

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

### **Instituição Acordante:**

APC – Associação Paranaense de Cultura, entidade mantenedora da PUCPR – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, com sede na Rua Imaculada Conceição, 1155, Curitiba PR, CNPJ – 76.659.820/0001-51.

### **Sindicato Acordante:**

SINPES - Sindicato dos Professores do Ensino Superior de Curitiba e da Região Metropolitana - SINPES - CNPJ - 40.329.542/0001-27, com sede na Rua Marechal Deodoro 869, cjt. 606, Curitiba, Pr. – CNPJ 40.329.542/0001-27.

A Associação Paranaense de Cultura – APC, mantenedora da Pontifícia Universidade Católica do Paraná-PUCPR, representada pelo seu Presidente Délcio Afonso Balestrin e o Sindicato dos Professores do Ensino Superior de Curitiba e da Região Metropolitana, representado pelo seu Presidente, devidamente autorizado, firmam nesta data, o presente acordo referente ao Plano de Carreira Docente:

### **I - DO CORPO DOCENTE E SUAS ATIVIDADES:**

**Artigo 1º** - O corpo docente da PUCPR é constituído por profissionais de nível superior que exercem atividades inerentes à educação superior.

**Artigo 2º** - O corpo docente deve integrar-se ao projeto institucional da Universidade, que se alicerça na sua Missão e na Constituição Apostólica sobre as Universidades Católicas.

**Artigo 3º** - As atividades dos docentes compreendem:

- I - Geração, disseminação e socialização do conhecimento, por meio de atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- II - Promoção e incentivo à integração dos estudantes na vida acadêmica e cultural;
- III - O intercâmbio e a cooperação com a participação e integração da Universidade na sociedade;
- IV - A participação no desempenho das obrigações inerentes às funções que lhe forem atribuídas pelos órgãos competentes, inclusive as funções de direção, chefia e coordenação na administração universitária, bem como aquelas decorrentes de participação em órgãos colegiados por indicação das autoridades universitárias ou por escolha de seus pares.
- V- A formação profissional, ética e cívica dos alunos, respeitados sempre os princípios da doutrina e da moral católicas.

**Artigo 4º** - O Corpo Docente abrange as seguintes categorias:

- I- Professor do Quadro da Carreira Docente;
- II- Professor Visitante;
- III- Professor Conferencista;
- IV- Professor de Contrato Especial.

**Parágrafo único:** Os professores admitidos para trabalhar em atividades de ensino à distância, inclusive os tutores *on line*, inserem-se dentro do Quadro de Carreira Docente.

**Artigo 5º** - Os professores do Quadro da Carreira Docente - QCD da PUCPR pertencem às seguintes classes:

- I- Professor Auxiliar de Ensino;
- II- Professor Assistente;
- III- Professor Adjunto;
- IV- Professor Titular.

**Artigo 6º** - Os professores Visitantes, os Conferencistas e aqueles vinculados por Contrato Especial podem ser convidados e contratados, na forma dos parágrafos seguintes:

§ 1º - O Professor Visitante pode ser contratado, por meio de um contrato de trabalho por prazo determinado, na forma da lei, para o exercício de funções específicas no âmbito dos programas de Pós-graduação;

§ 2º - O Professor Conferencista pode ser convidado somente para eventos específicos;

§ 3º - O Professor de Contrato Especial pode ser contratado, por meio de um contrato de trabalho por prazo determinado, conforme § 2º do artigo 443 da CLT.

## II - DA CARREIRA DOCENTE:

**Artigo 7º** - A Carreira Docente é o único sistema de organização e disposição dos professores do quadro em classes e níveis progressivos, obedecendo ao princípio da integração de ensino, pesquisa e extensão.

§ 1º - As diversas classes e níveis do QCD indicam a posição do professor na Carreira Docente, de acordo com seus títulos, avaliação de desempenho e tempo de efetivo exercício junto à PUCPR.

§ 2º - As classes de Professor Auxiliar de Ensino, Professor Assistente e Professor Adjunto do QCD compreendem os níveis crescentes I, II e III.

**Artigo 8º** - A tabela remuneratória das diversas classes e níveis do QCD observará percentual remuneratório inter-classes de 8% (oito por cento) e os percentuais inter-níveis de 4% (quatro por cento).

**Artigo 9º** - O Órgão de assessoria da universidade para assuntos pertinentes à admissão e ascensão do Corpo Docente é a Comissão Permanente da Carreira Docente – CPCD **composta por sete professores titulares e três suplentes indicados pelo Pró-Reitor de Graduação.**

§ 1º - Suprimir

§ 2º - Suprimir

§ 1º - O mandato dos membros da CPCD será de 2 (dois) anos.

§ 2º - A CPCD será representada por maioria dos presentes, observado o quórum mínimo de pelo menos 4 (quatro) membros.

§ 3º - Todos os membros da CPCD deverão ser convocados por escrito com 48 horas de antecedência das reuniões do órgão, devendo ser substituído o integrante que faltar injustificadamente três vezes consecutivas ou cinco intercaladas no período de um ano.

