

EDITORIAL

Dinheiro tem!

Balanços desmentem discurso patronal e expõem impasse salarial nas universidades

As negociações do reajuste salarial dos professores do ensino superior privado, devido a partir de março de 2026, seguem PARADAS. O SINEPE ainda não apresentou uma resposta concreta palatável às reivindicações encaminhadas pela categoria.

O SINPES defende a recomposição integral da inflação medida pelo INPC entre março de 2025 e fevereiro de 2026 – 3,36% – mais reposição dos 6,22% que deixaram de ser incorporados aos salários dos docentes em negociação realizada há mais de cinco anos.

Na ocasião, o percentual foi concedido na forma de abono temporário em face das dificuldades alegadas pelos patrões diante da pandemia. Chegou a hora do SINEPE honrar o compromisso de reposição desse percentual, ao menos dando início a uma recuperação gradual das perdas.

Nem mesmo a sinalização inicial, recebida do Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino no Estado do Paraná, parece estar no plano dos patrões. A situação é a mesma no que tange aos reajustes salariais dos professores do ensino básico e médio (representados pelo SINPROPAR) e também dos auxiliares de administração escolar (SAAEPAR).

Até agora, nem mesmo a disposição de conceder apenas a reposição inflacionária chegou a ser formalizada pelo SINEPE tanto na negociação coletiva entabulada com o SINPES, que representa os professores do ensino superior, quanto nas tratativas realizadas junto ao SINPROPAR (professores de ensino fundamental e médio) e SAAEPAR (auxiliares de administração escolar).

O impasse decorre da aprovação, pela Câmara dos Deputados, da alteração na forma de cálculo do repouso semanal remunerado dos professores com o possível fim da Escala 6x1, substituída pelo sistema 5 X 2, em que o repouso semanal remunerado passa a ser em dois dias por semana. Caso a medida seja confirmada, os reflexos das horas-aulas nos repouso semanais remunerados passarão da proporção de 1/6 para 2/5 elevando o valor desse benefício de

16,66% para 40% do salário.

O SINEPE segue paralisado pois aposta todas as suas fichas numa vergonhosa alternativa que ficou conhecida como modelo “7x0”, apresentada pelas lideranças conservadoras no Senado. Entre os signatários da proposta estão os senadores paranaenses Sergio Moro e Oriovisto Guimarães e Flávio Bolsonaro, dentre outros.

Na contramão das costumeiras lamúrias patronais, as instituições de ensino superior, parte delas integrante hoje de grandes conglomerados educacionais, têm aumentado consideravelmente seus lucros nos últimos anos.

O SINPES fez um levantamento, por meio dos balanços financeiros de grandes universidades de Curitiba e Região e traz um compilado destacando como os lucros, a quantidade de alunos e a estrutura destas instituições cresceu significativamente.

Os documentos comprovam que dinheiro não é problema para os patrões. Enquanto os indicadores financeiros apontam crescimento consistente dos negócios educacionais, os professores seguem sem a valorização salarial correspondente, demonstrando que recursos existem, o que falta é interesse em valorizar a categoria.

O objetivo desse levantamento é dar consistência à indignação histórica da categoria dos professores do ensino superior e oferecer à comunidade acadêmica motivos mais do que suficientes para que se realize ampla mobilização em prol de melhores condições de trabalho e menos precarização do ensino.

A partir da leitura e das reflexões sobre esses dados extraídos dos sítios oficiais das próprias instituições de ensino, o SINPES pretende desencadear uma campanha inédita de mobilização com a adoção dos instrumentos comumente utilizados pelo sindicato, além de outras ferramentas.

Entre essas últimas, a intenção é criar condições para a deflagração de greve geral por tempo indeterminado assim como a utilização de outdoors, carros de som e panfletos com abrangência nas regiões que abrigam as sedes de instituições de ensino fora do Estado do Paraná, bem como a residência de seus dirigentes dentro e fora do Estado.

#SINPESASSIM.

CONFIRA OS DESTAQUES DESTA

EDIÇÃO DO DIDÁTICO:

- Indicadores Financeiros de grandes instituições de ensino de Curitiba e Região:

PUCPR

GRUPO VITRU

UNINTER

GRUPO ÂNIMA

CRUZEIRO DO SUL

- SINEPE na contramão do restante do país

- Entre o 7x0 e os salários congelados: o projeto de trabalho defendido por Moro e Oriovisto

- A LUTA CONTRA A PEJOTIZAÇÃO PEDE UMA MOBILIZAÇÃO NACIONAL

Edição Especial!



No ano de 2017, o Sinpes ajuizou a ação de nº 0002022-37.2017.5.09.0009, distribuída perante a 9ª Vara do Trabalho de Curitiba, pleiteando diferenças salariais e respectivas multas convencionais em face da inobservância do piso salarial para os professores que lecionavam/lecionam nos cursos de Mestrado e Doutorado do Complexo de Ensino Superior do Brasil – Unibrasil. Após marchas e contramarchas essa ação foi julgada procedente, condenando a Unibrasil ao pagamento das seguintes verbas aos professores substituídos:

- Diferenças Salariais decorrentes do pagamento a menor do piso salarial, com os respectivos reflexos;
- Multa convencional em face da inobservância das Convenções Coletivas da Categoria.

Essa ação abrange os professores que lecionaram ou lecionam nos cursos de Mestrado e Doutorado da Instituição de Ensino, a partir do mês de novembro de 2012 até os dias atuais. Atualmente, a ação encontra-se na fase de elaboração dos cálculos de liquidação, para apurar o montante exato devido a cada um dos beneficiados. Embora existam recursos pendentes de ambas as partes perante o Tribunal Superior do Trabalho, é muito provável que não haja nenhuma alteração substancial do que já foi decidido. Daí porque o SINPES promoveu a execução provisória da sentença, para antecipar o recebimento dos valores devidos.

Abaixo, apresentamos a listagem dos professores que a Unibrasil admitiu lecionarem nos Cursos de Mestrado e Doutorado, para conferência dos interessados, divididos entre os que possuem e os que não possuem valores a receber no processo atual:

LISTAGEM 1 - PROFESSORES QUE POSSUEM VALORES A RECEBER PORQUE RECEBERAM VALOR HORA-AULA INFERIOR AO PISO:

1. ADRIANA DA COSTA RICARDO SCHIER
2. ANA CLÁUDIA SANTANO
3. BRUNO MENESES LORENZETTO
4. JOÃO RAFAEL DE OLIVEIRAA
5. LARISSA LIZ ODRESKI RAMINA
6. LEONARDO VIEIRA WANDELLI
7. LAURA JANE RIBEIRO GARBINI BOTH
8. MARILIA PEDROSO XAVIER

9. MARINA MICHEL DE MACEDO MARTYNYCHEN
10. RICARDO RACHID DE OLIVEIRA
11. RITA DE CÁSSIA CORREA DE VASCONCELOS
12. RODRIGO LEITE FERREIRA CABRAL
13. WILLIAM SOARES PUGLIESE
14. CÉLIO HORST WALDRAFF

LISTAGEM 2 - PROFESSORES QUE NÃO POSSUEM VALORES A RECEBER (DE ACORDO COM OS HOLERITES JUNTADOS PELA UNIBRASIL POIS TERIAM RECEBIDO VALOR HORA-AULA IGUAL OU SUPERIOR AO PISO SALARIAL DA CATEGORIA)

1. ALLANA CAMPOS MARQUES SCHIRAPPE
2. EDUARDO BIACCHI GOMES
3. MARCO ANTONIO LIMA BERBERI
4. MARCOS AUGUSTO MALISKA
5. OCTAVIO CAMPOS FISCHER
6. PAULO RICARDO SCHIER
7. ROSALICE FIDALGO PINHEIRO

Orientações do Sinpes:

1. O Sinpes solicita que os docentes que constam na listagem 2 (professores que não possuem valores a receber), realizem a conferência de seus holerites com os pisos salariais da categoria estabelecidos nas convenções coletivas (acessíveis no sítio eletrônico do SINPES) e, caso identifiquem diferenças devidas, informem ao Sindicato para que promova a execução dos valores porventura devidos a referidos docentes.

2. Do mesmo modo, o Sindicato indica que o professor que se encontre na situação daqueles relacionados na Listagem 1, fazendo jus a diferenças salariais (tenha lecionado para a Instituição desde 2012 até os dias atuais, nos cursos de Mestrado ou Doutorado da Instituição recebendo valor hora-aula inferior ao piso salarial da categoria) e esteja entre os beneficiários listados acima, deve entrar em contato com o Sinpes pelo e-mail sinpes@sinpes.org.br ou pelo telefone (41) 3225-1041, para o envio dos respectivos holerites e para apuração dos valores que lhe são devidos, para que possa ser instaurada execução.

SINEPE NA CONTRAMÃO DO RESTANTE DO PAÍS!

