



Sindicato dos Professores do Ensino Superior de Curitiba e Região Metropolitana.  
Site: [www.sinpes.org.br](http://www.sinpes.org.br) / e-mail: [sinpes@sinpes.org.br](mailto:sinpes@sinpes.org.br) / Fones: (041) 3225-1041 / 3323-6867  
Rua Marechal Deodoro n° 869 conj. 606 / CEP 80.060-010 / Curitiba – PR

## **ANÁLISE COMPARATIVA NOVO PLANO / PLANO ATUAL / PLANO ANTERIOR/ CCT**

### **1) ATIVIDADES / COMPROMISSOS / DIREITOS DOS DOCENTES:**

#### **PLANO ANTERIOR:**

Sem previsão.

#### **PLANO ATUAL:**

Previsão priorizando os deveres e compromissos dos docentes, praticamente repisando direitos previstos em lei e sem repercussão econômica.

#### **NOVO PLANO:**

Sem previsão.

### **2. PRINCÍPIOS QUE ALICERCAM O PLANO DE CARREIRA:**

#### **PLANO ANTERIOR**

Integração de ensino, pesquisa e extensão.

#### **PLANO ATUAL:**

Integração de ensino, pesquisa e extensão e princípio da sustentabilidade econômico-financeira

#### **NOVO PLANO:**

Integração de ensino, pesquisa e extensão.

### **3. CPCD – COMISSÃO PERMANENTE DA CARREIRA DOCENTE:**

#### **PLANO ANTERIOR:**

Comissão integrada por três professores eleitos pelos professores e quatro indicados pela PUCPR, cuja finalidade era complementar a regulamentação da progressão ascensão funcional, fiscalizar o cumprimento das normas regulamentares atinentes às promoções e apreciar em grau de recurso eventuais insurgências de professores no que se refere a questões relacionadas às promoções e ascensões.

#### **PLANO ATUAL:**

Ausência de previsão dessa comissão.

#### **NOVO PLANO:**

Ausência de previsão dessa comissão.

### **4. PROCESSO SELETIVO PARA ADMISSÃO DE PROFESSORES:**

#### **PLANO ANTERIOR:**

Provas Escritas, Didáticas e Práticas realizadas perante bancas compostas por professores indicados pelo gestor da vaga e realização de entrevista.

#### **PLANO ATUAL:**

Processos de atração e seleção implantados pelos órgãos responsáveis pela contratação de pessoal.

#### **NOVO PLANO:**

Processos de atração e seleção implantados pelos órgãos responsáveis pela contratação de pessoal devidamente especificados no edital de convocação do processo seletivo aberto em relação à cada vaga existente.

### **5. DIVULGAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO:**

#### **PLANO ANTERIOR:**

Notificação Pessoal a todos os professores e aos que integrarem o banco de currículo e Editais afixados nas salas dos professores e nos pontos.

#### **PLANO ATUAL:**

Divulgação de vagas no portal da PUCPR

#### **NOVO PLANO:**

Publicação encaminhada por meio eletrônico a todos os docentes ativos em portal próprio.

## **6. APROVEITAMENTO DOS PROFESSORES DA PUC**

### **PLANO ANTERIOR:**

Prioritário o aproveitamento dos professores que já lecionam na PUC mediante oferecimento da vaga através de comunicação pessoal a todos os professores integrantes da Escola em que a disciplina se encontra alocada. Possibilidade de participação de todos os professores que preencham os requisitos exigidos para lecionar a disciplina, tais como competência profissional, aderência, disponibilidade e compatibilidade de horários.

### **PLANO ATUAL:**

Ausente previsão clara de prioridade dos professores que já lecionam na PUC. Os docentes são escolhidos pela PUCPR a partir de um banco virtual de dados composto pelo encaminhamento de currículos efetivado pelos próprios interessados, preservada a liberdade contratual da empregadora.