§ 4º - As reuniões da CPCD, bem como seus pareceres, ensejarão a lavratura de atas que serão disponibilizadas eletronicamente a todo o corpo docente da PUCPR.

§ 7º - Suprimir

## III - DA ADMISSÃO:

**Artigo 10** - Os candidatos a docentes serão admitidos no Quadro de Carreira Docente (QCD), mediante a realização de um processo de seleção franqueado a todos os que possuam os requisitos necessários para lecionar na área correspondente à disciplina oferecida, convocado pelo Decano ou Gestor por ele indicado.

§ 1º - A divulgação do processo seletivo será pessoal, aos interessados integrantes de banco de currículo organizado no âmbito de cada Escola e a todos os professores integrantes da Escola em que ocorrerá o certame e mediante publicação de Edital afixado na sala dos professores da Escola, nas respectivas Secretarias e em local junto aos pontos de cada professor e em local próprio do sítio eletrônico da Pontifícia Universidade Católica, com pelo menos 5 dias de antecedência à realização do certame.

§ 2º - A PUCPR divulgará em jornal de ampla circulação, pelo menos uma vez ao ano, um anúncio institucional convidando professores interessados em lecionar na Universidade, para integrarem os bancos de currículo referidos no parágrafo anterior, os quais permanecerão permanentemente abertos para inscrições. Para participar do processo seletivo não é imprescindível que o candidato se habilite no banco de currículo aduzido.

§ 3º - O processo de seleção para a graduação compreende provas examinadas por banca aberta composta por dois professores indicados pelo Gestor da Vaga, um membro indicado pela Reitoria e terá modalidade de títulos, escrita, didática e prática. Esta última realizar-se-á apenas quando exigida pela natureza da disciplina.

§ 4º – Os candidatos aprovados no processo seletivo de que trata o parágrafo anterior terão sua admissão condicionada à aprovação em entrevista realizada pelo gestor acadêmico demandante da vaga.

§ 5º – Os critérios para a seleção de candidatos são baseados, precipuamente:

- a. na avaliação do *curriculum vitae*, sobretudo quanto à experiência didática, titulação e produção científica;
- b. na capacidade técnico-profissional aferida pela aprovação nas provas referidas pelo § 4º, deste artigo;
- c. na probidade de vida pessoal e respeito aos princípios cristãos e maristas;
- d. na aceitação dos documentos que definem a identidade e a filosofia da Universidade, principalmente a Constituição Apostólica sobre as Universidades Católicas.

§ 6º – Em caso de não aprovação do candidato na entrevista de que trata o parágrafo 4º, será convocado para entrevistas o candidato aprovado na ordem subsequente e assim por diante.

§ 7º - A contratação dos candidatos para as disciplinas de Teologia e Cultura Religiosa fica condicionada à aprovação prévia da autoridade eclesiástica competente.

§ 8º – A PUCPR poderá desencadear o processo seletivo de que trata o *caput* deste artigo simultaneamente ao processo de aproveitamento de professor da PUCPR previsto pelos parágrafos seguintes, fazendo constar no respectivo Edital de Convocação que terá prioridade o professor que já leciona na instituição de ensino que for porventura selecionado, mantendo-se a validade da seleção externa realizada para vagas futuras que porventura se abrirem no prazo de dois anos, prorrogado por mais dois anos.

§ 9º – O aproveitamento de professor da PUCPR será viabilizado mediante oferecimento, por parte do gestor da vaga, das aulas disponíveis para os professores que já lecionam na PUCPR, mediante comunicação pessoal a todos os professores integrantes da Escola em que a disciplina encontra-se alocada e para os demais Decanos, para procedimento idêntico, em caso de pertinência.

§ 10º - No caso do parágrafo anterior, poderão habilitar-se à(s) disciplina(s) todos os que preencherem os requisitos necessários pertinentes à área de conhecimento a ser lecionada tais como competência profissional afeta à área em questão e aderência à disciplina oferecida, assim como disponibilidade e compatibilidade de horários mediante simples solicitação escrita e datada ao Gestor da Vaga.

§ 11 – Para facilitar a análise objetiva da pertinência da solicitação do professor, bem como do preenchimento dos requisitos referidos no parágrafo anterior a PUC poderá organizar um “banco de talentos docente” assim entendido como um banco virtual de dados cujas informações serão recuperadas dos sistemas e ou atualizadas pelos próprios docentes mediante acesso eletrônico com *log in* e senha.

§ 12 – A comunicação será feita por meio de correspondência eletrônica, aviso em Edital afixado na Sala dos Professores da Escola, nas respectivas Secretarias e em local junto aos pontos de cada professor. A opção por lecionar a(s) disciplina(s) oferecida(s) deverá ser exercida no prazo de cinco dias úteis a partir da emissão do comunicado;

§ 13 - Havendo mais de um professor interessado e que preencha todos os requisitos necessários para assumir a(s) disciplina(s), a(s), mesma(s) será(ão) atribuída(s) ao professor com melhor avaliação objetiva de desempenho, considerada a mais recente avaliação de que o docente participou. Persistindo o empate ou quando um dos interessados não estiver sujeito à avaliação prevista neste instrumento normativo, terá preferência o professor com maior tempo de serviço à PUCPR. Persistindo o impasse, prevalecerá o requerimento do professor mais idoso.

