

RESOLUÇÃO Nº 137/2019 – CONSUN

APROVA O REGULAMENTO DO NOVO PLANO DE CARREIRA DOCENTE DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ A SER APLICADO: (a) AOS PROFESSORES QUE POR ELE OPTAREM FORMALMENTE MEDIANTE TERMO e (b) AOS PROFESSORES CONTRATADOS A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2019 INDEPENDENTEMENTE DE TERMO DE OPÇÃO.

O Presidente do Conselho Universitário no uso de suas atribuições estatutárias e tendo em vista o Parecer nº 21/2019 – CONSUN, aprovado na sessão extraordinária do dia 10 de junho de 2019,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Regulamento do novo Plano de Carreira Docente da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, anexo a esta Resolução.

Art. 2º Fixar a vigência desta resolução a partir desta data.

Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Sala de Sessões do Conselho Universitário, em Curitiba, aos dez dias do mês de junho de dois mil e dezenove.



Waldemiro Gremski
PRESIDENTE

A N E X O
REGULAMENTO DO PLANO DE CARREIRA DOCENTE DA PUCPR

REGULAMENTO DO PLANO DE CARREIRA DOCENTE DA PUCPR

CAPÍTULO I

DO CORPO DOCENTE E SUAS ATIVIDADES

Art. 1º O corpo docente da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) é constituído por profissionais de nível superior que exercem atividades inerentes à educação superior.

Art. 2º O corpo docente deve integrar-se ao projeto institucional da PUCPR, que se alicerça na sua missão e na Constituição Apostólica sobre as Universidade Católicas – *Ex Corde Ecclesiae*.

Art. 3º As atividades e os compromissos dos docentes compreendem:

- I - A geração, disseminação e socialização do conhecimento, por meio de atividades de pesquisa, ensino e extensão;
- II - O intercâmbio e a cooperação com a participação e integração da PUCPR na sociedade;
- III - a participação no desempenho das funções que lhe forem atribuídas pelos órgãos competentes – e aceitas pelo professor – 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;
- IV - a formação profissional, ética e cívica dos estudantes, respeitados sempre os princípios da doutrina e da moral católicas;
- V - o cumprimento do Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e dos Projetos Pedagógicos dos Cursos (PPC), alinhados com o Núcleo Docente Estruturante (NDE) para melhorias no PPC do curso;
- VI - observar, em seu procedimento docente, os princípios e as normas gerais da PUCPR e do Grupo Marista;
- VII - apresentar, para aprovação do NDE do Curso, os Planos de Ensino das disciplinas de sua responsabilidade, seguindo o padrão institucional;
- VIII - cumprir integralmente o Plano de Ensino aprovado pelo NDE do curso, concentrando sua ação de ensino no desenvolvimento de resultados de aprendizagem, seguindo os princípios institucionais sobre excelência de ensino (compreendida como foco no que o estudante faz; avaliação formativa; colaboração entre estudantes; bom ambiente de aprendizagem; alinhamento entre resultados de aprendizagem, metodologias de ensino e avaliação);
- IX - observar o calendário acadêmico e os horários estabelecidos e registrar sua frequência no livro próprio ou sistema informatizado equivalente, exceto para os professores no exercício de cargos de confiança, quais sejam: (1) aqueles nomeados pela reitoria por portaria e/ou (2) aqueles que recebam gratificação de função;
- X - apresentar aos estudantes o Plano de Ensino ou documento equivalente de planejamento dos componentes curriculares no início do semestre letivo, registrar no diário de classe a frequência, os temas de estudo e os resultados das avaliações, bem como encaminhar o diário à Coordenação de Curso nos prazos estabelecidos;
- XI - prestar orientação aos discentes, promover e incentivar sua integração na vida acadêmica e cultural, por meio das atividades didáticas e outros meios julgados convenientes;



- XII - zelar e responsabilizar-se pelo equipamento, material didático e outros bens da PUCPR enquanto estejam a seu uso ou sob sua guarda;
- XIII - participar das reuniões e solenidades da PUCPR, com total dedicação às atribuições que lhes são cometidas no Estatuto, no Regimento Geral e na presente Resolução;
- XIV - aperfeiçoar-se e atualizar-se na sua prática de ensino e na sua área de ensino ou pesquisa;
- XV - a leitura, o conhecimento e o cumprimento do Código de Conduta do Grupo Marista e das políticas institucionais publicadas no *site* institucional;
- XVI - cooperar para o cumprimento do Planejamento Estratégico da PUCPR e do Grupo Marista.