### **NOVO PLANO:**

Retomada com clareza a prioridade do aproveitamento dos professores que já lecionam na PUC mediante inserção dessa circunstância no edital de convocação do processo seletivo. Exige-se que o professor candidato às aulas possua carga horária disponível para absorver as horas divulgadas no edital de seleção e que preencha os requisitos necessários para a vaga oferecida. A PUC reserva-se no direito de contratação exclusivamente externa de profissional com habilidade específica ou qualificação acadêmica não encontrada no seu corpo docente.

## **7. PUBLICIZAÇÃO DAS VAGAS EXISTENTES:**

### **PLANO ANTERIOR:**

Direção de Recursos Humanos informará o SINPES acerca da distribuição das vagas existentes até o mês de abril de cada ano.

### **PLANO ATUAL**

Órgão da PUC responsável pela gestão de pessoas informará a distribuição de vagas até abril de cada ano.

### **NOVO PLANO**

Órgão da PUC responsável pela gestão de pessoas informará a distribuição de vagas até maio de cada ano.

## **8. CONSEQUÊNCIAS DA CONTRATAÇÃO PELA PUC DE PROFESSORES ASSISTENTES, ADJUNTOS OU TITULARES.**

### **PLANO ANTERIOR**

Em regra, os professores devem ser admitidos como Auxiliares I. Em caso de contratação de professores assistentes, adjuntos ou titulares, não contabilização desses professores na progressão que segue a contratação;

### **PLANO ATUAL:**

Em regra, os professores devem ser admitidos como Auxiliares I. Em caso de contratação de professores assistentes, adjuntos ou titulares, abertura de vaga adicional em face dessa contratação para não prejudicar os professores do quadro.

### **NOVO PLANO:**

Em regra, os professores devem ser admitidos como Auxiliares I. Em caso de contratação de professores assistentes, adjuntos ou titulares ou de aproveitamento de professor do quadro interno nessas vagas abertas originalmente destinadas ao público externo (em categoria superior à sua), abertura de vaga adicional em face dessa contratação ou desse aproveitamento, para não prejudicar os professores do quadro, com previsão expressa de extrapolação do percentual estabelecido para cada categoria.

## **9. REGULAMENTAÇÃO DAS LICENÇAS NÃO REMUNERADAS:**

### **Plano Anterior:**

Suspensão do contrato de trabalho; regulamentação das condições de licença de acordo com o Plano Anual da Universidade; período não superior a 2 anos, podendo ser prorrogado até 4 anos.

### **Plano Atual:**

Exigência de conveniência e compatibilidade à critério da PUCPR; suspensão do contrato de trabalho; garantia de emprego por mais um semestre após o retorno e de carga horária mínima de 12 horas semanais.

### **Novo Plano:**

Concessão de acordo com a política interna da PUCPR; suspensão do contrato de trabalho; garantia de emprego por mais um semestre após o retorno e da carga horária praticada antes do início da licença quando o afastamento tiver a finalidade de aperfeiçoamento das funções docentes que guarde correlação com a área de atuação acadêmica do professor e mínima de 12 horas semanais nas demais hipóteses;

Findo o prazo de concessão da licença ou fluindo essa por prazo indeterminado, o docente será convocado a retornar ao trabalho. Não retornando no prazo de 15 dias corridos presume-se o desinteresse em permanecer na instituição, razão pela qual será processado o seu pedido de desligamento;

Findo o prazo de concessão da licença ou fluindo essa por prazo indeterminado, o docente poderá manifestar sua intenção de retornar ao trabalho. Não se viabilizando o seu retorno no prazo de 15 dias corridos, presume-se o desinteresse da PUCPR em manter o contrato de trabalho, razão pela qual será processado o seu desligamento sem justa causa.

#### **10. POSSIBILIDADE DOS PROFESSORES COM JORNADA CONTRATUAL DE 40 HORAS ASSUMIREM ATIVIDADES ALÉM DESSE LIMITE LEGAL:**

##### **PLANO ANTERIOR:**

Sem previsão.