O início de 2026 trouxe um cenário amplamente favorável para os trabalhadores. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) **94% dos reajustes salariais** registrados em janeiro garantiram ganhos reais acima da inflação. Trata-se do melhor resultado observado nos últimos 12 meses. O estudo analisou 364 acordos e convenções coletivas registrados no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até 2 de fevereiro de 2026.

Segundo o DIEESE, apenas **1,9%** das negociações resultaram em reajustes abaixo da inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), enquanto **4,1%** ficaram exatamente no mesmo patamar da variação inflacionária. A variação real média dos reajustes chegou a 2,12% acima do INPC em janeiro, mantendo uma trajetória de crescimento observada desde setembro de 2025. Para o DIEESE, dois fatores ajudam a explicar esse resultado: a desaceleração da inflação registrada nos últimos meses de 2025 e a política de valorização do salário mínimo, que elevou o piso nacional em 6,79% no início do ano e influenciou diversas negociações coletivas.

Outro aspecto destacado pelo levantamento é a redução do parcelamento dos reajustes. Apenas dois dos 364 acordos analisados em janeiro, o equivalente a 0,5%, previram pagamento em parcelas. Todos os demais garantiram a aplicação integral do reajuste na data-base.

A análise por setor econômico revela que os ganhos reais foram predominantes em praticamente toda a economia. Nos setores de comércio e serviços, 96,2% das negociações garantiram reajustes acima da inflação. Na indústria, esse percentual foi de 91,4%. O comércio foi o único segmento sem registros de acordos abaixo do INPC.

Em relação aos ganhos efetivos, os trabalhadores dos serviços obtiveram a maior variação real média, de 2,37%, seguidos pelos da indústria, com 1,80%, e do comércio, com 1,75%. Todos os setores apresentaram desempenho superior ao observado no acumulado dos últimos 12 meses. Os resultados também foram positivos em todas as regiões do país. O Nordeste apresentou o melhor desempenho, com 98,2% dos reajustes acima da inflação e nenhum acordo registrando perdas reais. O Centro-Oeste teve o menor percentual de ganhos, ainda assim expressivos 88,1%.

Na comparação dos ganhos efetivos, o Sudeste liderou com variação real média de 2,51%, seguido pelo Nordeste, com 2,37%. Norte, Centro-Oeste e Sul registraram ganhos médios de 1,46%, 1,94% e 1,64%, respectivamente.

O boletim “De Olho nas Negociações”, elaborado pelo DIEESE, considera apenas trabalhadores celetistas do setor privado e de empresas estatais, utilizando o INPC do IBGE como referência para medir o ganho real dos reajustes. Não entram no levantamento servidores estatutários nem trabalhadores do mercado informal.

Estas estatísticas corroboram a correção da conduta do SINPES ao exigir reajuste salarial superior à inflação a partir de março de 2026, à guisa de recomposição de pelo menos parte do abono salarial de 6,66% não computado no salário para efeito de reajuste salarial obtido na época da pandemia. O SINPES não exige aumento real, mas apenas e tão somente a prometida recomposição do abono salarial que desapareceu dos holerites dos professores há mais de cinco anos sob o pretexto das dificuldades enfrentadas pelas instituições de ensino por ocasião da pandemia.

Estarrecedor que numa conjuntura tão favorável para as mais diversas atividades empresariais, o SINEPE insista em se perfilhar na contramão da tendência dominante, entre os 6% dos empregadores mais reacionários.

Outro lado: O SINPES entrou em contato com o SINEPE para solicitar um posicionamento sobre os fatos relatados neste texto. Até o fechamento desta edição do Didático, porém, o sindicato patronal não havia se manifestado.

Tuiuti reconhece papel dos professores e do SINPES na recuperação financeira da instituição

A Universidade Tuiuti do Paraná (UTP) reconheceu em recente reunião com a diretoria do SINPES, que os esforços de seu corpo docente, personificados nos acordos firmados com o sindicato, tiveram papel decisivo para a recuperação da saúde financeira da instituição e para a continuidade de suas atividades acadêmicas. Durante o encontro, a Reitoria admitiu que a postura dos professores e a atuação do sindicato foram marcadas pela sensibilidade nas negociações que culminaram no acordo judicial homologado em dezembro de 2024.

Naquele ano, professores e professoras da UTP aprovaram um acordo que estabeleceu a redução dos salários, com retorno gradual aos valores integrais a partir de 1º de março de 2030, além do congelamento dos quinquênios. Em contrapartida, os sócios da Universidade assumiram o compromisso de manter o controle majoritário da instituição até 31 de março de 2031.

Na oportunidade, foi dado passo importante no sentido de solucionar a última pendência em aberto atinente às diversas ações coletivas movidas pelo sindicato, o que ocorreu ao final do ano de 2025, quando as partes chegaram a um acordo a respeito de multas salariais devidas aos professores que lecionaram entre janeiro de 1999 e agosto de 2003.

As negociações prosseguem esse ano com o objetivo de elaboração de um Plano de Cargos e Salários que atribua tratamento profissional condigno aos professores. A propósito deste tema, os dirigentes do SINPES apresentaram sugestões defendendo, entre outros pontos, a adoção de critérios objetivos para promoção e progressão na carreira, uma política de valorização profissional mais atrativa para os docentes, o reconhecimento do recreio como tempo à disposição da empregadora e o cumprimento das normas convencionais que limitam a 10 horas os intervalos interjornadas, sob pena de multa.

A Reitoria registrou as contribuições do sindicato e comprometeu-se a encaminhar uma versão escrita da proposta, incorporando as sugestões consideradas viáveis. A exemplo do ocorrido em acordos anteriores, caso as partes cheguem a um consenso, o SINPES convocará uma assembleia geral para que professores e professoras deliberem sobre a aprovação ou rejeição da minuta negociada entre as partes.

Caso não se chegue a um consenso a respeito do pagamento do recreio e dos intervalos interjornadas, o SINPES estuda a possibilidade de ajuizamento de ações coletivas para assegurar esses direitos aos docentes.

#SINPESASSIM



DIDÁTICO é um informativo do Sinpes – Sindicato dos Professores de Ensino Superior – 3º grau Privado de Curitiba e Região Metropolitana. End: Rua Marechal Deodoro, 869, sala 606 - Curitiba – Paraná / Fone: (41) 3225-1041 www.sinpes.org.br | sinpes@sinpes.org.br comunicacao@sinpes.org.br

CONSELHO ADMINISTRATIVO
Presidente: VALDYR ARNALDO LESSNAU PERRINI
Vice-Presidente: DARLI DE FÁTIMA SAMPAIO
Secretário-Geral: CLAUDIO HENRIQUE DE CASTRO
Primeiro Secretário: CEZAR BUENO DE LIMA
Tesoureiro Geral: BERNARDO KESTRING
Primeira Tesoureira: REGINA FERNANDES REINERT
Diretor de Negociações Coletivas: CARLOS MAGNO ESTEVES VASCONCELLOS
Primeiro Suplente Da Diretoria: LEDO PAULO GUIMARÃES SANTOS
Segundo Suplente Da Diretoria: ANTONIO DJALMA BRAGA JUNIOR
Terceira Suplente Da Diretoria: ROSA LYDIA TEIXEIRA CORREA
Quarta Suplente Da Diretoria: FERNANDA BIAZZETO VILAR FABRICIO
Quinto Suplente Da Diretoria: DANIEL PALA ABECEHE
Sexto Suplente Da Diretoria: DEAN FÁBIO BUENO

DE ALMEIDA
CONSELHO FISCAL
Primeiro Titular Do Conselho Fiscal: LUIZ CARLOS BALCEWICZ
Segundo Titular Do Conselho Fiscal: WAGNER ROCHA D'ANGELIS
Terceiro Titular Do Conselho Fiscal: LUIZ RENATO SKROCH ANDRETTA
Primeiro Suplente Do Conselho Fiscal: ROBERTO EURICO SCHMIDT JUNIOR
Segundo Suplente Do Conselho Fiscal: VITORIO SOROTIUK
Terceira Suplente do Conselho Fiscal: ILDA LOPES WITIUK
Jornalista Responsável: José Pires – MTE: 0012119/PR, comunicacao@sinpes.org.br.
Diagramação: José Pires
Conselho Editorial: Valdyr Perrini e Cláudio Henrique de Castro. Periodicidade: Semestral

Tiragem: 08 mil exemplares
Distribuição: Gratuita e Dirigida

Os nomes de algumas fontes de informação são mantidos em sigilo para evitar represálias por parte das instituições patronais, de acordo com o preceito constitucional que protege o sigilo da fonte.

Artigos de autoria não traduzem necessariamente a opinião do jornal. Sua publicação obedece ao propósito de estimular o debate e de refletir as diversas tendências de pensamento contemporâneo. O jornal recebe em fluxo contínuo as sugestões de pauta enviadas por membros titulares da diretoria do Sinpes, as quais são apuradas pela reportagem.