Art. 4º Os direitos dos docentes são:

- I - Receber a remuneração, na periodicidade constante do contrato de emprego, que pode variar de acordo com a respectiva categoria, classe, nível e horas efetivamente dedicadas à PUCPR conforme previsto no Termo de Ajuste de Carga Horária (TACH);
- II - usufruir das vantagens inerentes ao cargo, previstas por lei ou estabelecidas nos contratos de trabalho e na presente resolução;
- III - afastar-se, temporariamente, com ou sem remuneração, da PUCPR, em condições a serem estabelecidas pela Reitoria;
- IV - pleitear bolsas de estudo, destinadas a viagens de observação, cursos ou estágios;
- V - participar de congressos, seminários e reuniões de caráter científico, cultural ou artístico, quer no Brasil, quer no exterior, em conformidade com normas e prioridades da PUCPR;
- VI - pleitear auxílio financeiro para publicação de livros ou trabalhos científicos;
- VII - participar, pelos seus representantes constituídos, dos órgãos colegiados da PUCPR, bem como das Comissões que venham a ser formadas, de acordo com o Estatuto e o Regimento Geral;
- VIII - participar de cursos e oficinas para o aperfeiçoamento do processo educacional, de metodologias de ensino e para o aprimoramento da PUCPR;
- IX - concorrer a cargos e representação;
- X - receber títulos e honrarias a que fizerem jus;
- XI - compor as comissões de representantes de empregados da Associação Paranaense de Cultura, nos limites e modos estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho;
- XII - concorrer a prêmios e bonificações por desempenho em ensino e pesquisa conforme normas estabelecidas internamente;
- XIII - possuir uma carga horária sem variações entre os semestres, salvo situações previstas no art. 36 desta resolução;
- XIV - obter informação nos prazos adequados quanto a solicitações realizadas pelos professores aos órgãos da administração da PUCPR e do Grupo Marista.

Art. 5º Os docentes da PUCPR serão admitidos por meio dos processos de atração e seleção implantados pelos órgãos responsáveis pela contratação de pessoal na PUCPR e no Grupo Marista, mediante a divulgação de vagas no portal da PUCPR, sendo franqueada a participação ao docente que já compõe o quadro pessoal da PUCPR, desde que possua carga horária disponível para absorver as horas divulgadas no edital de seleção e que preencha os requisitos necessários para lecionar na área correspondente à disciplina oferecida.



Art. 6º Para facilitar o acesso às habilidades técnicas dos docentes dos mais variados Cursos e o aproveitamento do quadro interno em caso de necessidade de alocação de novas atividades, foi implementado pela PUCPR um banco virtual de dados, cujas informações são inseridas e/ou atualizadas pelos próprios docentes mediante acesso eletrônico com *login* e senha.

§ 1º Na análise institucional para o aproveitamento ou não da disponibilidade do docente interno, serão verificados o desempenho acadêmico, a aderência do perfil e do currículo profissional à disciplina ou atividade proposta, a titulação, a disponibilidade de horários, a compatibilidade do horário atual do professor com o horário da disciplina ou atividade proposta, inclusive para fins de respeito às regras trabalhistas, preservando-se a plena liberdade contratual da PUCPR.

§ 2º No banco virtual de dados, os professores também informarão suas disponibilidades de horários para o semestre seguinte.

Art. 7º O docente tem o dever de aperfeiçoar-se e atualizar-se continuamente e participar, dentro da carga horária semanal contratada e ajustada no TACH, das capacitações internas de aprimoramento profissional da PUCPR.

Art. 8º A PUCPR incentivará o aperfeiçoamento e a capacitação do corpo docente, nos estritos termos e limites divulgados em suas políticas institucionais e nas do Grupo Marista.

Art. 9º Todo o docente terá o seu desempenho acadêmico avaliado semestralmente pelos estudantes e anualmente pela PUCPR para efeitos de promoções, progressões e premiações, com exceção dos casos em que o contrato de trabalho estiver suspenso, bem como em outras hipóteses motivadas pelo docente.

Art. 10. O docente poderá solicitar a concessão de licença não remunerada para qualificação e capacitação, por requerimento escrito protocolizado em órgão designado pela Reitoria e que será objeto de deliberação, votação e decisão das autoridades universitárias, observada a conveniência para a instituição, desde que comprovadas:

- I - A compatibilidade com a disciplina e a área do curso para o qual o docente mantém contrato de trabalho com a PUCPR;
- II - a contribuição para a excelência no ensino ou na pesquisa, para o alto desempenho docente, para a eficácia e eficiência na gestão acadêmica e para o alcance dos altos índices em avaliações externas;
- III - a existência de tempo suficiente para a substituição do docente por outro do quadro existente ou para a admissão de novo docente;
- IV - a inexistência de obrigações junto à PUCPR, às Escolas da PUCPR com as quais possui vinculação e às empresas e órgãos públicos cujos créditos são descontados no recibo de pagamento.

§ 1º Outras hipóteses de licença não remunerada poderão ser objeto de norma interna a ser editada pelo órgão da PUCPR responsável pela gestão de pessoas, bem como sobre os procedimentos aplicáveis.