§ 14 – Em caso de necessidade de substituição de professor no decorrer do semestre, não havendo candidato aprovado em concurso para a disciplina e enquanto tramitarem os Processos Seletivos interno e externo, poderão ser contratados professores por prazo determinado pelo período máximo de seis meses, observadas as hipóteses em que a lei autoriza esta espécie de contratação.

**Artigo 11** – São requisitos para que o candidato possa participar do Processo Seletivo Externo, referido no artigo anterior:

**I** - para a classe de Professor Auxiliar: certificação de graduação e de pós-graduação *lato sensu*.

**II** - para a classe de Professor Assistente: título de Mestre;

**III** - para a classe de Professor Adjunto: título de Doutor;

**IV** - para a classe de Professor Titular: título de Doutor.

**§ 1º** - Poderá ser exigida titulação adicional à estabelecida no *caput* do presente artigo para atendimento de exigência legal de reconhecimento e/ou renovação de reconhecimento de cursos, em área correlata àquela em que o candidato exercerá suas atividades, bem como para viabilizar a atuação do docente em pós-graduação *stricto sensu*.

**§ 2º** - Poderão ser estabelecidos requisitos adicionais aos estabelecidos pelo *caput* deste artigo desde que pertinentes à natureza da vaga a ser preenchida.

**§ 3º** - O Coordenador do curso encaminhará a comunicação da vaga e o pedido de abertura de Processo Seletivo – que deve conter justificativa da necessidade de contratação – ao Decano da Escola, que a remeterá à Pró-Reitoria competente.

**§ 4º** - A Pró-Reitoria competente autorizará a abertura do Processo Seletivo, após o cumprimento do disposto no presente Ato Normativo e de demais exigências normativas, e encaminhará o pedido à Diretoria de Recursos Humanos.

**§ 5º** - O Processo Seletivo será convocado pelo gestor da vaga do curso por meio de Edital, que conterá os seguintes requisitos:

**I** - Especificação da(s) vaga(s) a ser(em) preenchida(s): classe, disciplina(s), carga horária semanal estimada, regime de trabalho, com o alerta, se for o caso, de que terá prioridade para a vaga o professor que já leciona na instituição de ensino que for porventura selecionado em processo interno, mantendo-se a validade da seleção externa realizada para vagas futuras que porventura se abrirem no prazo de dois anos, prorrogado por mais dois anos, na forma estabelecida pelo § 9º do artigo 10º.

**II** - Exigências para a participação no Processo Seletivo, nos termos do *caput* e § 1º do presente artigo;

**III** - Forma de seleção e contratação, conforme disposto neste Acordo Coletivo e em demais normas aplicáveis;

**IV** - Composição da Banca Examinadora;

**V** - Conteúdo do programa, na forma de lista de pontos a serem exigidos nas provas escrita, didática e prática (quando couber), abrangendo conhecimentos gerais e específicos para atender as necessidades próprias da disciplina ofertada;

**VI** - Data, hora e local da realização das provas;

**VII** - Data, hora e local do sorteio de pontos para a prova didática;

**VIII** - Data, hora e local da divulgação do resultado;

**IX** - Descrição dos títulos admitidos na forma regulamentada por Ato Normativo;

**X** - Demais informações, de acordo com as necessidades específicas de cada vaga.

**§ 6º** – O Edital será divulgado e encaminhado aos professores habilitados no banco de currículo previsto no § 1º do Artigo 10º e aos demais interessados em participar no certame.

**Artigo 12** - Os candidatos aprovados no processo seletivo e nas entrevistas referidas pelos parágrafos 3º, 4º e 5º do Artigo 10º, serão admitidos mediante proposta do gestor da vaga do Curso ao Decano da Escola, que encaminhará a solicitação à Pró-Reitoria competente para as medidas pertinentes.

**Artigo 13** - O professor ingressante no magistério da PUCPR terá o prosseguimento na carreira docente vinculado ao atendimento dos princípios da Instituição.

**Artigo 14** - O contrato inicial dos professores ingressantes nos cursos de graduação ocorrerá preferencialmente na classe de Professor Auxiliar de Ensino Nível I, independentemente da existência de vagas.

**Parágrafo Único** – A PUCPR independentemente da existência de vagas poderá contratar professores diretamente nas classes de professores assistentes, adjuntos e titulares tanto no âmbito da graduação quanto no âmbito da pós-graduação, desde que estes contratados cumpram os requisitos associados à respectiva classe para a qual forem admitidos, referidos no artigo 11, *caput* e § 1º.

**Artigo 15** – A Reitoria homologará o resultado do Processo Seletivo de Admissão, e a documentação dos candidatos aprovados será encaminhada à Diretoria de Recursos Humanos para efetivação do contrato.