##### **PLANO ATUAL:**

Sem previsão

##### **NOVO PLANO:**

Possibilidade de assumir atividades diversas tais como em cursos de pós-graduação lato sensu (aula, orientação e coordenação pedagógica), projetos técnicos, projetos de desenvolvimento e inovação, cursos livres, produção de material com cessão de direitos autorais para a APC/PUCPR, atividades do núcleo de processos seletivos, atuação em mestrado e doutorado interinstitucional, representação institucional a convite formal da PUCPR, sem quaisquer limitações desde que observada remuneração não inferior à hora aula auferida acrescida de 50% (de segunda a sábado) e de 100% (domingos e feriados), com os reflexos aplicáveis às atividades letivas ou não letivas, conforme o caso.

Desnecessidade de registro de ponto dessas atividades que, contudo deverão ser especificadas em termo aditivo ao contrato de trabalho correspondente à atividade.

#### **11. REGIMES DE TRABALHO:**

##### **PLANO ANTERIOR:**

Sem previsão;

##### **PLANO ATUAL:**

Tempo integral, tempo parcial e professor horista.

Atividades não letivas assim descritas: Atividades de estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, orientação de alunos e outras indicadas no TACH como horas não letivas

##### **NOVO PLANO:**

Tempo integral, tempo parcial e professor horista.

Atividades não letivas assim descritas:

Atividades de estudos, pesquisa e desenvolvimento, trabalhos de extensão, orientação de alunos, planejamento e avaliação ou outras atividades correspondentes a horas não letivas (retirada de referência ao TACH).

## **12. POSSIBILIDADE DE PADRONIZAÇÃO DAS CARGAS HORÁRIAS:**

### **PLANO ANTERIOR:**

Sem previsão;

### **PLANO ATUAL:**

12 (doze) horas semanais;  
20 (vinte) horas semanais;  
30 (trinta) horas semanais;  
40 (quarenta) horas semanais.

### **NOVO PLANO:**

12 (doze) horas semanais;  
16 (dezesesseis) horas semanais;  
20 (vinte) horas semanais;  
22 (vinte e duas) horas semanais;  
24 (vinte e quatro) horas semanais;  
30 (trinta) horas semanais;  
32 (trinta e duas) horas semanais;  
40 (quarenta) horas semanais.

## **13. REGULAMENTAÇÃO DA PADRONIZAÇÃO DA CARGA HORÁRIA:**

### **PLANO ANTERIOR:**

Sem previsão;

### **PLANO ATUAL:**

Ficam fora da padronização em caso os professores que não tiverem disponibilidade para 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.

Possibilidade de a PUC em cada semestre letivo alterar livremente o número de horas letivas e não letivas, respeitando apenas a carga horária total prevista em que o docente esteja enquadrado.

Possibilidade de padronização da carga horária e de sua alteração a critério da PUC, limitada a ampliação a 40 (quarenta horas aulas semanais) e às seguintes hipóteses de redução:

- Por rescisão parcial sem qualquer limitação (garantindo-se o pagamento de valor equivalente às verbas rescisórias devidas apuradas levando-se em conta o número de aulas reduzido)
- Pedido de redução da carga horária formulado por escrito pelo docente;
- Exclusão das aulas excedentes acrescidas à carga horária do docente em caráter eventual ou por motivo de substituição;
- Situações legais ou convencionais de redução de carga horária surgidas após a data da vigência do plano.

#### **NOVO PLANO:**

Ficam fora da padronização os professores que não tiverem disponibilidade para 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.

Possibilidade de ampliação da carga horária padronizada a qualquer tempo por consenso entre as partes e redução apenas nas hipóteses estabelecidas nesse Acordo Coletivo de Trabalho.