§ 2º As licenças remuneradas continuam reguladas pelas normas internas existentes.



Art. 11. As licenças não remuneradas concedidas após a comprovação das condições previstas no artigo anterior suspendem o contrato de emprego e todos os efeitos dele decorrentes como, por exemplo, a contagem de tempo de serviço e a concessão de benefícios, tais como plano de saúde e previdência privada, garantindo-se a continuidade do emprego por pelo menos mais um semestre letivo, buscando atribuir atividades letivas e não letivas disponíveis, sem, contudo, assegurar a carga horária anterior.

Parágrafo único. Aos professores com carga horária igual ou superior a 12 (doze) horas semanais, fica assegurada a carga horária mínima de 12 (doze) horas semanais quando do seu retorno da licença não remunerada.

Art. 12. O corpo docente abrange as seguintes categorias:

- I - Professor do Quadro de Carreira Docente;
- II - Professor Visitante;
- III - Professor Conferencista;
- IV - Professor por prazo determinado;
- V - Professor Tutor *Online*;
- VI - Professor Sênior.

Art. 13. Os professores do Quadro de Carreira Docente da PUCPR pertencem às seguintes classes, com respectivas proporções:

- I - Professor Auxiliar de Ensino;
- II - Professor Assistente: até 40% (quarenta por cento) do total de docentes de cada Escola ou Câmpus Fora de Sede da PUCPR;
- III - Professor Adjunto: até 35% (trinta e cinco por cento) do total de docentes de cada Escola ou Câmpus Fora de Sede da PUCPR;
- IV - Professor Titular: até 15% (quinze por cento) do total de docentes de cada Escola ou Câmpus Fora de Sede da PUCPR.

Parágrafo único. A PUCPR divulgará anualmente o número total de docentes em cada uma das classes.

Art. 14. Os professores visitantes e os conferencistas serão contratados sob o regime de trabalho autônomo, para atender aos interesses e as necessidades estratégicas da PUCPR. Os professores por prazo determinado serão contratados segundo as regras da legislação do trabalho, com vínculo de emprego, pelo prazo de até 02 (dois) semestres, prorrogável uma vez para até o máximo de 4 (quatro) semestres.

Art. 15. Os professores sêniores são aqueles com idade igual ou superior a 65 (sessenta e cinco) anos, que estejam aposentados por previdência pública oficial e que passem a prestar serviços para a PUCPR, ajustados de comum acordo, na qualidade de autônomos ou por intermédio de pessoa jurídica, observados os regramentos legais.

Art. 16. O calendário acadêmico terá no máximo 18 (dezoito) semanas letivas por semestre, com as aulas se iniciando não antes da primeira segunda-feira posterior ao dia 10 de fevereiro e as horas aulas lecionadas terão duração de 45 (quarenta e cinco) 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), que seguirá regido pela Resolução nº 36/2017 – CONSUN.



Parágrafo único. Ficam assegurados períodos para atividades docentes de planejamento acadêmico no início de cada semestre letivo, sendo de até 10 (dez) dias úteis no primeiro semestre (fevereiro) e de até 5 (cinco) dias úteis no segundo semestre (julho), respeitados o limite da carga horária contratual do docente e o recesso mínimo de 2 (duas) semanas no mês de julho.

Art. 17. A duração do trabalho do docente será de até 40 (quarenta) horas semanais, podendo ser composta de horas letivas, não letivas, eventuais e por substituição, devendo ser observados os limites estabelecidos pelo art. 318 da CLT no que concerne as horas de trabalho.

Art. 18. O instrumento que formaliza a carga horária do docente e a natureza das horas prestadas à PUCPR é o TACH, que é objeto de negociação e assinatura entre a Instituição e o docente no início de cada semestre letivo.

Art. 19. A partir de 2020, a carga horária base de cada docente poderá ser padronizada e fixa, podendo sofrer alterações se verificadas as situações expressamente previstas no presente artigo, obedecendo-se o enquadramento nas seguintes modalidades, excetuada a hipótese cominada no § 5º deste artigo:

- I - 12 (doze) horas semanais;
- II - 20 (vinte) horas semanais;
- III - 30 (trinta) horas semanais;
- IV - 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º Para os docentes cujas cargas horárias já se situem nas modalidades indicadas nos incisos do *caput*, o enquadramento não implicará qualquer alteração. Nas demais hipóteses, no interesse e por iniciativa da PUCPR, será feito o enquadramento da carga horária docente para uma das modalidades tratadas nos incisos do *caput*.