Grupo Vitru – Uniasselvi/Unicesumar

O Grupo Vitru (Vitru Educação) é o líder no mercado de ensino superior digital (EAD) no Brasil, controlando grandes marcas educacionais como a UNIASSELVI e a UniCesumar. Focado em graduação e pós-graduação, atende a uma base massiva que ultrapassa 1 milhão estudantes espalhados por todo o território nacional. O relatório de resultados da **Vitru Brasil**, referente ao primeiro semestre de 2025, revela que o grupo faturou mais de **R\$ 1 bilhão** apenas nos primeiros meses de 2025!

Lucro primeiro semestre de 2025:
A empresa faturou cerca de **R\$ 1,15 bilhão** nos seis primeiros meses do ano.

Crescimento: 6,6% em comparação ao mesmo período de 2024.

O lucro líquido também disparou
O lucro líquido ajustado chegou a **R\$ 245,2 milhões**, alta de **75,6%** em um ano.



EBITDA ajustado:
EBITDA (LAJIDA em português) significa "Lucros antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização". É um indicador financeiro que mede a eficiência operacional e o potencial de geração de caixa de uma empresa, ignorando efeitos financeiros, fiscais e contábeis. Mostra quanto dinheiro o negócio gera apenas com suas atividades principais.

Lucro: R\$ 457,1 milhões.
A margem EBITDA ficou em **39,7%**, o que significa que, de cada R\$ 100 recebidos, quase R\$ 40 viraram resultado operacional antes de impostos, juros e depreciação. Isso mostra uma operação extremamente lucrativa, que só perde para bancos e igrejas (algumas)!

Quantidade de alunos
A Vitru ultrapassou a marca de **1 milhão** de estudantes matriculados, chegando a cerca de **1,045 milhão de alunos**, com crescimento de 10,6%.

Boa parte disso vem da expansão do ensino a distância (EAD) e da educação continuada, além da grande rede de polos espalhados pelo país. Deste montante, a grande maioria está concentrada no Ensino Digital (EAD), que soma **1.022,8 mil alunos** (97,8% da base total).

O segmento presencial conta com 22,7 mil alunos. Dentro do EAD, a graduação responde por **957,6 mil alunos**, enquanto a pós-graduação possui 65,2 mil.

Crescimento do EAD
O ensino à distância continua sendo o motor de crescimento da companhia, apresentando avanços significativos tanto em volume quanto em receita.

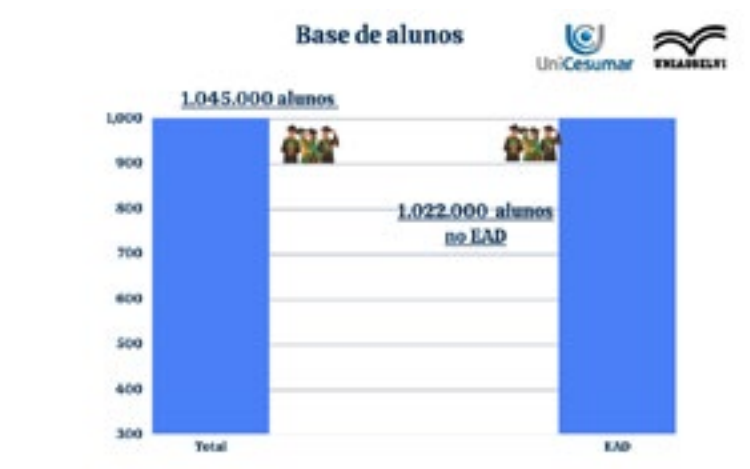
Captação: A entrada de novos alunos na graduação EAD cresceu

13,4% no primeiro semestre de 2025 em relação ao mesmo período de 2024.

Base de Alunos: A base de estudantes de graduação EAD registrou uma alta de 12,0% na comparação anual.

Receita Líquida: O faturamento líquido proveniente da graduação EAD subiu **5,4%** no semestre.

Educação Continuada: Este segmento, que inclui pós-graduação EAD e cursos técnicos, apresentou uma expansão de 21,3% na receita líquida no semestre.



Redução de despesas
Segundo o relatório, houve redução de despesas financeiras, melhora na geração de caixa e ganhos de eficiência após a integração com a Unicesumar. Essa união das operações teria gerado economia de aproximadamente **R\$ 77 milhões** no semestre.

Expansão Territorial
A Vitru utiliza sua capilaridade como um dos principais pilares estratégicos para penetração em diversas regiões do país:

Rede de Polos: A companhia encerrou o semestre com **2.660** polos de ensino distribuídos por todo o Brasil, um aumento de **5,8%** em relação ao segundo trimestre de 2024.

Presença Geográfica: Além dos polos, o grupo mantém oito campi presenciais em três estados diferentes.

Aquisição Estratégica: Em abril de 2025, a Vitru expandiu sua atuação no Nordeste ao adquirir a Foco Educacional Cursos Ltda., instituição de cursos técnicos sediada em Pernambuco.

Atuação Internacional: O documento menciona que a marca Unicesumar também mantém polos internacionais, embora estes não estejam contabilizados no número total de polos relacionados.

Conduta resistente à melhoria das condições de trabalho dos professores:
As negociações voltadas para a obtenção de reajustes salariais condignos dos professores tornaram-se bem mais difíceis na medida em que empresas que atuam no ensino superior em âmbito nacional e internacional passaram a se estabelecer na área de representatividade do SINPES. Essa constatação faz crer que grandes grupos econômicos alienígenas como o Grupo Vitru, a despeito dos expressivos resultados financeiros que amealham, contribuem decisivamente para dificultar a obtenção de reajustes salariais condignos como os pretendidos a partir de março de 2026: apenas e tão somente a reposição da inflação dos 12 meses anteriores mais 6,22% a título de abono temporário suprimido dos salários por ocasião da pandemia.

Fonte:
https://vipfiles.valor.com.br/BDEmpresas/d47a6e56-2685-4dab-8542-64e30347edc4.pdf?utm_source

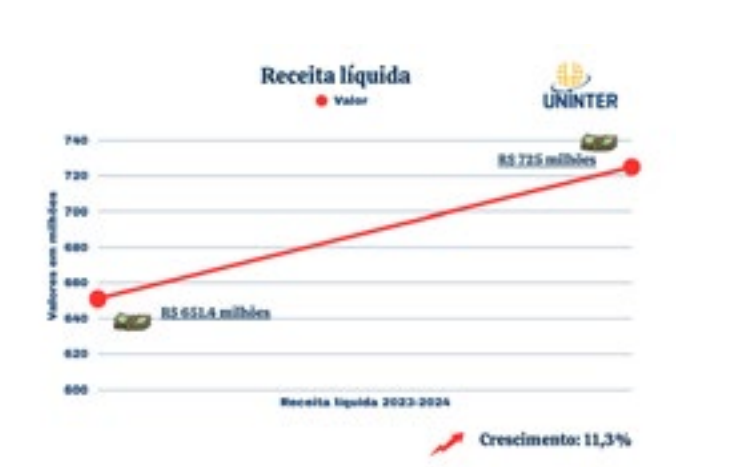
Outro lado: O SINPES entrou em contato com o Grupo Vitru para solicitar um posicionamento sobre os fatos relatados neste texto. Até o fechamento desta edição do Didático, porém, o grupo educacional não havia se manifestado.

Uninter

A Uninter (Centro Universitário Internacional) é uma das maiores instituições privadas de ensino superior do Brasil, atuando desde há muito em educação a distância (EAD). Com sede principal em Curitiba (PR), a instituição conta com mais de **800 polos** de apoio presencial espalhados por todo o país e também possui unidades internacionais. O relatório da administração e das demonstrações financeiras da Uninter S.A., referentes ao exercício de 2024, demonstram que a universidade teve lucro de mais de **R\$ 700 milhões apenas em 2024**.

Indicadores Financeiros (Consolidado 2024)

Receita Líquida: R\$ 725 milhões



Lucro Líquido: R\$ 131 milhões



EBITDA (LAJIDA em português) significa "Lucros antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização". É um indicador financeiro que mede a eficiência operacional e o potencial de geração de caixa de uma empresa, ignorando efeitos financeiros, fiscais e contábeis. Mostra quanto dinheiro o negócio gera apenas com suas atividades principais.