Possibilidade da PUC alterar livremente o número de horas letivas e não letivas, desde que observados os percentuais mínimos de horas não letivas estabelecidos para o regime integral e parcial, vedada redução global da carga horária fora das hipóteses previstas nesse Acordo Coletivo de Trabalho, quais sejam:

- a)** da exclusão das aulas excedentes acrescidas à carga horária do docente em caráter eventual ou por motivo de substituição;
- b)** da diminuição de turmas ou de grupo de modulação (ou equivalentes) 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;
- c)** nas hipóteses de rescisão parcial por iniciativa da PUCPR (garantindo-se o pagamento de valor equivalente às verbas rescisórias devidas apuradas levando-se em conta o número de aulas reduzido) serão observadas as seguintes limitações:
  - Redução máxima até o limite de 1/3 da carga horária até então praticada. Em caso do professor enquadrado em uma das cargas horárias estabelecidas se a aplicação da fração de 1/3 referida não ensejar a obtenção de número inteiro correspondente a um dos diversos enquadramentos a PUCPR deverá promover a redução para a carga horária mais próxima fazendo arredondamento para mais ou para menos, conforme o caso;
  - O empregado terá garantia de emprego e manutenção de carga horária conforme definido na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria;

- Sob pena de nulidade da redução parcial da carga horária o professor deverá ser informado, no mesmo documento em que for cientificado da redução que, caso a redução parcial da carga horária pretendida pelo empregador mostre-se desinteressante, ele terá opção de:

a) Em caso de redução de até 25% de sua carga horária, a possibilidade de convolar a redução parcial em rescisão por acordo na forma estabelecida pelo artigo 484-A da CLT;

b) Em caso de redução superior a 25% de sua carga horária a possibilidade convolar a redução parcial em rescisão do contrato de emprego pela modalidade integral e sem justa causa, importando no pagamento de todas as verbas rescisórias aplicáveis a essa forma de rescisão contratual.

#### **14. POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA DO PROFESSOR:**

##### **PLANO ANTERIOR:**

Sem previsão, aplicação da CCT de 2014:

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, aceito pela instituição empregadora, em documento onde constem o nome completo das partes e seus respectivos endereços, devidamente assinado por ambos, e protocolizado no SINPES;

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.

##### **PLANO ATUAL:**

- Por rescisão parcial sem qualquer limitação (garantindo-se o pagamento de valor equivalente às verbas rescisórias devidas apuradas levando-se em conta o número de aulas reduzido)

- Pedido de redução da carga horária formulado por escrito pelo docente;

- Exclusão das aulas excedentes acrescidas à carga horária do docente em caráter eventual ou por motivo de substituição;

- Situações legais ou convencionais de redução de carga horária surgidas após a data da vigência do plano.

##### **NOVO PLANO:**

- Exclusão das aulas excedentes acrescidas à carga horária do docente em caráter eventual ou por motivo de substituição;

- Diminuição de turmas ou de grupo de modulação (ou equivalentes) 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;

- Nas hipóteses de rescisão parcial por iniciativa da PUCPR (garantindo-se o pagamento de valor equivalente às verbas rescisórias devidas apuradas levando-se em conta o número de aulas reduzido), quando serão observadas as mesmas limitações aduzidas no item anterior.

## **15. RESCISÃO PARCIAL:**

### **PLANO ANTERIOR:**

Sem previsão;

### **PLANO ATUAL:**

Por iniciativa da PUCPR sem limitação;

Por iniciativa do professor sem regulamentação, confundindo-se com a hipótese de redução de carga horária por iniciativa do empregado (quando não há previsão do recebimento de quaisquer valores)

### **NOVO PLANO:**

Por iniciativa do empregador com as limitações acima aduzidas;

Regulamentação do pedido de rescisão parcial por iniciativa do empregado nos seguintes termos:

- Havendo intenção do professor de reduzir sua carga horária na forma aduzida pelo caput da presente cláusula, é possível essa redução sem aquiescência da PUCPR, desde que o faça até o dia 15 de junho e 15 de novembro, com eficácia da redução a partir do semestre subsequente devendo o docente assim proceder formalizando o número de aulas que pretende reduzir em documento onde constem o nome completo das partes e seus respectivos endereços eletrônicos, devidamente assinado por ambas e protocolizado no SINPES;

- O pedido de redução unilateral do docente, fora das datas e limites de validade referidas no parágrafo anterior está sujeita à concordância da PUCPR.