§ 2º Uma vez realizado o enquadramento das cargas horárias nas modalidades indicadas nos incisos do *caput*, só poderá haver mudança de uma modalidade para outra, no interesse e por iniciativa da PUCPR, observadas as seguintes disposições:

- I - Poderá ser aumentada a carga horária do professor para uma modalidade padrão com carga horária maior, dentre as referidas no *caput*, respeitando-se sempre a carga horária semanal máxima de 40 (quarenta) horas;
- II - poderá ser reduzida a carga horária do professor para uma modalidade padrão com carga horária menor, procedendo-se à rescisão parcial, nos termos do art. 36 da presente Resolução;
- III - a carga horária docente também poderá ser reduzida, sem rescisão parcial, caso se verifique uma das seguintes hipóteses:
 - a) pedido de redução da carga horária, formulado por escrito, pelo docente;
 - b) redução de carga horária decorrente da exclusão das atividades acrescidas à carga horária em caráter eventual ou por motivo de substituição;
 - c) situações legais ou convencionais (Convenção Coletiva de Trabalho – CCT) de redução de carga horária surgidas após a data de vigência da presente resolução.

§ 3º A PUCPR poderá livremente, a cada semestre letivo, distribuir as horas totais de cada docente em número de horas letivas e não letivas de modo a atender aos interesses institucionais e/ou pedagógicos de seus cursos, sempre respeitando a carga horária total prevista para a modalidade padrão em que o docente esteja enquadrado.



§ 4º O enquadramento nas modalidades padrão não será feito nos casos de indisponibilidade de horário do professor para assumir a carga horária mínima de 12 (doze) horas semanais, ou quando se tratar de atuação docente em área específica e/ou que não haja demanda suficiente dentro do curso para a alocação da referida carga horária mínima.

§ 5º Nos casos de professores não enquadrados nos contratos padrão (§ 4º supra), poderá haver redução de carga horária docente, sem rescisão parcial, nos seguintes casos:

- I - pedido de redução da carga horária formulado por escrito pelo docente;
- II - exclusão das atividades acrescidas à carga horária em caráter eventual ou por motivo de substituição;
- III - redução no número de turmas em decorrência da redução do número de estudantes;
- IV - em todos os outros previstos em lei ou em Convenção Coletiva de Trabalho.

Art. 20. O regime de trabalho do docente pode ser de 03 (três) espécies, conforme normativa do Ministério da Educação (MEC) e para efeito exclusivo de regulação e avaliação desse órgão público:

- I - Tempo integral (TI): são docentes com 40 (quarenta) horas semanais, sendo composto de, no mínimo, 20 (vinte) horas semanais destinadas a atividades de estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, orientação de alunos ou outras indicadas no TACH como horas não letivas;
- II - tempo parcial (TP): são docentes com 12 (doze) horas semanais ou mais de trabalho na PUCPR, nelas reservado, pelo menos, 25% (inte e cinco por cento) do tempo para atividades de estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, orientação de alunos ou outras indicadas no TACH como horas não letivas;
- III - horista: são docentes que não se enquadram nos outros regimes de trabalho acima definidos.

§ 1º O regime de trabalho do professor pode ser alterado de um semestre para outro, respeitando a carga horária total do professor e com observância das regras relativas à rescisão parcial e à redução de carga horária previstas na presente resolução (art. 36).

§ 2º A PUCPR poderá ter professores em regime de dedicação exclusiva: docentes com 40 (quarenta) horas semanais, das quais, no mínimo, 20 (vinte) horas semanais destinadas à gestão e planejamento, para assumir cargos de gestão e que se dedicarão exclusivamente à PUCPR. Durante o exercício das atividades de gestão e planejamento, os professores em tal regime não poderão exercer qualquer outra função, ocupar cargo ou executar atividades de confiança ou de caráter contínuo, remuneradas ou não, em outra Instituição de Ensino Superior, sem expressa autorização da PUCPR.

CAPITULO II DA CARREIRA DOCENTE

Art. 21. A carreira docente é o único sistema de organização e disposição dos docentes do quadro em classes e níveis progressivos, obedecendo ao princípio da integração de ensino, pesquisa, extensão e ao da sustentabilidade econômico-financeira.

§ 1º As diversas classes e níveis do quadro de carreira docente indicam a posição do professor na carreira docente, de acordo com os seus títulos, a avaliação do desempenho docente e o tempo de efetivo exercício na PUCPR.

§ 2º As classes de "Professor Auxiliar de Ensino", "Professor Assistente" e "Professor Adjunto" do quadro de carreira docente compreendem os níveis crescentes I, II e III.

§ 3º A tabela remuneratória das diversas classes e níveis do quadro de carreira docente observará percentual remuneratório interclasses de 8% (oito por cento) e de 4% (quatro por cento) interníveis.

Art. 22. 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.

Art. 23. A PUCPR, independentemente da existência de vagas, poderá contratar professores diretamente nas classes de professores assistentes, adjuntos e titulares em qualquer âmbito, desde que estes contratados cumpram os requisitos associados à respectiva classe para a qual forem admitidos, referidos no art. 25 desta resolução, conforme a época da contratação.