EBITDA do Uninter: R\$ 183,8 milhões

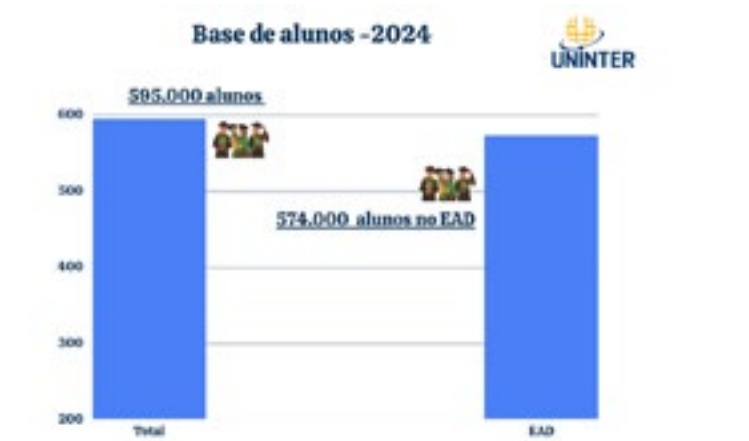
Margem EBITDA: 25,4%
Isso significa que, a cada R\$ 100 recebidos pela empresa, cerca de R\$ 25 viraram resultado operacional. É uma margem considerada alta no setor educacional e melhorou em relação ao ano anterior.

O Uninter cresceu bastante
A empresa aumentou, segundo o relatório da administração e das demonstrações financeiras:

- A receita em **11,3%**;
- O EBITDA em **21,4%**;
- E o lucro líquido em **25,4%**.

O EAD é o grande motor da empresa
A Uninter praticamente depende do ensino a distância:

Dos quase **595 mil alunos**, mais de 574 mil estão no EAD. A inadimplência diminuiu. A empresa conseguiu reduzir de **15,3%** para **13,4%**.



Expansão nacional e internacional

A estrutura da empresa:

Mais de **750** polos no Brasil; polos nos Estados Unidos; Europa e Japão.

Relações azedas com o SINPES

A UNINTER tem adotado em relação ao SINPES uma postura de “poucos amigos”. No que se refere às negociações entabuladas entre o SINPES e o SINEPE, jamais manifestou qualquer esforço em direção de soluções conciliatórias, apesar da lucratividade acumulada no decorrer dos anos propalada em prosa e verso nos seus canais institucionais. Seu fundador Wilson Picler, que se intitula chanceler em matéria que se encontra no sítio eletrônico oficial da instituição de ensino por ocasião do recebimento do título de cidadão honorário de Curitiba, em 07.06.2018, teve ali destacada sua suposta atuação “na luta pela inclusão social através da educação...” Na ocasião, Picler externou admiração “...pelos professores e pelo ensino, que o motivou a criar o IBPEX...” Na prática a teoria tem se mostrado outra. Recentemente, professores titulados que atuavam no Doutorado da Uninter foram demitidos por se recusarem a formular pedido de redução de jornada de trabalho e de salários. Convocada para o diálogo pelo SINPES na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, os dirigentes da Uninter sequer se dignaram a comparecer à audiência, encaminhando ofício em que simplesmente negavam as substanciosas acusações feitas pelos professores.

Fonte:
https://www.uninter.com/compliance/wp-content/uploads/2025/09/Uninter14abr2025.pdf?utm_source e
<https://www.uninter.com/noticias/wilson-picler-o-mais-novo-filho-de-curitiba>

Outro lado: O SINPES entrou em contato com o Uninter para solicitar um posicionamento sobre os fatos relatados neste texto. Até o fechamento desta edição do Didático, porém, a instituição não havia se manifestado.

www.sinpes.org.br



RELATÓRIO DA ADMNISTRAÇÃO DA CRUZEIRO DO SUL EDUCACIONAL:

A Universidade Positivo/Cruzeiro do Sul teve um crescimento de mais de **11%** em sua receita líquida apenas no ano de 2024. O lucro líquido do grupo educacional cresceu mais de **43%** e o faturamento passou de **R\$ 2,5** bilhões apenas naquele ano. É isso que revela o Relatório da Administração da Cruzeiro do Sul Educacional S.A., relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024: Indicadores Financeiros (Consolidado 2024).

Crescimento Percentual
Receita Líquida: +11,8%.

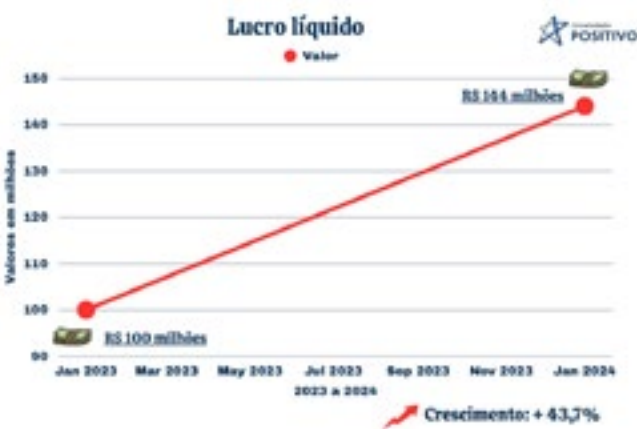
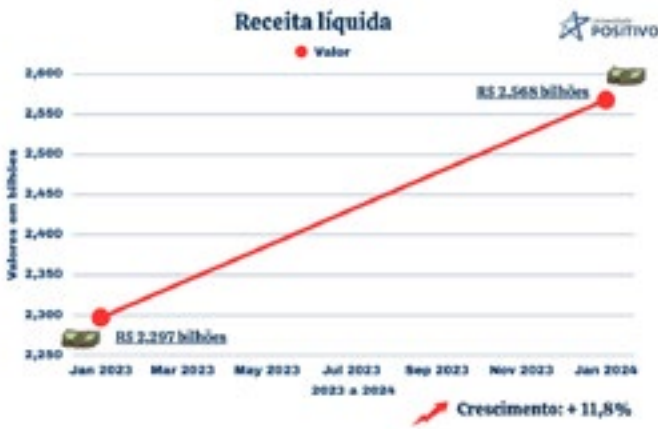
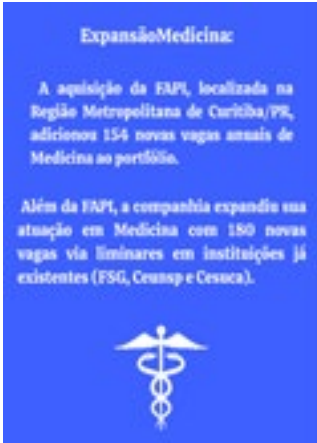
Lucro Líquido: **+43,7%.**

A empresa faturou:
2023: R\$ 2,297 bilhões
2024: R\$ 2,568 bilhões

Crescimento: +11,8%.

Lucro líquido:
2023: R\$ 100 milhões
2024: R\$ 144 milhões

Crescimento: +43,7%.



O balanço financeiro demonstra que as estratégias do grupo do grupo são:

- Expansão do EAD;
- Aumento das mensalidades;
- Automação com IA;
- Redução de custos;
- Expansão dos cursos de medicina;

EBITDA Ajustado: +12,0%.

A Cruzeiro do Sul cresceu muito em alunos e faturamento, mas principalmente conseguiu transformar esse crescimento em lucro alto e estabilidade operacional.

O EBITDA

EBITDA (LAJIDA em português) significa "Lucros antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização". É um indicador financeiro que mede a eficiência operacional e o potencial de geração de caixa de uma empresa, ignorando efeitos financeiros, fiscais e contábeis. Mostra quanto dinheiro o negócio gera apenas com suas atividades principais.

EBITDA da Cruzeiro do SUL ajustado:

- **2023:** R\$ 684 milhões
- **2024:** R\$ 766 milhões

Crescimento: +12%.

A margem EBITDA ficou altíssima

Margem EBITDA:

- 29,8%.

Isso significa: de cada R\$ 100 faturados, quase R\$ 30 viram ganho operacional. Ou seja, a empresa conseguiu crescer sem perder rentabilidade.

O número de alunos cresceu muito

Base de alunos:

- 2023: 469 mil
- 2024: 526 mil.

Aumento: +57 mil estudantes.

Crescimento: +12,2%.

O EAD foi o grande destaque

O segmento digital cresceu: +14,9%.

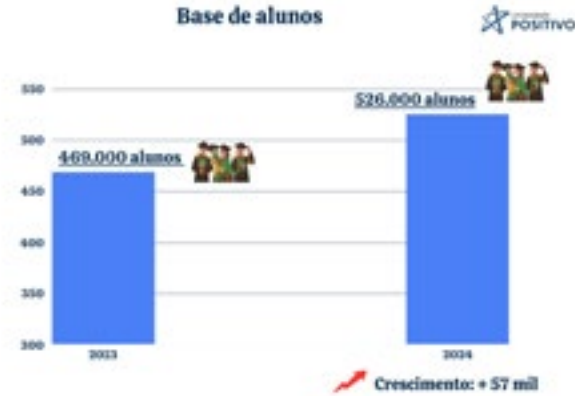
A companhia alcançou o marco de **526 mil** estudantes matriculados em 31 de dezembro de 2024. Esse número representa uma expansão de **12,2%** em relação aos **469 mil** alunos registrados ao final de 2023.