Eliminação da forma de redução de carga horária por solicitação do empregado sem qualquer ônus para a empregadora.

## **16. PRÉ-REQUISITOS QUE DEVEM SER PREENCHIDOS PARA PODER SER AVALIADO**

### **PLANO ANTERIOR**

- Pontualidade;
- Assiduidade;
- Entrega de diários de classe e outros documentos dentro dos prazos do calendário acadêmico.

### **PLANO ATUAL**

Pontualidade na postagem do plano de ensino
Pontualidade na postagem de TDE
Pontualidade na entrega das notas e diários de classe
Assiduidade
Participação no mínimo em 4 reuniões de colegiado do curso e da escola
Entrega da Avaliação Institucional por parte do professor
Conduta alinhada aos valores institucionais

### **NOVO PLANO**

Pontualidade na postagem do plano de ensino
Pontualidade na postagem de TDE
Pontualidade na entrega das notas e diários de classe
Regularidade de Participação nas Aulas (c, d)
Resposta integral às enquetes da Avaliação Institucional
Ausência de advertência escrita ou suspensão disciplinar formal

## **17. REGULAMENTAÇÃO DESSES PRÉ-REQUISITOS:**

### **PLANO ANTERIOR**

- A pontualidade do professor é positiva quando cumpre o horário de início e término das aulas, sendo releváveis até 6 (seis) atrasos ou saídas antecipadas, por ano, devidamente compensadas.
- Na avaliação do cumprimento dos dias letivos serão relevadas as faltas devidamente justificadas e compensadas com reposição da aula.
- A avaliação somente deixará de ser positiva se o professor faltou, não justificou e não efetuou a reposição, desde que não se trate de afastamento legal superior a 15 (quinze) dias.

- A falta é aferida pela folha-ponto e a reposição deverá ser informada à Coordenação do curso, em horário acordado com mais de 50% (cinquenta por cento) dos alunos e mediante entrega de cópia da lista de presença.
- O cumprimento dos prazos deverá ser aferido pelo(s) Coordenador(es) mediante conferência do registro da entrega do documento por meio eletrônico ou nas Secretarias dos Centros (ou Unidades Administrativas que vierem a substituí-los).
- Os prazos que não constarem em calendário acadêmico deverão ser informados ao corpo docente mediante edital exposto na sala dos professores, na secretaria onde é assinado o ponto, por meio eletrônico, bem como em reuniões pedagógicas e de colegiado de curso.

No caso de o professor não obter avaliação positiva em qualquer dos itens estabelecidos pela presente tabela, o processo avaliativo deverá se respaldar em elementos objetivos e concretos, devidamente justificados pelo Coordenador do Curso.

## **PLANO ATUAL**

- Conduta alinhada aos valores maristas = ausência de reclamação à coordenação / decanato/ ouvidoria ou canal direto formalizados e considerados procedentes (com carta de advertência ou suspensão).
- Necessidade de resposta positiva em todos os itens;
- Todos os itens serão avaliados por meio de extração de dados dos registros e sistemas da PUCPR.