Parágrafo único. Na hipótese do *caput* deste artigo, para que não haja qualquer prejuízo aos professores ativos, as contratações realizadas em outras classes que não a de Auxiliar de Ensino ensejarão a abertura de uma vaga adicional na mesma classe para os professores do quadro de carreira docente lotados na mesma unidade – Escola ou Câmpus Fora de Sede.

Art. 24. Sem prejuízo das situações excepcionadas no art. 23 anterior, a ascensão funcional dar-se-á, em regra, por:

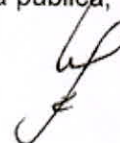
I. Progressão:

- a) Ocorrerá de um nível para o nível subsequente da mesma classe;
- b) a cada 02 (dois) anos completos, ao final do período letivo, desde que o docente tenha prestado trabalho efetivo por 04 (quatro) semestres letivos;
- c) exige-se desempenho docente mínimo conforme Instrumentos de Avaliação contidos em Editais Internos Específicos publicados anualmente;
- d) a data base para as progressões corresponde ao mês de dezembro de cada ano.

II. Promoção:

- a) Ocorrerá de uma classe para o primeiro nível da classe subsequente;
- b) condicionada à existência de vaga, ao alcance do patamar mínimo de desempenho estabelecido pelos instrumentos de avaliação, à sua posição no ranking de professores elegíveis à mesma classe e ao preenchimento cumulativo dos requisitos expressos no art. 25 desta resolução e nos Editais Internos Específicos publicados anualmente;
- c) a PUCPR informará as promoções para as classes de Assistente e Adjunto no mês de junho de cada ano exercício e para a classe de Titular no mês de novembro, tendo como base o preenchimento dos requisitos cumulativos relativos ao ano base;
- d) as promoções tratadas na alínea "c" acima serão retroativas ao mês de maio do ano exercício.

§ 1º O órgão da PUCPR responsável pela gestão de pessoas tornará pública, no mês de abril de cada ano, a quantidade de vagas disponíveis para promoção;



§ 2º Observados os percentuais de vagas de professores do Quadro de Carreira Docente da PUCPR pertencentes às classes dispostas no art. 13 desta resolução, as vagas em aberto serão distribuídas por Escola e Câmpus Fora de Sede, proporcionalmente, conforme percentuais de: (a) professores integrantes do novo Plano de Carreira Docente e (b) professores que permaneceram nas regras do Plano anterior. As quantidades de vagas disponíveis em cada ano serão arredondadas para o número inteiro mais próximo conforme Norma ABNT NBR 5891.

Art. 25. A partir do exercício de 2020 (ano-base 2019), os critérios cumulativos a serem cumpridos pelos docentes para a promoção de uma classe para o nível I da classe subsequente serão os seguintes:

- I - Da classe de "Professor Auxiliar de Ensino" para o nível I da classe de "Professor Assistente", cumulativamente:
 - a) título de Mestre;
 - b) atendimento às condições constantes nos Instrumentos de Avaliação contidos em Editais Internos Específicos publicados anualmente;
 - c) no mínimo 2 (dois) semestres de efetivo exercício na classe de Professor Auxiliar de Ensino.

- II - Da classe de "Professor Assistente" para o nível I da classe de "Professor Adjunto", cumulativamente:
 - a) título de Doutor;
 - b) atendimento às condições constantes nos Instrumentos de Avaliação contidos em Editais Internos Específicos publicados anualmente;
 - c) no mínimo 2 (dois) semestres de efetivo exercício na classe de Professor Assistente.

- III - Da classe de "Professor Adjunto" para a classe de "Professor Titular", cumulativamente:
 - a) título de Doutor;
 - b) atendimento às condições constantes nos Instrumentos de Avaliação contidos em Editais Internos Específicos publicados anualmente;
 - c) no mínimo 6 (seis) semestres de efetivo exercício na classe de Professor Adjunto
 - d) aprovação por banca em defesa de trabalho acadêmico inédito.

CAPITULO III

DO PRÊMIO POR DESEMPENHO

Art. 26. O pagamento de prêmio por desempenho – de natureza não salarial, consoante disposto no art. 457, § 4º, da CLT – visa garantir ao docente o 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 prêmios será definido no mês de maio de cada ano, a partir de maio de 2020, respeitado o valor mínimo definido nesta resolução.



Art. 27. A implantação do prêmio por desempenho representa uma compensação financeira oferecida pela PUCPR em contrapartida à limitação dos adicionais de tempo de serviço (quinquênio e triênio) pactuada entre a PUCPR e os docentes, por intermédio da Comissão Especial de Carreira Docente eleita em 13 (treze) de setembro de 2017, e analisada, votada e aprovada nos Conselhos Acadêmicos das Escolas e dos Câmpus Fora de Sede, formalizada pela presente resolução.