**Parágrafo único** - O professor ingressante deverá ser lotado na Escola ou no Curso em que se situa a vaga para a qual foi admitido, podendo exercer atividades em outras Escolas e Cursos, de acordo com a sua especialidade e as necessidades acadêmicas.

**Artigo 16** - O professor iniciará suas atividades docentes na Universidade somente após a formalização de seu contrato de trabalho.

#### **IV - DA ASCENSÃO FUNCIONAL:**

**Artigo 17** - A ascensão funcional poderá ser por:

- I - progressão, de um nível para o outro na mesma classe;
- II - promoção, de uma classe para outra.

**Artigo 18** - A progressão de um nível para outro, dentro da mesma classe, ocorrerá a cada dois anos, no mês de dezembro, com base na avaliação de desempenho docente positiva do ano anterior, abrangendo todos os professores que tiverem cumprido mais de um biênio de prestação de serviços efetivos e não está condicionada à existência de vagas.

**Parágrafo Único** – O resultado da avaliação do desempenho docente deve ser assinado pelo professor, pelo gestor da vaga de origem e pelo Decano, e encaminhado à Pró-Reitoria competente para as providências cabíveis, após homologação da Comissão Permanente da Carreira Docente.

**Artigo 19** - No mês de maio de cada ano o corpo docente integrante do Quadro da Carreira Docente - QCD da PUCPR terá promoção de uma classe para o nível inicial da classe seguinte, desde que haja avaliação positiva do desempenho docente, a existência de vaga e a obediência aos seguintes requisitos:

##### **I - Para a classe de Professor Assistente:**

- a) Esta classe estará limitada a 40% do total de docentes de cada uma das Escolas da PUC;
- b) Professores Auxiliares de Ensino portadores do título de Mestre ou Doutor, com avaliação positiva de desempenho no exercício anterior à data da promoção e com no mínimo 1 (um) ano de efetivo exercício junto à PUCPR;
- c) Professores Auxiliares de Ensino que contarem com o tempo mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício junto à PUCPR, independente da titulação, que obtiveram Avaliações de Desempenho Positivas em pelo menos 3 (três) anos dentre os 5 (cinco) últimos anos em que ocorreram avaliações e desde que não tenham apresentado baixo desempenho por 2 (dois) anos consecutivos;
- d) **Suprimir**

##### **II - Para a classe de Professor Adjunto:**

- a) Esta classe estará limitada a 35% do total de docentes de cada uma das escolas da PUCPR;

- b) Professores Assistentes, portadores do título de Doutor e que tenham apresentado avaliação positiva de desempenho no exercício anterior à data da promoção e com no mínimo 1 (um) ano de efetivo exercício junto à PUCPR;
- c) Professores Assistentes portadores do título de Mestre e que contarem com o tempo mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício junto à PUCPR, que obtiveram Avaliações de Desempenho Positivas em pelo menos 3 (três) anos dentre os 5 (cinco) últimos anos em que ocorreram avaliações e desde que não tenham apresentado baixo desempenho por 2 (dois) anos consecutivos;
- d) Professores Assistentes, independente da titulação, que tiverem o tempo mínimo de 10 (dez) anos de efetivo exercício junto à PUCPR, que obtiveram Avaliações de Desempenho Positivas em pelo menos 6 (seis) anos dentre os 10 (dez) últimos anos em que ocorreram avaliações e desde que não tenham apresentado baixo desempenho por 2 (dois) anos consecutivos;
- e) **Suprimir**

### **III - Para a classe de Professor Titular:**

- a) Esta classe estará limitada a 15% do total de docentes de cada uma das Escolas da PUCPR;
- b) Os Professores Adjuntos, portadores do título de Doutor, que tenham apresentado avaliação positiva de desempenho no exercício anterior à data da promoção, e desde que tenham, no mínimo, três anos de efetivo exercício nesta classe junto à PUCPR;
- c) Os Professores Adjuntos deverão apresentar e defender um trabalho acadêmico inédito, elaborado especificamente para o processo de promoção.

§ 1º - Havendo mais professores que preencham os requisitos para promoção em cada um dos critérios aduzidos nos itens I, II e III do que vagas disponíveis, as promoções referidas serão realizadas, priorizando os professores com melhor desempenho, segundo a avaliação objetiva de desempenho do exercício anterior à promoção.

§ 2º - Persistindo o empate em cada uma das situações aduzidas no §1º, terá preferência o professor com maior tempo de serviço à PUCPR.

§ 3º - Persistindo ainda o empate, prevalecerá o direito do professor mais idoso.

§ 4º - Para evitar que as contratações feitas na graduação nas categorias de professor assistente adjunto e titular autorizadas pelo parágrafo único do artigo 14 prejudiquem os professores que já se encontram trabalhando na PUCPR, quando das promoções funcionais periódicas anualmente praticadas, fica estabelecido que os professores contratados na categoria de assistente, adjunto e titular no âmbito da graduação nos termos do parágrafo único do artigo 14, nos doze meses que antecedem a data da promoção, não serão contabilizados para o cálculo das vagas disponíveis em cada Escola;

§ 5º - Serão promovidos em cada Escola, número de professores equivalente à soma das vagas existentes na forma do parágrafo anterior e dos professores contratados diretamente na forma do parágrafo único do artigo 14, nos doze meses imediatamente anteriores à data da promoção, desde que estes professores preencham os requisitos para a promoção.

