napolitano ressaltou a participação da APROPUC, pela presença de seu presidente João Batista Teixeira e outros diretores, como sendo uma das associações docentes que vêm, pelo seu espírito de combatividade, preservando e ampliando as conquistas da categoria.

CONTRAPROPOSTA APROVADA PELA ASSEMBLEIA DA FEPEP

3,45%
Reajuste Salarial

Aplicação direta sobre o salário base de fevereiro/2026, a ser implementado na folha de julho/2026 (já antecipados 2% na PUC-SP)

15,35%
Abono ou PLR
1a. Parcela

Essa porcentagem será reduzida para a PUC-SP, em virtude da antecipação, a ser pago na folha de pagamento de agosto/2026, compreendendo reflexos legais (FGTS e respectiva multa)

10,50%
Abono ou PLR
2a. Parcela

Calculado sobre o salário-base de dezembro/2026, a ser adimplido na folha de pagamento de janeiro/2027

professor e 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!

APROPUC



AFAPUC

ASSOCIE-SE:

PROFESSORES: www.apropucsp.org.br/ficha-de-associação
FUNCIONÁRIOS: <https://www.afapuc.org.br/formularios/>

Clima organizacional ou gamificação das relações de trabalho?

A recente implantação da plataforma Feedz pela Mantenedora da Universidade, apresentada como ferramenta de gestão de pessoas, avaliação de desempenho e acompanhamento do clima organizacional, traz um debate importante para a comunidade universitária.

É preciso reconhecer que mecanismos transparentes de avaliação institucional, escuta dos trabalhadores e discussão séria sobre desenvolvimento profissional sempre foram reivindicações históricas da categoria. Durante anos, funcionários administrativos apontaram a ausência de políticas claras de carreira, critérios objetivos de valorização profissional e instrumentos permanentes de diálogo sobre condições de trabalho.

Nesse sentido, a iniciativa pode representar um avanço. No entanto, junto com a expectativa, surgem dúvidas legítimas que não podem ser ignoradas: como serão realizadas essas avaliações? Quem terá acesso aos dados? Quais critérios serão utilizados para interpretar informações subjetivas relacionadas a humor, satisfação e percepção emocional?

As relações humanas no trabalho são complexas e não podem ser reduzidas a métricas automáticas ou indicadores simplificados.

Outro ponto que merece reflexão é o mecanismo co-

nhecido como 1:1 (one-on-one), que permite reuniões periódicas entre trabalhadores e chefias para avaliações e feedbacks profissionais. Em princípio, espaços de diálogo podem ser positivos. Afinal, relações de trabalho saudáveis se constroem justamente na conversa direta, no contato humano, no diálogo presencial e no “olho no olho”, que muitas vezes são muito mais ricos, sensíveis e acolhedores do que interações mediadas por plataformas digitais.

Mas, em ambientes marcados por insegurança e fragilidade nas relações de confiança, tais processos também podem gerar constrangimentos, pressão subjetiva e sensação permanente de vigilância. Surge então uma reflexão importante: se chefias e trabalhadores compartilham diariamente o mesmo espaço institucional, por que o diálogo sobre desempenho profissional precisa ser cada vez mais intermediado por plataformas, registros e métricas digitais?

Também chama atenção a possibilidade de colegas registrarem avaliações positivas ou negativas sobre experiências profissionais compartilhadas. Ainda que a proposta seja estimular colaboração, mecanismos desse tipo podem acabar incentivando competitividade excessiva, autocensura e desgaste nas relações interpessoais.

A isso se soma a crescente lógica de gamificação presente em plataformas corporativas contemporâneas — sistemas de pontuação, recompensas simbólicas (moedas virtuais) e estímulos competitivos que transformam relações de trabalho em dinâmicas semelhantes às de jogos. Talvez a ideologia das “bets” já esteja chegando na Universidade, que anda cada vez mais mercadológica, sem que seja percebida.

A questão central não é tecnológica. É humana e institucional.

Quando ambientes de trabalho passam a estimular competição constante e avaliações permanentes entre pares, existe o risco de enfraquecimento dos vínculos coletivos e aprofundamento da fragmentação entre trabalhadores.

Uma Universidade humanista não pode simplesmente importar modelos corporativos do mercado sem refletir criticamente sobre seus impactos subjetivos, emocionais e coletivos.