Art. 28. Os professores lotados no Câmpus Curitiba receberão, a partir de 1º de julho de 2019, mensalmente, 5% (cinco por cento) do valor do salário base acrescido do respectivo Descando Semanal Remunerado (DSR), a cada 5 (cinco) anos de serviços ininterruptos prestados à PUCPR, limitados ao teto de 03 (três) quinquênios ou 15% (quinze por cento).

§ 1º O quinquênio será aplicado também aos professores titulares lotados no Câmpus Curitiba, em substituição ao triênio, previsto no Parecer nº 04/96 – CAEF, ficando mantidos e congelados os percentuais de acréscimo aos salários relativos aos triênios adquiridos e que tenham sido implementados até 30 de junho de 2019. A partir de 1º de julho de 2019, o adicional de tempo de serviço será acrescido pela regra do quinquênio até a limitação de 15% (quinze por cento), considerando neste limite os percentuais já conquistados.

§ 2º O quinquênio será contado a partir da data da contratação, não se somando períodos relativos a contratos anteriores já rescindidos. No caso de coexistência de mais de um vínculo de emprego com a PUCPR, cada contrato deverá ser considerado individualmente.

§ 3º Quando o quinquênio se completar até o dia 15 do mês, este será implementado no próprio mês; quando se completar após o dia 15, o quinquênio será implementado a partir do mês seguinte.

§ 4º O quinquênio será calculado sobre o salário base acrescido do respectivo DSR.

§ 5º Serão respeitados e mantidos os percentuais de adicionais de tempo de serviço adquiridos e que já tenham sido implementados até 30 de junho de 2019.

§ 6º Como regra de transição, os professores lotados no Câmpus Curitiba que tenham ultrapassado o teto de 15% (quinze por cento) de adicional de tempo de serviço, terão a incorporação de 1% (um por cento) do valor do salário base acrescido do respectivo DSR, por ano completo de trabalho, desde o último aumento de adicional de tempo de serviço, até a data de 30 de junho de 2019. Tal incorporação proporcional dar-se-á na data base projetada para a aquisição do direito ao quinquênio e desde que o contrato de trabalho permaneça em vigor.

§ 7º Para os professores lotados nos Câmpus Londrina, Toledo e Maringá da PUCPR, ficam mantidas as regras previstas nas respectivas Convenções Coletivas de Trabalho no tocante à previsão do pagamento ou não, bem como limitações do adicional por tempo de serviço, sem qualquer alteração em decorrência da presente resolução a respeito do tema.



Art. 29. Ficam mantidas as gratificações de titulação de 25% (vinte e cinco por cento) e de 15% (quinze por cento) sobre o salário-base do professor, para as titulações de Doutor e de Mestre, respectivamente, não cumulativas.

Art. 30. Os prêmios por desempenho previstos no art. 26 supra serão pagos no mês de agosto de cada ano (ano exercício) a partir de 2020, aos docentes avaliados e aprovados de acordo com as regras previstas em Edital Interno Específico publicado no ano anterior (ano base).

§ 1º O prêmio terá o valor anual de R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais), pago em parcela única no mês de agosto e corrigido na forma disposta no art. 31, parágrafo único, desta resolução.

§ 2º Os prêmios são divididos em duas modalidades: a) de excelência no ensino e b) de produtividade em pesquisa. Os prêmios serão distribuídos proporcionalmente da seguinte maneira:

- I - Prêmios de excelência no ensino: percentual equivalente aos professores participantes não vinculados a programa *stricto sensu*;
- II - prêmios de produtividade em pesquisa: percentual equivalente aos professores participantes vinculados a programa *stricto sensu*.

§ 3º O mesmo professor poderá fazer jus, cumulativamente, às duas modalidades de prêmio indicadas acima, desde que atenda aos critérios previstos no Edital Interno Específico publicado anualmente.

§ 4º As rescisões dos contratos de trabalho na vigência do prêmio por desempenho seguirão a seguinte sorte:

- I - Dispensas por justa causa ou a pedido de demissão do docente ensejam a perda do prêmio por desempenho;
- II - dispensas sem justa causa ou por mútuo acordo ensejarão o pagamento do prêmio por desempenho, considerando o resultado da avaliação realizada com base no edital do ano imediatamente anterior desde que atendidos os requisitos ali expressos.

Art. 31. A PUCPR, independentemente de seu desempenho econômico-financeiro, em contrapartida às economias geradas com a limitação do adicional por tempo de serviço (triênio e quinquênio) reservará anualmente um montante mínimo para o pagamento de prêmios. O pagamento dos prêmios somente ocorrerá se as regras de premiação forem observadas, em sua totalidade. Para o ano-exercício de 2020, ano-base 2019, o montante mínimo será de R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais) considerando a opção pelo novo plano de 100% (cem por cento) dos professores, tendo como base a folha de pagamento do mês de agosto de 2019. Em caso de adesão parcial o montante mínimo será estabelecido proporcionalmente ao número de professores que optarem pelo novo Plano de Carreira.