### **§ 6º - Suprimir**

§ 7º – A Direção de Recursos Humanos da PUCPR fornecerá **anualmente** ao SINPES até **30 de abril, a informação do número de professores lotado em cada classe e em cada nível** nas diversas categorias existentes em cada Escola.

**Artigo 20 - Para a avaliação anual do desempenho docente, referente a sua progressão e promoção, devem ser considerados critérios objetivos constantes das tabelas em anexo.**

§ 1º - Será considerada positiva a avaliação do professor que satisfizer:

- a) 100% dos requisitos estabelecidos na Tabela I;
- b) 60 pontos do total dos pontos na tabela II;
- c) 17 pontos nas Tabelas III, IV, V e VI.

§ 2º - A avaliação de desempenho tratada por este instrumento normativo aplica-se a todos professores da PUCPR, exceto:

I – aos professores titulares, porque já alcançaram o nível mais elevado da carreira docente, permanecendo possível estes professores serem submetidos a outras sistemáticas de avaliação para propósitos que não sejam de progressão ou promoção;

II – aos professores que no exercício da avaliação tenham se afastado por razões legais ou outras no interesse da PUCPR, superiores a 6 meses, prevalecendo nestes casos as avaliações feitas no exercício anterior se existente e positiva;

III – aos professores que no exercício da avaliação tenham se afastado por força de licença não remunerada em período superior a 6 meses;

§ 3º - Em caso de afastamento por período inferior a seis meses no ano de exercício da avaliação, esta será feita considerando-se o período de efetivo exercício.

**Artigo 21** – Os processos de progressão e promoção funcional serão organizados e acompanhados pela Comissão Permanente da Carreira Docente, que emitirá parecer sobre resultado da avaliação de desempenho docente com cópia para cada um dos seus integrantes e para o SINPES.

**Artigo 22** – Os pareceres sobre o resultado da avaliação de desempenho docente da Comissão Permanente da Carreira Docente deverão ser encaminhados oficialmente para a Reitoria, que os enviará à Diretoria de Recursos Humanos para a efetivação da progressão e/ou promoção.

## V - DOS CONTRATOS DIFERENCIADOS:

**Artigo 23** - Em situações especiais, a PUCPR poderá admitir Professor Visitante, Professor Conferencista e Professor de Contrato Especial, por tempo e tarefa pré-determinados.

§ 1º - A contratação de Professor Visitante ou de Professor Conferencista deve ser proposta pela Coordenação do Programa de Pós-Graduação ao Decano da Escola;

§ 2º - Somente serão admitidos Professores Visitantes no âmbito das atividades dos programas de Pós-Graduação;

§ 3º - Os contratos referidos neste artigo só podem ser formalizados após aprovação da Pró-Reitoria competente;

§ 4º - O Professor de Contrato Especial somente poderá ser admitido pelo prazo máximo de um ano, prorrogável por mais um para hipóteses de serviços transitórios voltados para satisfazer necessidades temporárias que justifiquem a predeterminação de prazo.

§ 5º – Os professores de que trata o presente artigo não se enquadram na Carreira Docente.

## VI – OUTROS DIREITOS E DEVERES:

**Artigo 24** - O docente tem o dever de aperfeiçoar-se e atualizar-se continuamente e participar, dentro do seu horário de trabalho, das capacitações internas de aprimoramento profissional da PUCPR.

§ 1º - **Todo** professor com a titulação de Mestre **faz jus** a gratificação de 15% sobre o salário auferido, assim considerada a soma das parcelas recebidas a título de hora-aula, repouso semanal remunerado e hora-atividade;

§ 2º - O professor com titulação de Doutor **faz jus a gratificação de 25% sobre o salário auferido**, assim considerada a soma das parcelas recebidas a título de hora-aula, repouso semanal remunerado, hora-atividade;

**Artigo 25** - Os professores que receberam a rubrica projeto pedagógico no período compreendido entre dezembro de 2012 e novembro 2014 continuarão recebendo por tempo indeterminado gratificação mensal pessoal desvinculada da carga horária lecionada de maneira a não gerar isonomia aos demais empregados.

§ 1º - O valor da gratificação referida pelo *caput* desse artigo é calculado pela média aritmética dos valores efetivamente recebidos a título de complementação pedagógica no período ali referido acrescido de seus reflexos sobre repouso semanais remunerados e hora-atividade, sem vinculação com a quantidade de horas aula recebida a esse título.

§ 2º - Esclarecem as partes que a gratificação substitutiva das horas complementares criada pelo referida no *caput* e no parágrafo anterior não é base de cálculo para as rubricas: quinquênios, anuênios, gratificação de mestrado e doutorado e gratificação apoio atividade de ensino.