A base está distribuída da seguinte forma:

- **Ensino Digital:** 367 mil alunos (69,8% da base total).

- **Ensino Presencial:** 159 mil alunos (30,2% da base total).

Crescimento do Ensino Digital (EAD)



O segmento digital continua sendo o principal vetor de crescimento da instituição:

- **Aumento da Base:** O Ensino Digital apresentou um crescimento de 14,9%

- **Participação no Mix:** A participação dos alunos do digital na base total subiu de 62% em 2020 para 69% em 2024.

- **Cursos Semipresenciais:** Houve um aumento relevante na participação desta modalidade, que agora perfaz 24% da base digital (+2,9 pontos percentuais versus 2023).

- **Novas Ofertas:** Foram criados **20 novos cursos** à distância em 2024, encerrando o ano com um total de 790 cursos nesta modalidade.

O modelo digital permite: muito mais alunos; menos custo por estudante; menos necessidade de estrutura física; maior margem de lucro; uma aula pode atender milhares; menos professores proporcionalmente; menos campus; menos manutenção; menos custo operacional.

Aumento no valor de mensalidade (2023/2024) de mensalidades:

- **Presencial:** mensalidade média subiu 2%;

- **Digital:** mensalidade média subiu 4%.

Medicina continua sendo área premium

A compra da FAPI: adicionou **154 vagas** de medicina.

Expansão Territorial

A Cruzeiro do Sul demonstra uma ampla capilaridade nacional e início de internacionalização:

- **Presença Nacional:** O Grupo atua em todos os estados brasileiros e no Distrito Federal.

- **Infraestrutura:** A rede é composta por **1.672** polos de educação a distância (EAD) e **28 campi** de educação presencial.

- **Vertical de Saúde:** Além da FAPI, a companhia expandiu sua atuação em Medicina com **180 novas vagas** via liminares em instituições já existentes (FSG, Ceunsp e Cesuca).

- **Presença Internacional:** O Grupo também está presente no Japão, onde mantém dois polos de EAD.

Fonte:

https://estadaori.estadao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/cruzeiro-do-sul-educacional-sa-balanco-2025-04-01_00-58-59.pdf?

COMENTÁRIOS DO SINPES:

Diante do mar de prosperidade em que navega o transatlântico CRUZEIRO DO SUL, causa espécie a postura empresarial adotada avessa à melhoria das condições de trabalho e de ensino pela Universidade Positivo.

Em face dos expressivos lucros amalhados, a irrisória participação nos lucros distribuída por esse importante conglomerado educacional para professores e auxiliares de administração escolar seria cômica se não fosse trágica!

A postura predatória adotada faz com que o SINPES seja compelido a ajuizar ações voltadas para salvaguardar direitos elementares dos professores. Essas ações vão desde a busca de isonomia salarial no que se refere às diversas atividades de natureza docente até a garantia do recebimento do recreio como tempo à disposição, indenização em face de despedida coletiva abusiva e pagamento retroativo de adicional de insalubridade reconhecido como de grau médio para os professores do Curso de Veterinária.

Causa espécie que mesmo diante de indicadores econômicos e financeiros tão favoráveis a Universidade Positivo e a FAPI (de Pinhais), integrantes do conglomerado Cruzeiro do Sul, não se disponham a negociar o pagamento destes direitos com o SINPES, antecipando os efeitos morosos das ações judiciais ajuizadas. E instituíam sucessivamente planos de cargos e salários que reduzem a olhos vistos os direitos dos professores.

Inacreditável que diante da saúde financeira invejável ostentada não atuem junto ao SINEPE posicionando-se favoravelmente à reposição dos 6,22% subtraídos dos professores por ocasião do malsinado abono temporário concedido no período da pandemia. Nem se posicionem no sentido de negociar a absorção gradual dos efeitos da sistemática dos repousos semanais remunerados 5 X 2, se confirmado o teor da Emenda Constitucional aprovada pela Câmara dos Deputados.

Outro lado: O SINPES entrou em contato com a Cruzeiro do Sul para solicitar um posicionamento sobre os fatos relatados neste texto. Até o fechamento desta edição do Didático, porém, a instituição não havia se manifestado.

PUC-PR: PROSPERIDADE A OLHOS VISTOS

CONSIDERAÇÕES DO SINPES

CONSIDERAÇÕES DO SINPES

Segundo se infere de informações prestadas pelo próprio Grupo Marista, a PUCPR e as inúmeras empresas a ele coligadas potencializam superávits em cima de superávits. Embora tecnicamente isso não possa ser considerado lucro, dado o caráter filantrópico de suas atividades, os integrantes do grupo marista têm sabido instrumentalizar os benefícios fiscais e previdenciários de que gozam em face desta condição privilegiada.

A intensa precarização verificada pelas instituições de ensino concorrentes que foram adquiridas por grandes corporações educacionais sediadas fora do Estado do Paraná tem ensejado crescimento meteórico dos alunos matriculados, verificando-se entre 2022 e 2025 um aumento no percentual de 23,08%.

Tal fato, agregado à diminuição nesse mesmo período, do número de professores e de auxiliares de administração escolar, decorrente da formação de turmas mais numerosas e da adesão à sistemática do ensino à distância, tem colocado essa instituição de ensino em posição financeira invejada pela concorrência.

A PUC tem se mantido aberta à negociação coletiva com o SINPES, o que tem ensejado importantes avanços para a categoria profissional dos professores do ensino superior.

Encontra-se em plena vigência Acordo Coletivo de Trabalho que estabelece Plano de Cargos e Salários com importantes conquistas para os professores em geral (inclusive a remuneração dos períodos de recreio bem antes do tiro no pé dado pelo SINEPE ao judicializar essa questão perante o Supremo Tribunal Federal).

As partes pretendem iniciar, já no mês de agosto de 2026 tratativas para o estabelecimento de regras que aditam esse plano, voltadas especificamente para os professores que lecionam à distância.

Entretanto à margem de tanta prosperidade, ainda prosperam iniciativas de alguns dirigentes da PUC mais realistas que o rei. Entre elas a contratação de professores por prazo determinado, fora das hipóteses legalmente estabelecidas, aos quais não é pago o aviso prévio por ocasião do desligamento.

Vivendo o Grupo Marista momento de plena prosperidade em que vive o grupo marista, segundo dados coligidos de seus relatórios de sustentabilidade, era de se esperar uma atuação mais proativa nas assembleias do SINEPE voltada para persuadir os empregadores a uma posição menos mesquinha do que a que vem sendo ostentada no que se refere à celebração da convenção coletiva de trabalho 2026/2027 com o SINPES e o SAAEPAR. Ainda mais levando-se em conta que os grandes responsáveis por esses resultados bem sucedidos são os professores e demais empregados,

Mantida a recalcitrância patronal no âmbito do SINEPE, indubitoso que a PUCPR exibe saúde financeira invejável capaz de antecipar a recomposição salarial pleiteada pelo SINPES, concedendo desde logo a seus professores, mediante aditamento do Acordo Coletivo vigente, a reposição dos 6,22% subtraídos dos professores em face do malsinado abono temporário praticado no período da pandemia.

Com esse posicionamento removeria ao menos no âmbito dos professores da PUCPR, o obstáculo que emperra a negociação coletiva com o SINEPE.

Também a absorção gradual dos efeitos da sistemática dos repousos semanais remunerados 5 X 2, se confirmado o teor da Emenda Constitucional aprovada pela Câmara dos Deputados, poderia ser preventivamente ajustado entre as partes no âmbito da PUCPR, evitando pedagogicamente a judicialização de questões que, quando levadas ao Poder Judiciário, ensejam via de regra efeitos imprevisíveis.

Oxalá nas novas negociações que se iniciarão no mês de agosto, essas questões possam ser ventiladas com sucesso, prevalecendo a razoabilidade e o bom senso.

INFORMAÇÕES EXTRAÍDAS DE RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE DO GRUPO MARISTA

A seguir, breve síntese da prosperidade do Grupo Marista, extraída de Relatórios de Sustentabilidade do Grupo Marista – Dados 2022, 2023, 2024, 2025 (com as referências aos “colaboradores” inseridas entre aspas para manter fidelidade com os dados fornecidos pelo Grupo Maris-

ta, sem manifestar adesão a esse execrável jargão neoliberal:

O Grupo Marista é formado pela mantenedora Associação Paranaense de Cultura (APC) e pela FTD Educação. Com sede em Curitiba (PR), atua com o Ensino Superior por meio da PUCPR, na promoção da saúde com os Hospitais São Marcelino Champagnat e Universitário Cajuru, nas soluções de ensino com a FTD Educação e com crianças e adolescentes com o Centro Marista de Defesa da Infância, o CMDI. Integra a Província Marista Brasil Centro-Sul (PMBCS), uma das unidades administrativas do Instituto Marista no Brasil.