Parágrafo único. O valor mínimo destinado ao pagamento dos prêmios será corrigido, no mês de maio de cada ano, pelo INPC acumulado nos 12 (doze) últimos meses, a partir de maio de 2021.

Art. 32. O montante destinado à premiação será o equivalente ao menor valor monetário apurado dentre os seguintes indicadores:

- I - 3% (três por cento) da Receita Operacional Líquida (ROL);
- II - O montante que eleve a margem GP/ROL a 60% (sessenta por cento) (margem de Gastos com Pessoal em relação à Receita Operacional Líquida);
- III - O montante que reduza a margem RB/ROL a 18,5% (dezoito vírgula cinco por cento) (margem bruta; percentual do Resultado Bruto em relação à Receita Operacional Líquida);
- IV - O montante que reduza o IGCA (Indicador de garantia mínima para contribuição de geração de caixa) a 4% (quatro por cento), calculado pela seguinte fórmula:

$$IGCA = \frac{(\text{Superavit} + \text{Depreciação} - \text{Capex})}{ROL}$$

Onde:

Superavit – Resultado do Exercício (no ano anterior ao da concessão dos prêmios).

Depreciação – Depreciações e Amortizações contabilizadas no exercício.

Capex – Investimentos e despesas de capital realizados no exercício.

§ 1º Caso um dos valores resultantes dos incisos I a IV seja inferior ao mínimo estabelecido no art. 31, garante-se o descrito no art. 31.

§ 2º Em relação aos valores resultantes dos incisos II a IV, não haverá verba adicional ao estabelecido no art. 31 quando: (a) GP/ROL \geq 60%; ou (b) RB/ROL \leq 18,5%; ou (c) ICGA $<$ 4%.

§ 3º Os indicadores descritos nos incisos I a IV serão calculados a partir dos resultados anuais realizados nos anos de 2019 a 2022, disponíveis na ferramenta do sistema oficial de controle orçamentário, podendo ocorrer alterações dos indicadores a partir de 2023, devidamente aprovadas pelos órgãos competentes.

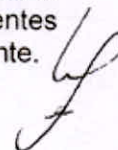
Art. 33. Os indicadores previstos no art. 32 acima serão conferidos e atestados por empresa conceituada de auditoria independente contratada pela PUCPR. Alternativamente, a PUCPR poderá, a seu critério, permitir que uma comissão de professores do quadro de carreira docente designada para esse fim tenha acesso a informações contábeis mais detalhadas sobre tais indicadores. O acesso está condicionado aos docentes participantes do novo plano e à assinatura de termo de confidencialidade, para resguardar o sigilo dos dados. Em caso de divergência entre a auditoria independente e a comissão interna prevalecerá o posicionamento da auditoria independente.

Art. 34. Os prêmios por desempenho serão implantados anualmente com base em Edital Interno Específico de progressão, promoção e premiação.

CAPITULO IV

DAS NORMAS APLICÁVEIS AO CONTRATO DE TRABALHO DO DOCENTE E DA SUA RESCISÃO

Art. 35. A relação empregatícia existente entre o corpo docente e a PUCPR será regida pela legislação trabalhista, com aderência à presente resolução aos docentes participantes do novo Plano, salvo acordo individual celebrado entre a PUCPR e o docente.



Art. 36. Em decorrência da variação de carga horária inerente à atividade docente, a PUCPR obriga-se a fazer a rescisão parcial das horas eventualmente reduzidas, pagando ao docente, no ato da redução, as diferenças de férias com adicional de um 1/3 (um terço), aviso-prévio, 13º (décimo terceiro) salário e saldo de salário proporcionais às horas reduzidas e, quando da rescisão definitiva do contrato de trabalho, o recolhimento do crédito correspondente aos 40% (quarenta por cento) de multa sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) proporcional às horas reduzidas. As rescisões parciais não são válidas para fins de movimentação do FGTS e recebimento do seguro-desemprego.

§ 1º O fundamento que inspira a rescisão parcial é o princípio da continuidade da relação de emprego.

§ 2º A rescisão parcial do contrato de emprego, pertinente apenas aos professores enquadrados em Contrato Padrão, não será aplicável nas seguintes hipóteses:

- I - Pedido de redução de carga horária, por escrito, do docente; ou
- II - redução da carga horária decorrente da exclusão de aulas acrescidas à carga horária do docente, em caráter eventual ou por motivo de substituição;
- III - situações legais ou convencionais (CCT) de redução de carga horária surgidas após a data de vigência da presente resolução.