## **NOVO PLANO**

- Os pré-requisitos são considerados positivos quando observada resposta afirmativa em todos os seus elementos nos dois semestres do ano-base.
- A pontualidade dos itens acima será verificada conforme prazos previstos no Calendário Acadêmico.
- As aulas repostas, antecipadas ou substituídas, assim como aquelas não lecionadas por doença comprovada por atestado médico ou licença previdenciária, bem como aquelas justificadas em face do preceituado no § 3º do artigo 320 e do artigo 473 da CLT não excluem a regularidade de participação nas aulas exigidas.
- A PUCPR poderá exigir reposição das aulas não lecionadas por motivo de doença comprovada por atestado médico ou licença previdenciária concedida, bem como aquelas justificadas em face do preceituado no § 3º do artigo 320 e no artigo 473 da CLT desde que haja tempo hábil e compatibilidade horária para tal, mediante remuneração específica dessas horas.
- Todos os itens serão avaliados por meio de extração de dados dos registros e sistemas da PUCPR.
- Os professores que atenderem aos Pré-requisitos serão avaliados, para efeito de premiação, promoção e progressão.

## **18. PORTFÓLIO**

### **PLANO ANTERIOR**

Sem regulamentação

## PLANO ATUAL

Regulamentação detalhada, critério de avaliação através de fórmula complexa com reflexos complexos na promoção funcional (mudança de classe) e premiação. Peso 60% da avaliação total. Não considerado para efeito de progressão. Avaliação do portfólio em que prevalecia uma abordagem subjetiva.

## NOVO PLANO

Regulamentação mais objetiva e enxuta. Considerado para efeito de promoção funcional (mudança de classe) e de premiação. Não levado em conta em caso de progressão (de um nível para outro). Quando levado em conta, peso de 45% na avaliação global. Nota mínima 70 para efeito de premiação e desnecessidade de nota mínima para efeito de promoção. Adoção de critérios objetivos para avaliação do portfólio.

### 19. AVALIAÇÃO DISCENTE:

#### PLANO ANTERIOR

Sem regulamentação

#### PLANO ATUAL

Avaliação positiva como condicionante da avaliação, denominada "Índice do Bom Ensino". Ou seja, professor somente concorreria a promoção, progressão e prêmios se tivesse avaliação discente positiva. No primeiro ano de aplicação do plano nota 65 para caracterizar avaliação positiva. Depois nota 75

Quesitos:

Itens de avaliação	Concordo totalmente (4)	Concordo mais que discordo (3)	Discordo mais que concordo (2)	Discordo totalmente (1)
1. Este(a) professor(a) tem domínio dos conhecimentos teóricos e/ou práticos da disciplina.				
2. Este(a) professor(a) mostrou-se disponível para sanar minhas dúvidas, durante as aulas e/ou orientações.				
3. Este(a) professor(a) respeitou os estudantes nas aulas e/ou orientações deste semestre.				
4. Durante as aulas e/ou orientações deste(a) professor(a), aprendi por meio de atividades que foram claramente explicadas (as atividades podem envolver falar ou escrever sobre o que estava aprendendo, discutir com colegas, entre outros).				
5. As atividades desenvolvidas por este(a) professor(a) promoveram a cooperação entre os colegas e contribuíram para minha aprendizagem.				

6. Os <i>feedbacks</i> que recebi deste(a) professor(a) foram de qualidade suficiente e ocorreram em tempo hábil para serem úteis à minha aprendizagem.				
7. Este(a) professor(a) estimulou-me a descobrir caminhos para a superação das dificuldades no meu processo de aprendizagem.				
8. Durante as aulas e/ou orientações deste(a) professor(a) as atividades eram confusas e tenho dúvidas se contribuíram para minha aprendizagem.				

- a. O item de número 8 corresponde ao item 4 no sentido inverso com o intuito de “checagem” da real atenção do respondente ao questionário. Espera-se, portanto, resposta também inversa nas duas perguntas. Caso isso não ocorra, o questionário daquele respondente será desconsiderado.
- b. O IQE será calculado a partir das notas obtidas nos itens de 1 a 7, aplicada a seguinte fórmula:  

$$IQE = \frac{\text{Soma dos valores obtidos nas questões} - 7}{2,1}$$
, resultando em nota que variará de 0 a 10.
- c. Será considerada a média obtida pelo professor, com mínimo de 10 (dez) respostas válidas;
- d. Nota mínima para se reputar positivo: Primeiro ano 6,5, depois 7,5

## NOVO PLANO

Denominação Índice de Qualidade de Ensino, peso de 10% na avaliação global. Retirada natureza condicionante. Ajustada nota 65 para sinalizar avaliação positiva.