§ 3º - As partes restabelecem por tempo indeterminado a partir do início da vigência do presente acordo a denominada Gratificação Provisória Variável instituída por termo aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho pactuado em 28.10.2015, que passa a ser denominada Gratificação Variável, compensatória da supressão dos reflexos mencionados no parágrafo anterior para aqueles professores que tiveram horas complementares suprimidas sem o recebimento de quantia de horas aulas em número igual ou superior;

§ 4º - A gratificação Variável referida no parágrafo anterior corresponderá ao percentual de 30% da seguinte base de cálculo: diferença entre o número de horas aulas recebido a título de horas complementares em novembro de 2014 e o número de horas aulas acrescido ao total de horas restantes após a supressão das Complementações Pedagógicas aos salários dos professores mês a mês a partir do restabelecimento dessa vantagem mais reflexos sobre descanso semanal remunerado e com estes sobre hora-atividade, apurada considerando-se o valor da hora-aula da data de cada pagamento.

§ 5º - O Sinpes se obriga a não postular como substituto processual em nome dos beneficiados, ao pagamento da gratificação provisória estabelecida pelo Termo Aditivo ao Acordo Coletivo pactuado em 28.10.2015 no período em que a mesma deixou de ser paga, ressalvando-se o direito de cada professor prejudicado vir a postular esse direito individualmente se reputar conveniente.

§ 6º - A gratificação variável restabelecida pelos parágrafos terceiro e quarto da presente cláusula, assim como a gratificação substitutiva das horas complementares referida no *caput* e no parágrafo primeiro do presente artigo integram o salário do docente para efeito do pagamento de férias, 13º salário, aviso prévio, indenizações convencionais, FGTS e complementação de aposentadoria, assim como para apuração do imposto de renda mensalmente retido na fonte.

§ 7º - A transformação referida no *caput* e nos parágrafos anteriores não caracteriza, em hipótese nenhuma, redução ilegal da carga horária e/ou redução salarial, sendo válido o desmembramento do DSR e Hora Atividade para a composição da gratificação;

§ 8º - As gratificações mencionadas no *caput* e nos parágrafos anteriores deste artigo não serão mais base de cálculo para outras parcelas, não se caracterizando redução salarial ilegal;

**Artigo 26** - Todas as atividades extraclasse, tais como reuniões, orientação de TCC, participação em bancas e atividades de extensão e pesquisa, entre outras, serão remuneradas de forma simples com exceção das referidas no parágrafo único desse artigo.

**Parágrafo Único** - Aquelas atividades extraclasse que não forem devidamente remuneradas como estabelecido no parágrafo anterior ou que extrapolarem o limite contratual ou legal da jornada serão devidas como extras, por força do estabelecido pela cláusula nona da convenção coletiva vigente.

**Artigo 27** - Fica estabelecido por tempo indeterminado que;

I - o semestre terá no máximo 18 semanas letivas e que todas as horas aulas lecionadas terão duração de 45 minutos, fazendo-se a complementação da carga horária dos cursos e das disciplinas para efeito de cumprimento dos limites mínimos estabelecidos pela legislação educacional, com atividades não presenciais disciplinadas sob a modalidade de Trabalho Discente Efetivo (TDE), regulamentado na forma do Anexo I.

II - Pela participação no Trabalho Discente Efetivo (TDE) os professores receberão uma hora aula para cada quatro horas aulas de atividades dos alunos, que serão pagas ao final de cada semestre, juntamente com os salários de junho e de novembro de cada ano.

III - As aulas dos primeiros semestres letivos não poderão iniciar antes da primeira segunda-feira depois do dia 10 de fevereiro.

**IV** - Fica garantido aos professores da PUCPR no mínimo duas semanas de recesso escolar no mês de julho de cada ano, período em que não poderá nem mesmo ser exigido do professor a participação em exames.

**Parágrafo único** - Ficam excluídas da limitação estabelecida no *caput* do presente artigo aquelas atividades que porventura não sejam compatíveis com a adoção da sistemática do Trabalho Docente Efetivo (TDE). Nestes casos não há qualquer direito ou isonomia entre os professores.

**Artigo 28** - São irredutíveis a carga horária e a remuneração do docente, exceto se a redução resultar:

- a) da exclusão das aulas excedentes acrescidas à carga horária do docente em caráter eventual ou por motivo de substituição;
- b) do pedido do docente em documento onde constem o nome completo das partes e seus respectivos endereços, devidamente assinado por ambos, e protocolizado no SINPES, que terá efeito de rescisão parcial do contrato de trabalho imotivada por iniciativa do empregado garantindo-lhe o direito ao recebimento proporcional ao número de hora reduzidas das parcelas devidas em caso de pedido de demissão tais como diferenças de férias com 1/3 e 13º salário proporcional, ficando vedado ao empregador exigir o cumprimento parcial do aviso prévio;
- c) da diminuição de turmas do estabelecimento, em função da redução do número de alunos devidamente comprovada quando questionada judicialmente. O estabelecimento igualmente deverá demonstrar a impossibilidade do remanejamento do docente para preservar sua carga horária, dentro da área de conhecimentos específicos em que o docente leciona.