Valorização profissional não se constrói apenas por aplicativos, indicadores emocionais ou sistemas de pontuação. Constrói-se com políticas claras de carreira, respeito institucional, condições dignas de trabalho, remuneração adequada e participação efetiva dos trabalhadores nas decisões que afetam sua vida cotidiana.

Se a proposta é realmente melhorar o ambiente institucional, será fundamental garantir:

- transparência nos critérios de avaliação;
- garantia de confidencialidade dos dados;
- participação da comunidade na construção do processo;
- fortalecimento de políticas concretas de valorização profissional;
- formação adequada das lideranças para processos de feedback;
- proteção contra práticas de exposição ou constrangimento;
- e compromisso institucional genuíno com saúde mental dos trabalhadores e qualidade das relações de trabalho.

Caso contrário, corre-se o risco de transformar uma ferramenta potencialmente importante em mais um mecanismo de controle subjetivo e individualização das responsabilidades institucionais.

A PUC-SP sempre se destacou pela defesa do pensamento crítico e da centralidade das relações humanas. Talvez este seja o momento de discutirmos coletivamente que tipo de Universidade queremos construir: uma baseada apenas em métricas de desempenho ou uma comunidade universitária comprometida com dignidade, pertencimento e solidariedade?

Implementação do Novo Portal do Professor acontece em tempo inconveniente

Há pouco mais de 10 dias, os professores receberam um e-mail da DTI informando sobre o Novo Portal do Professor do sistema RM TOTVS Educacional. Segundo o e-mail, “a atualização faz parte do processo de modernização tecnológica da plataforma, com melhor usabilidade, segurança

e novas funcionalidades”. Porém, a mudança de sistema tem um prazo intempestivo: a partir de 01/06, período de encerramento de semestre, em que docentes estão inserindo notas e outras informações relativas à conclusão do semestre. Melhor seria implementar para o segundo semestre, após o

encerramento do período acadêmico.

Para “facilitar”, caso haja dúvidas, deve-se acessar um link enviado nesse e-mail da DTI, uma vez que o endereço do e-mail enviado tem um domínio de “não responda” da FUNDESP, aumentando assim a burocracia.

Uma dúvida que também

permanece é, caso os docentes já tenham subido as informações para a plataforma antiga, esses dados migrarão automaticamente para o novo local?

Observa-se algumas falhas de não carregamento de páginas e outras funcionalidades não ativas, como planos de aula que não carregam.

Reitoria divulga novos valores para a avaliação docente

A Reitoria da PUC-SP divulgou, no dia 26/05, a deliberação 15/2026, que altera a tabela de classificação para a avaliação docente. A modificação reflete os parâmetros acordados em negociação entre APROPUC e a Reitoria. De uma maneira geral, os valores definidos sofreram redução de cerca de 10% em relação à tabela anterior (veja abaixo a tabela modificada).

Outra modificação solicitada pelos professores na reunião aberta da APROPUC referia-se à classificação docente entre professores com contratos menores ou iguais a TP-20 e maiores que TP-20, que exigia pontuação maior para contratos menores. Essa exigência foi retirada do texto, eliminando-se a diferenciação.

A deliberação também traz um novo cronograma para a

avaliação, uma vez que o processo sofreu um adiamento em maio. Pelo novo cronograma, a homologação do resultado final da avaliação deverá acontecer no Consun de 26/08.

Credenciamento no Pós

A Pró-Reitoria de Pós-Graduação divulgou o Ato 01/2026,

que estabelece os critérios para o credenciamento no Pós. O texto define os parâmetros e pontuações aplicados aos docentes do Pós e incorpora a decisão do último Consun, que determina que o número de docentes descredenciados pelo Pós não poderá ultrapassar 20% do total dos docentes do Programa. Abaixo publicamos os parâmetros da aferição do docente de pós.

Tabela de classificação com eliminação da diferenciação contratual entre docentes e a redução linear de 10 pontos percentuais (10%) em toda as faixas classificatórias, tomando como referência a planilha anexa à Deliberação CONSUN nº2 de 2026

Categorias	Insatisfatório	Em observação	Satisfatório	Muito Bom	Excelente
1-AE	0-32	33-49	50-56	57-59	60+
2-ATM	0-37	38-56	57-64	65-67	68+
3-ATD	0-40	41-59	60-67	68-72	73+
4-ASS	0-41	42-63	64-71	72-76	77+
5-TL	0-44	45-67	68-76	77-80	81+