Quesitos:

Itens de avaliação	Concordo totalmente (4)	Concordo mais que discordo (3)	Discordo mais que concordo (2)	Discordo totalmente (1)
1. Este(a) professor(a) demonstra domínio dos conhecimentos teóricos e/ou práticos da disciplina.				
2. Este(a) professor(a) mostrou-se disponível para sanar minhas dúvidas, durante as aulas e/ou orientações.				
3. Este(a) professor(a) respeitou os estudantes nas aulas e/ou orientações deste semestre.				
4. Durante as aulas e/ou orientações deste(a) professor(a), as atividades foram claramente explicadas e contribuíram para minha				

aprendizagem (as atividades podem envolver falar ou escrever sobre o que estava aprendendo, discutir com colegas, entre outros).				
5. As atividades desenvolvidas por este(a) professor(a) promoveram a cooperação entre os colegas e contribuíram para minha aprendizagem.				
6. Os <i>feedbacks</i> que recebi deste(a) professor(a) foram suficientes e ocorreram em tempo hábil para a minha aprendizagem.				
7. Este(a) professor(a) estimulou-me a descobrir caminhos críticos para a superação das dificuldades no meu processo de aprendizagem.				
8. Durante as aulas e/ou orientações deste(a) professor(a) as atividades eram confusas e tenho dúvidas se contribuíram para minha aprendizagem.				

- a. O item de número 8 corresponde ao item 4 no sentido inverso com o intuito de “checagem” da real atenção do respondente ao questionário. Espera-se, portanto, resposta também inversa nas duas perguntas. Caso isso não ocorra, o questionário daquele respondente será desconsiderado.
- b. O IQE será calculado a partir das notas obtidas nos itens de 1 a 7, aplicada a seguinte fórmula:
- c. 
$$IQE = \frac{\text{Soma dos valores obtidos nas questões} - 7}{2,1}$$
, resultando em nota que variará de 0 a 10.
- d. Será considerada a média obtida pelo professor, com mínimo de 5 (cinco) respostas válidas;
- e. Nota mínima para se reputar positivo exigido em caso de progressão: **6,0**
- f. Não há exigência de nota mínima para efeito de premiação nem para efeito de promoção

## **20. CRITÉRIOS OBJETIVOS:**

### **PLANO ANTERIOR**

Considerava atividades acadêmicas e atividades externas à PUC de sorte a viabilizar a competição entre professores com carga horária máxima e aqueles com menor carga horária.

Para atingir desempenho positivo era necessário atingir 17 pontos dentre os 182,5 pontos passíveis de serem em tese obtidos (9,32%).

### **PLANO ATUAL**

Priorizava atividades acadêmicas, o que tornava mais competitivos os docentes com maior carga horária e menos competitivos aqueles com menor carga horária, embora com atuação

externa importante para melhorar seu desempenho acadêmico. Eram considerados meros propulsores da avaliação. Não havia limite mínimo. Aferição da avaliação pressupunha utilização de fórmulas complexas compreendidas apenas pelos professores de cursos de Ciências Exatas.

## **NOVO PLANO**

Ampliação dos quesitos concernentes a atividades acadêmicas e restabelecimento dos quesitos atinentes às atividades externas, de sorte a equilibrar a competitividade dos professores com carga horária máxima e muitas atividades acadêmicas remuneradas e aqueles com menor carga horária remunerada, embora com atuação externa importante para melhorar seu desempenho acadêmico.