Estrutura

96 unidades de educação básica
63 colégios particulares
33 escolas sociais gratuitas
Presença em 22 estados
Mais de 100 mil estudantes, 84 mil deles nos colégios pagos
PUC-PR mais de 48 mil alunos em 2025

Crescimento de novas matrículas PUC-PR

2022: 39.000
2023: 38.400
2024: 43.641
2025: 48.000
Crescimento de **+ 23,08%**. Ou seja, a PUCPR ganhou **9.000** matrículas entre 2022 e 2025



PUC – Quantidade de Professores:

2021: 1.500
2022: 1.506
2023: 1.431
2024: 1.585
2025: 1.254



Lucros - Demonstração do Valor Adicionado (DVA)

DVA é toda a riqueza produzida pelo Grupo Marista durante o período analisado.

O Grupo Marista elevou sua receita de **R\$ 1,19 bilhão** para **R\$ 3,35 bilhões** e aumentou o superávit de **R\$ 61,3 milhões** para **R\$ 181,8 milhões** entre 2022 e 2025.

O melhor desempenho proporcional ocorreu em 2024, mas 2025 registrou os maiores valores absolutos de geração de riqueza e resultado

positivo da série histórica.

2022: Valor econômico gerado: R\$ 1,193 bilhão
Superávit: R\$ 61,3 milhões
2023: Valor econômico gerado: R\$ 1,425 bilhão
Superávit: R\$ R\$ 91,9 milhões
2024: Valor econômico gerado: R\$ 1,643 bilhão
Superávit: R\$ 136,2 milhões
2025: Valor econômico gerado: R\$ 3,352 bilhões
Superávit: R\$ 181,8 milhões



Crescimento de receita

2022 → 2023: 19,4%
2023 → 2024: 15,3%
2024 → 2025: 104 %
Entre 2022 e 2025, a receita cresceu **181%**.
Ou seja, o Grupo Marista praticamente triplicou a riqueza gerada em apenas três anos.



Crescimento do superávit

2022 → 2023: + 50%
2023 → 2024: + 48,2%
2024 → 2025: + +33,5%
Entre 2022 e 2025:

- Superávit de **R\$ 61,3** milhões para **R\$ 181,8** milhões;
- Crescimento acumulado de **196,8%**.
Também praticamente triplicou.

“Colaboradores” PUC-PR

2023: 3118
2024: 3151
2025: 2846

Diferença entre a remuneração do indivíduo mais bem pago e a média dos “colaboradores”

Entre 2023 e 2025, a diferença entre a remuneração do indivíduo mais bem pago e a remuneração média dos colaboradores oscilou. A proporção passou de **11,2** vezes a média, em 2023, para **22,3** vezes em 2024, recuando para 16,4 vezes em 2025, ainda acima do nível inicial. No mesmo período, a maior remuneração aumentou **2,5%, 10,0% e 4,4%**, enquanto a remuneração média cresceu **1,8%, 11,6% e 6,4%**, respectivamente. Assim, a relação entre esses reajustes caiu de 1,3 para 0,9 e 0,7, indicando que, nos dois últimos anos, a remuneração média avançou proporcionalmente mais do que a maior remuneração, sem eliminar a elevada diferença salarial.

Fonte: <https://grupomarista.org.br/sustentabilidade/>

Outro lado: O SINPES entrou em contato com a PUCPR para solicitar um posicionamento sobre os fatos relatados neste texto. Segue abaixo a nota encaminhada pela Assessoria de Imprensa da PUC:

NOTA DE ESCLARECIMENTO

Ao Sindicato dos Professores do Ensino Superior de Curitiba e Região Metropolitana – SINPES

Prezados,

A PUCPR agradece a oportunidade de apresentar informações que contribuem para uma compreensão mais ampla do contexto institucional relacionado às questões trazidas. A Universidade reconhece que relações institucionais consistentes são construídas com diálogo transparente, respeito mútuo e confiança. É essa compreensão que tem orientado e fortalecido a relação da PUCPR com seus professores e com as entidades que os representam, em um processo contínuo de construção de confiança e soluções compartilhadas.

Entre os pontos apresentados, os indicadores econômicos merecem uma contextualização importante. As informações consolidadas constantes dos Relatórios de Sustentabilidade do Grupo Marista de 2022 e de 2025 não se restringem à PUCPR, mas contemplam o conjunto das frentes de missão que integram o Grupo Marista, incluindo o Corporativo, a FTD Educação, o Complexo de Saúde e a própria Universidade. Além disso, os dois relatórios refletem momentos institucionais distintos e, por isso, seus indicadores devem ser analisados considerando as alterações no escopo de consolidação dos dados ocorridas no período. Quando observados sob a perspectiva da Associação Paranaense de Cultura (APC), mantenedora da PUCPR e das frentes de saúde, os indicadores revelam um cenário mais abrangente. Entre 2022 e 2025, a Remuneração do Trabalho passou de R\$ 497,6 milhões para R\$ 653,9 milhões, crescimento de 31,4%, percentual alinhado à evolução de 32,6% do Valor Econômico a Distribuir, que passou de R\$ 626,3 milhões para R\$ 830,8 milhões. Os números mostram que a evolução das atividades da Instituição foi acompanhada por investimentos relevantes na remuneração de suas equipes.

A leitura do resultado financeiro também deve considerar esse cenário mais amplo. No período, o superávit da mantenedora permaneceu estável, passando de R\$ 61,3 milhões, em 2022, para R\$ 60,0 milhões, em 2025. Esse desempenho reflete, entre outros fatores, a ampliação dos descontos concedidos aos estudantes, que são o principal componente das Despesas Financeiras que passaram de R\$ 60 milhões para R\$ 124 milhões, reforçando o compromisso da Instituição com sua missão comunitária.

Sob a mesma perspectiva, a evolução do quadro docente acompanha a dinâmica própria da atividade acadêmica e o planejamento institucional voltado à sustentabilidade e à qualidade do ensino. Revisões de matrizes curriculares, aperfeiçoamentos dos projetos pedagógicos e adequações da distribuição da carga horária, inclusive aumentando a quantidade de docentes ente 32 e 40 horas/semanais, fazem parte do processo contínuo de atualização da Universidade e da busca permanente pela excelência acadêmica.

Esse mesmo compromisso com a qualidade acadêmica se reflete na relação construída com seus professores. A PUCPR pauta sua atuação pelo respeito à legislação e às normas coletivas vigentes, participando das negociações por meio das entidades representativas e reconhecendo o diálogo como instrumento essencial para a construção de soluções equilibradas e duradouras.

Esse processo de diálogo resultou no mais recente Acordo Coletivo de Trabalho, que incorporou avanços relevantes para os docentes da PUCPR, entre eles:

- **ampliação e reafirmação das garantias aplicáveis aos docentes hipersuficientes;**
- **redução do prazo dos contratos por prazo determinado para até seis meses;**
- **priorização dos docentes da PUCPR nos processos seletivos internos;**
- **licença remunerada, mediante anuência da Universidade, com garantia de retorno na mesma carga horária anteriormente exercida e garantia provisória de emprego por um semestre;**
- **estabelecimento de limite para redução de carga horária;**
- **majoração do adicional por quinquênio para 20%;**
- **manutenção do semestre letivo em dezoito semanas;**
- **pagamento do recreio, prática adotada voluntariamente pela PUCPR e antes mesmo da**

definição da matéria pelo Supremo Tribunal Federal; e

- **ampliação das possibilidades de atuação em projetos de pós-graduação, cursos livres e atividades extraordinárias.**

A esse conjunto de avanços somam-se iniciativas adotadas diretamente pela própria Universidade, como a concessão de vale-refeição aos docentes com carga horária igual ou superior a nove horas semanais, benefício implementado por iniciativa institucional da PUCPR, que representa um investimento aproximado de R\$ 600 mil reais mensais. A valorização do corpo docente não se traduz em uma única medida. Ela é construída de forma contínua, por meio de uma política que integra remuneração, ampliação de direitos, benefícios institucionais, desenvolvimento profissional, investimentos nas condições de trabalho e diálogo permanente. Essa visão orienta as decisões da Universidade e sustenta seu compromisso com a excelência acadêmica e com a construção de um ambiente universitário cada vez mais qualificado.