§ 1º. Na hipótese referida na letra “c”, a PUCPR, fundamentada no princípio da continuidade da relação de emprego, poderá optar pela rescisão parcial imotivada do contrato de trabalho do docente pagando-se ao mesmo na proporção das aulas reduzidas diferenças de férias com 1/3, aviso prévio proporcional, 13º salário proporcional, bem como o recolhimento do crédito correspondente aos 40% de multa sobre o FGTS.

§ 2º. A rescisão parcial de que trata o parágrafo anterior não autoriza a liberação proporcional do FGTS acrescido de 40% nem o recebimento de seguro desemprego.

§ 3º. Caso quaisquer das reduções verificadas no *caput* desse artigo resultem em quantidade de horas que se mostrem desinteressantes ao docente, concede-se ao mesmo o direito potestativo de exigir que a empregadora promova a rescisão integral do seu contrato de trabalho de forma imotivada por iniciativa do empregador.

§ 4º. A rescisão parcial não impede que a carga horária do professor venha a ser futuramente majorada por acordo entre as partes.

**Artigo 29** – Fica estabelecida por prazo indeterminado a possibilidade do professor a partir dos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, aderir a plano de demissão voluntária que lhe garante o direito de ser demitido sem justa causa com todos os direitos daí resultantes mais o recebimento de indenização adicional equivalente a 5 valores de referência calculados na forma do parágrafo único deste artigo.

**Parágrafo único** – O valor de referência de que trata o *caput* deste artigo será calculado considerando-se a maior média das horas aulas recebidas auferidas pelo professor, apuradas considerando-se o valor hora-aula na data do desligamento dentre uma das seguintes opções:

- a) média dos últimos 24 meses de trabalho;
- b) média entre o 25º e 48º meses anteriores à data do desligamento voluntário.

**Artigo 30** – O pagamento de prêmio por desempenho – de natureza não salarial – visa a garantir um acréscimo temporário ao docente como forma de reconhecimento pelo alto desempenho e pela contribuição de forma direta no alcance dos objetivos estratégicos da PUCPR, nas áreas de ensino, pesquisa e sustentabilidade econômico-financeira, apurados no ano anterior ao da concessão do prêmio.

**Parágrafo único.** O número de bolsas/prêmios será definido no mês de maio de cada ano, a partir de maio de 2020, respeitado o valor mínimo definido neste Acordo.

**Artigo 31** - A implantação do prêmio por desempenho tem como origem financeira os recursos economizados com a redução pela metade dos valores anualmente despendidos a título de gratificação por atingimento de metas distribuídos à cúpula da PUCPR.

**Artigo 32** - Os prêmios por desempenho previstos no artigo 30 supra serão pagos mensalmente durante 12 (doze) meses, com início no mês de maio seguinte à aquisição do direito e término no mês de abril do ano

subsequente de acordo com regras estabelecidas no mês de dezembro que antecede ao ano de aquisição do direito, aos docentes contemplados em edital publicado em dezembro do ano da aquisição do direito.

§1º. Os prêmios terão o valor mensal de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) cada, corrigidos pelo INPC acumulado nos 12 últimos meses, no mês de maio de cada ano, a partir de maio de 2019.

§2º. Os prêmios - divididos em duas modalidades: a) de qualidade no ensino e b) de produtividade em pesquisa - serão distribuídos proporcionalmente da seguinte maneira: 80% dos prêmios serão destinados à qualidade no ensino e 20% dos prêmios serão destinados à produtividade em pesquisa.

§3º. O mesmo professor poderá receber cumulativamente ambas as modalidades de prêmio indicadas acima.

§4º. A rescisão do contrato de trabalho qualquer que seja a modalidade, no ano posterior à aquisição do direito não afeta a possibilidade de ganho do prêmio.

§5º. A rescisão do contrato de trabalho qualquer que seja a modalidade, no ano da aquisição do direito permite o recebimento do prêmio proporcional ao período efetivamente trabalhado se preenchidos os requisitos estabelecidos.

**Artigo 33** - O montante destinado à premiação será o equivalente ao menor valor dentre os seguintes indicadores:

I - 3% da ROL (Receita operacional líquida);

II - O montante que eleva a margem GP/ROL a 60% (margem de gastos com pessoal);

III - O montante que reduz a margem RB/ROL a 18,5% (margem bruta; % resultado bruto);

IV - O montante que garante a margem mínima necessária de geração de caixa, ou indicador de garantia mínima para contribuição de geração de caixa.

V - Metade da média dos valores pagos pela empregadora a título de gratificação por metas no período de três anos que antecede o ano da aquisição do direito aos prêmios.

**Artigo 34** - Os indicadores previstos no artigo acima serão conferidos e atestados por comissão paritária indicada composta por três membros indicados pelo SINPES e três membros de livre escolha da PUCPR mediante assinatura de termo de confidencialidade, tendo em vista serem sigilosos os dados.