§ 3º Caso a redução da carga horária seja superior a 50% (cinquenta por cento) do total e importe em uma quantidade de horas que se mostrem desinteressantes ao docente, concede-se a ele o direito de postular, por escrito, que a rescisão do contrato de emprego seja feita na modalidade integral e sem justa causa, importando no pagamento de todas as verbas rescisórias aplicáveis a essa forma de rescisão contratual.

§ 4º A rescisão parcial não impede que a carga horária do docente seja futuramente majorada em caso de comprovada necessidade, mediante solicitação da Escola ou do Câmpus e autorização do órgão responsável pela gestão de carga horária.

§ 5º Na hipótese de flutuação de atividades e havendo mais de um professor apto a desenvolver a atividade docente, o acréscimo na carga horária será atribuído ao docente que tiver o melhor desempenho acadêmico, aderência do perfil e do currículo profissional à disciplina ou atividade proposta, titulação, disponibilidade de horários, compatibilidade de horário considerando a sua atual carga horária com o horário da disciplina ou atividade proposta, preservando-se a plena liberdade contratual da PUCPR.

Art. 37. O contrato de emprego pode ser rescindido nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, cumprindo-se a formalidade e os prazos nela previstos.

Art. 38. A partir dos 60 (sessenta) anos, os docentes receberão convite para participarem de aconselhamento financeiro e psicológico proporcionado por profissionais do quadro da PUCPR, com a finalidade de preparação para transição de carreira ou aposentadoria. A participação é facultativa e será tratada em Edital. A participação será restrita aos participantes do novo Plano de Carreira Docente.

Art. 39. Pela presente resolução a PUCPR compromete-se a publicar anualmente Edital Específico sobre incentivo a Transição de Carreira, de 2019 a 2022, com incentivo financeiro, observando-se a sustentabilidade da instituição e a disponibilidade orçamentária.

CAPITULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 40. As disposições da presente resolução foram construídas por meio de comissão paritária denominada CECD – Comissão Especial de Carreira Docente eleita em 13 de setembro de 2017 submetidas aos Colegiados das Escolas e dos Câmpus Fora de Sede e aprovadas por maioria em duas votações.

Art. 41. Esta resolução é aplicável exclusivamente aos professores do Quadro de Carreira Docente da PUCPR que tenham optado expressamente pelo novo Plano de Carreira Docente por meio de Termo de Opção, bem como aos professores contratados a partir de 1º de julho de 2019, independente de Termo de Opção.


Art. 42. Caso sobrevenha decisão judicial, ainda que provisória, que venha a suspender ou a invalidar qualquer cláusula da presente resolução, a PUCPR poderá optar, a seu critério exclusivo, por deixar de aplicar todas as demais cláusulas da referida norma, com o retorno das condições anteriormente ajustadas. Nesse caso, os professores não poderão alegar a incorporação das vantagens decorrentes da(s) cláusula(s) questionada(s), aos contratos de trabalho, consoante o princípio contido no artigo 611-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

Parágrafo único. Na hipótese de a PUCPR ser condenada ao pagamento de quaisquer valores oriundos de CCT (quinquênios) ou atrelados ao Plano de Carreira Docente – PCD anterior, regulamentado pelos Atos Normativos PROGRAD nº 01/2015 e nº 01/2017, pelas Resoluções nºs 35/2008 e 25/2012 – CONSUN, pelo Parecer nº 04/96 – CAEF, como também por todas as demais resoluções e regulamentações internas anteriores que tratem sobre a carreira docente da PUCPR, os valores recebidos em decorrência da aplicação do novo Plano de Carreira Docente escolhido pelo docente por meio do Termo de Opção serão compensados com os valores eventualmente devidos.

Art. 43. Os professores que optarem pelo novo Plano de Carreira Docente por meio do Termo de Opção renunciam expressamente a aplicação de todas as normas internas editadas anteriormente sobre carreira docente da PUCPR, ou outras que disponham aos temas tratados na presente resolução, em especial o adicional por tempo de serviço (Cláusula Décima Primeira da CCT 2016/2017), a redução da carga horária (Cláusula Vigésima Nona da CCT 2016/2017), as disposições já revogadas do Acordo Coletivo de Trabalho de 2014/2016, os Atos Normativos PROGRAD nº 01/2015 e nº 01/2017, as Resoluções nºs 35/2008 e 25/2012 – CONSUN, o Parecer nº 04/96 – CAEF e todas as demais resoluções e regulamentações internas que tratem sobre carreira docente da PUCPR, ou outras que disponham aos temas tratados na presente resolução.

Art. 44. Fixar a vigência desta resolução a partir da presente data.

Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Sala de Sessões do Conselho Universitário, em Curitiba, aos dez dias do mês de junho de dois mil e dezenove.



Waldemiro Gremski
PRESIDENTE