Atenciosamente, Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR)

Ânima/Unicuritiba

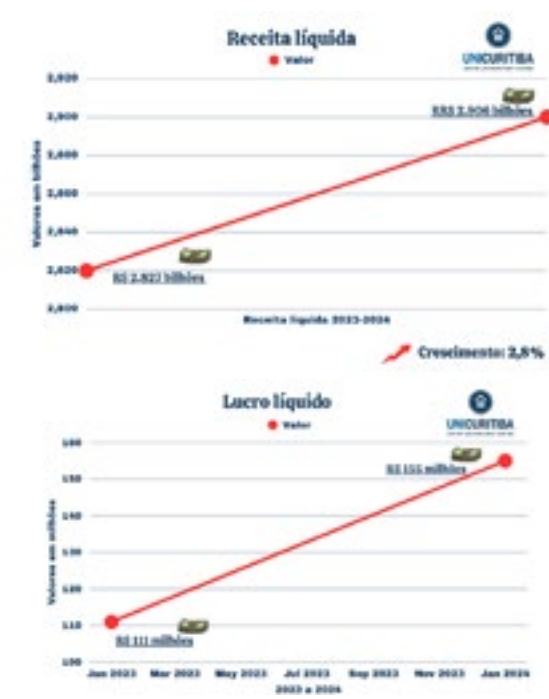
INFORMAÇÕES EXTRAÍDAS DOS SÍTIOS OFICIAIS E DE FATOS RELATADOS DIRETAMENTE AO SINPES

O Grupo Ânima Educação é uma das maiores organizações privadas de ensino superior do Brasil, atuando como um ecossistema integrado que reúne mais de **330 mil** estudantes e cerca de **18 mil** educadores. Segundo as informações financeiras trimestrais da Ânima Holding S.A., referentes ao período encerrado em 30 de setembro de 2024, o grupo teve uma receita líquida de quase **R\$ 3 bilhões apenas em 2024!** Os dados referentes a 2025 não foram localizados nas pesquisas encetadas pelo departamento de jornalismo dos Sinpes por não se encontrarem disponíveis nos sítios eletrônicos oficiais.

Receita líquida
- **2023:** R\$ 2,827 bilhões
- **2024:** R\$ 2,906 bilhões

Crescimento: 2,8%.

Lucro
Em 2023: a empresa teve prejuízo de R\$ 111 milhões.
Em 2024: passou a ter lucro de R\$ 155 milhões.



O EBITDA

EBITDA (LAJIDA em português) significa "Lucros antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização". É um indicador financeiro que mede a eficiência operacional e o potencial de geração de caixa de uma empresa, ignorando efeitos financeiros, fiscais e contábeis. Mostra quanto dinheiro o negócio gera apenas com suas atividades principais.

O EBITDA do Grupo Ânima foi:
- **2023:** R\$ 834 milhões
- **2024:** R\$ 995 milhões
Crescimento: +19,2%.

Margem EBITDA:
- **2023:** 29,5%
- **2024:** 34,2%

Traduzindo: de cada R\$ 100 que entram, a empresa agora consegue transformar R\$ 34 em ganho operacional.

O grupo educacional melhorou sua situação financeira em 2024
Ele conseguiu cortar custos; reduzir gastos; melhorar dívidas e transformar prejuízo em lucro.

Corte de custos
Os gastos administrativos caíram de **R\$ 885 milhões**, para **R\$ 789**

milhões. Economizaram quase **R\$ 100 milhões**.

Na prática significa:
• menos empregados;
• centralização;
• automatização;
• fechamento de estruturas;
• enxugamento administrativo.

A dívida melhorou
Eles renegociaram empréstimos e reduziram juros e como resultado perderam menos dinheiro com bancos.

O prejuízo financeiro caiu:
- de R\$ 551 milhões
- para R\$ 486 milhões.

Medicina virou mina de ouro
A parte da Medicina cresceu bastante, aumento de 100 vagas anuais.
- de R\$ 949 milhões
- para R\$ 1,058 bilhão.

Controle de inadimplência
- Segundo denúncias recebidas pelo SINPES, o grupo Ânima tem adotado estratégias mais duras em relação aos alunos inadimplentes, dando ênfase à necessidade de serem renegociadas as dívidas existentes por ocasião da renovação das matrículas.

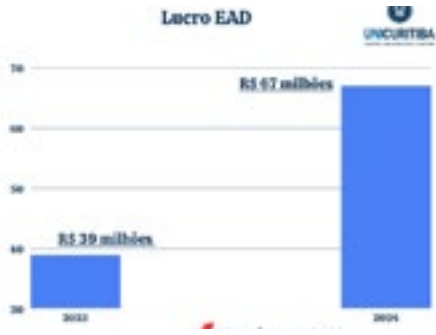
Crescimento do EAD

A Ânima separou oficialmente o “Ensino Digital” do resto da operação. o EAD virou uma área estratégica central da empresa.

Receita do ensino digital:
- **2023:** R\$ 196 milhões
- **2024:** R\$ 218 milhões
Crescimento: +11,2%.

O lucro do EAD explodiu

- **2023:** R\$ 39 milhões
- **2024:** R\$ 67 milhões
Aumento: cerca de 70%.



Polos EAD

R\$ 119 milhões em polos EAD

Fonte: https://ri.animaeducacao.com.br/Download.aspx?Arquivo=f-cMe1OxZqAcF6WsLiwHESQ%3D%3D&linguagem=pt&utm_source

AVALIAÇÃO DO SINPES SOBRE A RELAÇÃO DO GRUPO ÂNIMA COM SEUS PROFESSORES

Em que pesem os supostos prejuízos amargados no ano de 2023 sejam coisa do passado e o grupo esteja demonstrando atualmente invejável saúde financeira, a situação dos professores e dos alunos está longe de ser um mar de rosas. Nem mesmo uma parcimoniosa participação de lucros, a exemplo do que acontece no Grupo Cruzeiro do Sul, encontra-se no radar desse poderoso conglomerado educacional. A concentração do conteúdo das antigas disciplinas nas malsinadas Unidades Curriculares e o acúmulo de turmas daí decorrente, ensejaram importante diminuição no número de horas lecionadas presenciais disponibilizadas aos acadêmicos, precarizando

o ensino e causando significativa evasão escolar. Nesse contexto, medidas voltadas para o aumento desmedido da lucratividade acabam funcionando como verdadeiros tiros no pé, acarretando prejuízos a médio e a longo prazo e um círculo vicioso que exacerbou a queda da qualidade de ensino e alimenta a transferência de acadêmicos para outras instituições. Embora o Grupo Ânima coloque à disposição das entidades sindicais pessoa especializada, orientada para resolver os problemas que se apresentam por meio do diálogo, na prática não oferece os elementos materiais necessários para solução das questões que se acumulam mediante concessões recíprocas e bom senso. Exemplo disso foi ação civil pública ajuizada pelo SINPES em junho de 2025. Ela decorreu da constatação de uma série de inusitadas “demissões por justa causa” promovidas pelo grupo educacional Ânima em 2023 sob o pretexto de que teria havido abandono de emprego. As dispensas foram efetuadas sem a observância das garantias legais previstas na legislação trabalhista. Os professores atingidos estavam em licença sem remuneração e sequer foram convidados a retornar ao trabalho. Tampouco foram regularmente notificados das despedidas! Mesmo com decisão desfavorável de primeira instância, em que foi acatada a pretensão do sindicato de reverter as despedidas por justa causa em demissões imotivadas, as negociações entabuladas não permitiram que se chegasse a um valor passível de ser apresentado aos substituídos. Frustrou-se assim a possibilidade acordo diante das propostas pífias apresentadas pela empregadora. Outras ações civis públicas encontram-se pendentes (RECREIO, HOME-OFFICE NA PANDEMIA) sem que as partes consigam chegar a uma solução através do diálogo, mediante concessões recíprocas e razoáveis, apesar da boa vontade do interlocutor da Ânima e dos dirigentes do SINPES. Não é diferente a influência que o grupo Ânima parece exercer no tocante às reiteradas intransigências do SINEPE. Nas negociações coletivas que ensejaram a elaboração da convenção coletiva vigente (cláusulas sociais 2025/2027) os empregadores quebraram uma tradição de mais de três décadas. Deixaram de honrar o que fora combinado e voltaram atrás em questões que já estavam acordadas entre o corpo jurídico do SINEPE e o SINPES, às vésperas da assinatura do documento. Isso ocorreu por ocasião da última assembleia do SINEPE, realizada com finalidade meramente homologatória para aprovação do que fora ajustado no fio do bigode. Não se tem notícia acerca de eventual esforço do Grupo Anima no sentido de honrar as tratativas até então encetadas. Nem foi possível descartar as informações recebidas pelo SINPES acerca da postura crescentemente intransigente dos grupos educacionais com sedes fora do Estado do Paraná durante todo o longo período em que perduraram as negociações. No que tange ao reajuste devido a partir de março de 2027 o panorama não é diferente. Nenhum esforço foi feito pelo Grupo Ânima nem de forma individual nem de forma coletiva para que se inicie a recomposição gradual dos 6,22% perdidos pelos professores na época da pandemia. Tampouco esse poderoso grupo educacional se posiciona simpático à proposta do SINPES para negociar preventivamente os impactos da nossa sistemática de pagamento dos repousos semanais remunerados se a emenda constitucional que trata do tema aprovada pela Câmara dos Deputados for aprovada pelo Senado. Também para o Anima parece que os resultados financeiros positivos seriam decorrência de uma espécie de geração espontânea decorrente de medidas de austeridade adotadas e não da colaboração diuturna de professores e demais empregados, merecedores de tratamento condigno compatível com o que é atribuído aos acionistas.