**Artigo 35** - Os primeiros prêmios por desempenho serão implantados com base no seguinte cronograma:

I - Em dezembro de 2018 será feita a divulgação pela PUCPR das regras a serem observadas para a concessão dos prêmios;

II - Em dezembro de 2019, será publicado o edital indicativo dos professores que fizeram jus aos prêmios distribuídos;

III - A partir de maio de 2020 os professores beneficiados passarão a receber o prêmio avençado em 12 parcelas mensais.

**Artigo 36** - A Universidade incentivará, de acordo com o seu Programa Anual, o aperfeiçoamento e a capacitação de seus docentes, mediante:

I - oferta de cursos de pós-graduação *stricto* e *lato sensu*, programas de educação continuada, seminários e reuniões de caráter cultural e científico;

II - auxílio financeiro para a participação em cursos de pós-graduação, congressos, seminários ou para estudos e pesquisas de caráter relevante.

III - participação em programas de capacitação de aperfeiçoamento profissional interna;

IV - viabilização dos supracitados afastamentos, mediante compatibilização com os horários de aula, ficando a cargo das coordenações de curso tomar as providências necessárias para que tais participações ocorram sem prejuízo das atividades acadêmicas.

**Parágrafo único** - Compete à Pró-Reitoria competente organizar o Programa de Capacitação Docente para a Universidade e aprovar o orçamento correspondente.

**Artigo 37** - O docente poderá solicitar, de acordo com o Programa Anual da Universidade, licenças para:

I - realizar cursos de pós-graduação;

II - realizar cursos ou estágios de aperfeiçoamento;

III - exercer atividades de ensino, pesquisa e extensão em outras Instituições de Ensino Superior, nacionais ou estrangeiras;

IV - cooperar, temporariamente, em programas da assistência técnica de entidades nacionais e estrangeiras;

V - exercer, temporariamente, cargos ou funções na administração pública, ou outros de elevado interesse universitário ou coletivo.

§ 1º - A solicitação da licença a que se refere o presente artigo é feita por requerimento, devidamente instruído, ao Decano da Escola com parecer do Coordenador do Curso, podendo ou não ser remunerada, e será decidida pela Reitoria no caso de licença remunerada.

§ 2º - O período em que o docente permanecer em licença sem remuneração não é considerado como tempo de serviço efetivo na Universidade para efeito de progressão e promoção na Carreira Docente.

§ 3º - A licença será por período não superior a 2 (dois) anos, e poderá, excepcionalmente, ser prorrogada até atingir o máximo de 4 (quatro) anos.

**Artigo 38** - A licença para cursos de pós-graduação *stricto sensu* é regulamentada por resolução do Conselho Universitário.

## **VII - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS:**

**Artigo 39** – Cada uma das partes que celebram o presente acordo indicará no prazo de 30 dias três pessoas de reputação ilibada para formar comissão que estudará e proporá em prazo de 90 dias a reformulação dos quesitos estabelecidos para efeito de avaliação anual a ser realizada pelos professores interessados em serem promovidos.

**Parágrafo Único** – Concluído o trabalho da comissão, os novos quesitos propostos serão submetidos a plebiscito a ser realizado pelo Sinpes com a presença de observador indicado pela PUCPR. Em caso de rejeição da proposta formulada em plebiscito as partes ajustam desde logo pela manutenção dos quesitos estabelecidos nos Anexos ao Acordo Coletivo 2014/2016.

**Artigo 40** – Revogam-se todos os instrumentos normativos pactuados entre as partes convenientes ou unilateralmente estabelecidos pela empregadora contrários ao presente ajuste.

**Artigo 41** - O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplica-se a todos os professores que lecionam e lecionaram na PUCPR no âmbito territorial da entidade sindical representativa dos professores, nos limites dos direitos e obrigações aqui regulamentados, assim como aos que venham a ingressar no seu corpo docente.

**Artigo 42** - Os casos omissos nesta Regulamentação serão resolvidos mediante a elaboração de termo aditivo ao acordo coletivo que a estabeleceu, precedido de parecer da Comissão Permanente da Carreira Docente nos casos relativos à admissão, progressão e promoção dos docentes.

**Artigo 43** – Fica estabelecido que o não cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho importará em uma multa equivalente a R\$ 300,00 (trezentos reais), em favor da parte prejudicada, por cláusula violada.

**Artigo 44** - Este Acordo Coletivo de Trabalho tem a duração de 2 (dois) anos, com vigência de 01/06/2018 até 31/05/2020, valendo como declarações unilaterais de vontade, os compromissos assumidos para datas posteriores ao termo final referido enquanto as matérias respectivas não forem objeto de renegociação coletiva.

**Artigo 45** – No período compreendido entre 01.12.2016 e 31.05.2018, as partes ratificam compromissos assumidos pelos acordos coletivos anteriormente celebrados no que couber.

Curitiba, 01 de junho de 2018.

**Délcio Afonso Balestrin**  
PRESIDENTE DA APC/PUCPR

**Valdyr Perrini**  
PRESIDENTE DO SINPES