Parâmetros da aferição do docente de Pós-Graduação

Aderência	Produção Intelectual	Participação em orientação	Participação em Atividades Relevantes	Resultado
Atende	Atende	Atende	Atende	Recredenciado
Atende	Não Atende	Atende	Atende	Descredenciado
Não Atende	Atende	Atende	Atende	Descredenciado
Atende	Atende	Não Atende	Atende	Descredenciado
Atende	Atende	Atende	Não Atende	Descredenciado



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

Edição: Valdir Mengardo e Rafaela Serra

Reportagem: Rafaela Serra, Valdir Mengardo e Sthefane Mattos

Fotos: Sthefane Mattos

Revisão: João Batista Teixeira da Silva, Elaine Alves Trindade, Victoria C. Weischtordt e Ana Amélia da Silva

Arte: Valdir Mengardo, Rafaela Serra e Marina D'Aquino

Conselho Editorial: João Batista Teixeira da Silva, Elaine Alves Trindade, Victoria C. Weischtordt, Regina Gadelha, Rodrigo

Mariano Costa e Rivaldo Carlos de Oliveira

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

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

PUCviva: Fone/WhatsApp: 3872-2685

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

Pucviva na internet: www.apropucsp.org.br

Direitos Humanos e Sul Global é tema de debate



@Sthefane Mattos

A mesa do debate O Regime Internacional dos Direitos Humanos e o Sul Global, na sala 333 do campus Monte Alegre

No dia 21/05, no auditório 333, aconteceu o debate sobre o livro “O Regime Internacional dos Direitos Humanos e o Sul Global” do jurista Durval de Noronha Goyos Jr.. A mesa contou com a presença do próprio autor, do embaixador Benigno Pérez Fernández (cônsul-geral de Cuba), da Profa. Dra. Regina Maria A. F. Gadelha (FEA-PUC-SP), do Prof. Dr. Wagner Balerá (Faculdade de Direito da PUC-SP) e da Profa. Dra. Carol Proner (Faculdade de Direito da UFRJ).

No evento, os convidados destacaram a importância do livro e da análise crítica e multidisciplinar do regime internacional dos direitos humanos feita pelo autor, indicando como os direitos humanos podem, em alguns contextos, resultar em mecanismos de dominação. Segundo os convidados, o sistema pode ser usado para práticas imperialistas e neocoloniais, como o governo dos EUA reproduz.

“O regime internacional dos direitos humanos sempre foi muito importante, uma grande conquista da civilização. Ele começou com a carta das Nações Unidas, em 1945, e a partir daí evoluiu. No momento atual, este regime está sendo destruído pela ação de

países imperialistas. Isso traz consequências humanitárias e dramáticas. A narrativa dos direitos humanos que eles usam, é para encobrir as próprias atrocidades que eles praticam. Eles têm uma visão diferente. Eles não consideram soberania alheia como um direito humano, a autodeterminação dos povos como direito humano, nem o direito da prosperidade coletiva e da felicidade, conceitos que, no sul global, sempre apoiamos desde o início”, afirmou o jurista Durval de Noronha Goyos Jr.. Segundo ele, muitos crimes humanitários foram cometidos por países con-

siderados criadores e defensores dos direitos humanos, e o autor procura derrubar o conceito falso de direitos humanos promovido por países imperialistas.

Fascismo dos EUA

O cônsul-geral de Cuba, Benigno Pérez Fernández, relacionou o debate à conjuntura política internacional, em que ele afirma que o combate ao fascismo, às desigualdades e às formas de dominação é de responsabilidade coletiva: “Eu acho que o fascismo tem chegado no poder do império norte-americano. Temos um governo fascista nos Estados

Unidos e todas as pessoas dignas do Planeta Terra, precisam lutar para que o homem não seja inimigo do homem. Temos que criar consciência em todos os espaços. Mas quem pode parar o fascismo nos Estados Unidos, é o povo norte-americano. Temos que enviar mensagens para que eles reajam” disse o cônsul.

Segundo o diplomata, é preciso construir uma consciência coletiva baseada na solidariedade que defenda um mundo mais justo e melhor. Nessa perspectiva, todo valor arrecadado nas vendas do livro será destinado ao povo cubano.

SANTOS:
CIDADE, PORTO, PRAIA
(cotidiano, cultura,
representações e memórias)

Maria Izilda Santos de Matos

Acesse pelo
QR CODE

Também na
versão impressa.
Fale conosco.
Garanta o seu!

Manuscrito