Outro lado: O SINPES entrou em contato com o Ânima para solicitar um posicionamento sobre os fatos relatados neste

texto. Até o fechamento desta edição do Didático, porém, o grupo educacional não havia se manifestado.

A luta contra a pejotização pede uma mobilização nacional

O debate sobre a chamada “pejotização” continua no centro das atenções do mundo do trabalho e pode redefinir as relações trabalhistas no Brasil. A prática consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs) ou autônomos em situações que reproduzem características típicas de uma relação de emprego, porém sem as garantias previstas na legislação trabalhista. O tema ganhou destaque nacional em 2025, quando o ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), Gilmar Mendes, determinou a suspensão de milhares de processos que discutem a legalidade dessas contratações. A medida foi adotada no âmbito do chamado Tema 1389 da repercussão geral, que deverá estabelecer uma posição definitiva da Corte sobre a matéria. Atualmente, estima-se que cerca de 50 mil ações judiciais estejam relacionadas ao debate. O STF deverá definir três questões centrais: qual é o órgão competente para julgar esses processos; se a contratação de trabalhadores como autônomos ou pessoas jurídicas é válida em situações que envolvem prestação contínua de serviços; e a quem cabe o ônus de provar a existência — ou não — de vínculo empregatício. Além dos impactos individuais para os trabalhadores, o SINPES alerta para os reflexos sobre o financiamento da seguridade social. Sem o vínculo formal de emprego, há redução na arrecadação destinada ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e ao FGTS, comprometendo recursos que financiam aposentadorias, benefícios previdenciários, programas habitacionais e investimentos em infraestrutura. O crescimento da pejotização ocorre paralelamente à expansão do número de microempreendedores individuais no país. Dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) apontam que o Brasil possui atualmente cerca de 13,1 milhões de MEIs, o maior número da história. Estudos da Fundação Getúlio Vargas (FGV) estimam que a substituição de vínculos formais por contratos via pessoa jurídica provocou perdas previdenciárias entre R\$ 89 bilhões e R\$ 144 bilhões entre 2018 e 2023. Já dados do Ministério do Trabalho e Emprego indicam que aproximadamente 4,8 milhões de trabalhadores migraram do regime da CLT para contratos como pessoa jurídica entre 2022 e 2024, gerando uma evasão contributiva estimada em R\$ 61,42 bilhões. Enquanto o julgamento definitivo não ocorre, permanece o embate entre dois modelos de organização do trabalho. De um lado, setores empresariais defendem maior flexibilidade nas formas de contratação. De outro, sindicatos e entidades de trabalhadores argumentam que a ampliação irrestrita da pejotização representa a precarização das relações laborais e ameaça direitos sociais assegurados pela Constituição Federal. A decisão final do STF deverá ter efeitos sobre milhões de trabalhadores e empregadores, além de influenciar diretamente o futuro da proteção social e previdenciária no Brasil.

O SINPES já assinou o abaixo assinado contra a pejotização.

Assine você também!

<https://encurtador.com.br/gAMG>

#SinpesAssim

www.sinpes.org.br

Entre o 7x0 e os salários congelados: o projeto de trabalho defendido por Moro e Oriovisto



Enquanto professores do ensino superior privado do Paraná aguardam há meses uma resposta concreta às reivindicações salariais da categoria, um movimento político em Brasília acende um alerta ainda maior para trabalhadores de todos os setores. No centro da discussão estão duas concepções opostas sobre o mundo do trabalho: de um lado, a defesa da valorização profissional e da ampliação dos direitos; de outro, a flexibilização das relações trabalhistas em nome dos interesses empresariais.

As negociações entre o Sindicato dos Professores do Ensino Superior de Curitiba e Região Metropolitana - SINPES e o Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino no Estado do Paraná - SINEPE seguem travadas. A categoria reivindica a reposição integral da inflação medida pelo INPC entre março de 2025 e fevereiro de 2026, correspondente a 3,36%, além da incorporação de 6,22% que deixaram de ser agregados aos salários há mais de cinco anos.

Na época, em meio às alegações patronais de dificuldades provocadas pela pandemia, o percentual foi concedido na forma de abono temporário, sob o compromisso de posterior reposição. Passados mais de cinco anos, os docentes cobram o cumprimento desse acordo. Até agora, porém, a única sinalização patronal tem sido a disposição de conceder apenas a reposição inflacionária. O impasse ganha contornos ainda mais relevantes diante da aprovação, pela Câmara dos Deputados, da alteração na forma de cálculo do repouso semanal remunerado dos professores com o possível fim da Escala 6x1. Caso a medida seja confirmada, o percentual passará de 1/6 para 2/5 da remuneração, elevando o valor correspondente de 16,66% para 40% do salário.

O SINPES destacou ao SINEPE que se oferece para propor uma solução negociada para absorver gradualmente esse impacto financeiro, combinando a implementação da nova sistemática com a reposição imediata dos 6,22% reivindicados pelos docentes.

No entanto, os patrões representados pelo SINPE parecem voltar os olhos a uma alternativa que ficou conhecida como modelo “7x0”, apresentada por meio de uma Proposta de Emenda à Constituição apoiada por lideranças conservadoras no Senado. Entre os signatários da proposta estão os senadores paranaenses Sergio Moro e Oriovisto Guimarães, além de Flávio Bolsonaro.

A discussão ultrapassa os limites das universidades. O debate envolve o próprio conceito de descanso semanal remunerado e o equilíbrio entre produtividade econômica e qualidade de vida. Para entidades sindicais, propostas que flexibilizam ou relativizam o direito ao repouso semanal representam um retrocesso histórico em uma conquista construída ao longo de décadas de lutas trabalhistas.

Não surpreende, portanto, que a assinatura da PEC por Sergio Moro tenha provocado críticas entre trabalhadores e representantes sindicais. Tampouco causa espanto sua posição contrária à proposta aprovada na Câmara dos Deputados que amplia o descanso semanal para dois dias de folga. A deputada federal Rosângela Moro, sua esposa, também votou contra a medida.

Enquanto isso, os professores paranaenses seguem aguardando respostas. Não apenas sobre os 6,22% prometidos há mais de cinco anos, mas sobre qual será o futuro das relações de trabalho em um estado cujos principais aspirantes ao poder parecem cada vez mais alinhados aos interesses patronais e cada vez mais distantes das demandas de quem vive do próprio trabalho.

Outro lado: O SINPES entrou em contato com o SINEPE e os senadores Flávio Bolsonaro, Sérgio Moro e Oriovisto Guimarães para solicitar um posicionamento sobre os fatos relatados neste texto. Até o fechamento desta edição do Didático, porém, nem os senadores, nem o SINEPE haviam se manifestado.

Faculdades Pequeno Príncipe apresentam minuta de novo Plano de Cargos e Salários

As Faculdades Pequeno Príncipe encaminharam ao SINPES uma minuta do novo Plano de Cargos e Salários de seu corpo docente. A reformulação é resultado das discussões iniciadas no fim de 2025, quando o sindicato levou ao Ministério Público do Trabalho (MPT) questionamentos sobre a necessidade de profundas alterações no plano vigente.

Na ocasião, o SINPES sustentou a inconstitucionalidade da existência de faixas salariais distintas para docentes médicos e não médicos que desempenham as mesmas funções acadêmicas inclusive no âmbito de um mesmo curso, por violação ao princípio da isonomia.

Na avaliação do SINPES, inclusive com respaldo em decisão prolatada no âmbito do TRT da 9ª Região, as formas como se encontram atualmente enquadrados os professores cria privilégios e benefícios exclusivos para profissionais de uma determinada formação, sem justificativa quando exercem as mesmas atribuições acadêmicas de outros docentes.

Na minuta encaminhada ao SINPES, ainda não analisada, essas discrepâncias teriam sido excluídas.

Agora, a diretoria do SINPES avaliará a minuta e, caso chegue a um consenso com a Pequeno Príncipe sobre o teor do acordo, convocará os professores da faculdade para uma Assembleia onde apresentará o resultado das negociações e debaterá a possibilidade de implantação de um novo Plano de Cargos e Salários pela via de Acordo Coletivo de Trabalho. O Sinpes pretende aproveitar a oportunidade para regulamentar no âmbito da Universidade Pequeno Príncipe, o pagamento do período que o professor permanece à disposição da empregadora nos períodos de intervalo de recreio, seguindo orientação do Supremo Tribunal Federal, que determinou que essa questão pode ser elucidada pela via de Acordos e Convenções Coletivas.

O exame da proposta patronal é prioridade dentre as diversas atribuições do SINPES prevista para esse segundo semestre!

#SINPESASSIM