Para atingir desempenho positivo para efeito de progressão (entre níveis) é necessário atingir 50 pontos dentre os 573 (8,72%) pontos passíveis de serem em tese obtidos.

### **21. DOSSIÊ DE PESQUISA:**

#### **PLANO ANTERIOR**

Não havia computação de pontos em separado para a pesquisa.

#### **PLANO ATUAL:**

Critérios de pontuação baseado nas regras da CAPES e do MEC. Aferição da avaliação pressupunha utilização de fórmulas complexas compreendidas apenas pelos professores de cursos de Ciências Exatas.

#### **NOVO PLANO:**

Critérios de pontuação baseado nas regras da CAPES e do MEC, com exigência de obtenção de pontuação mínima (70 pontos) no dossiê de pesquisa para efeito de premiação e inexistência de pontuação mínima para efeito de promoção. Para efeito de progressão o desempenho será reputado positivo se a nota obtida for superior a 50 pontos.

Para efeito de promoção (ascensão entre classes) nota mínima global 70.

Para efeito de progressão (entre níveis) Índice de qualidade de pesquisa mínimo 6,0 e 50 pontos no quadro de critérios objetivos.

### **22. AValiação PARA OS DOCENTES QUE EXERCEM FUNÇÃO DE GESTÃO:**

#### **PLANO ANTERIOR**

Não havia previsão

### **PLANO ATUAL:**

Previsão de avaliação com regras próprias estabelecidas previamente pela PUCPR, não especificadas no plano

### **NOVO PLANO:**

Previsão de avaliação com regras próprias, estabelecidas previamente pela PUCPR não especificadas no plano.

## **23. PROGRESSÃO FUNCIONAL (DE UM NÍVEL PARA OUTRO DENTRO DA MESMA CLASSE:**

### **PLANO ANTERIOR:**

Independente de existência de vagas / avaliação positiva no ano anterior segundo estabelecido no anexo do ACT/ necessidade de dois anos de trabalho / efeitos a partir do mês de dezembro / periodicidade bienal.

### **PLANO ATUAL:**

Independente de existência de vagas / avaliação positiva no ano anterior segundo estabelecido em edital anualmente publicado pela PUC/ trabalho por mais de 4 semestres letivos / efeitos a partir do mês de dezembro / periodicidade bienal.

Equações complexas para aferir o atingimento da avaliação positiva.

### **NOVO PLANO:**

Independente de existência de vagas / avaliação positiva no ano anterior segundo estabelecido no anexo do ACT de forma objetiva sem fórmulas complexas/ necessidade de ter trabalhado pelo menos 4 semestres letivos / efeitos a partir do mês de dezembro / periodicidade bienal.

Não há exigência de nota global mínima para a avaliação ser reputada positiva.

Avaliação dos critérios objetivos deve ser 65 para ser reputada positiva.

Avaliação do portfólio não é necessária.

Avaliação positiva no desempenho de gestão, conforme critérios estabelecidos pela PUCPR.

## **24. PROMOÇÃO FUNCIONAL (DE UMA CLASSE PARA OUTRA)**

### **PLANO ANTERIOR:**

Existência de vagas conforme percentuais estabelecidos no Acordo; Alcance do patamar mínimo de desempenho estabelecido pelos instrumentos de avaliação anexos ao Acordo Coletivo de Trabalho referentes ao ano anterior, aproveitando os professores de melhor desempenho; promoções com efeitos a partir do mês de maio; Exigência do título de Mestre para promoção para Assistente e de Doutor para as promoções para Adjunto e Titular, com possibilidade de promoção sem o preenchimento dessas exigências de titulação por um critério misto de tempo de serviço com avaliação de desempenho positiva. Exigência de um

ano de trabalho como Auxiliar e como Assistente, para promoções para as classes de Assistente e Adjunto, respectivamente. Exigência de três anos de trabalho como Adjunto para promoções para a classe de Titular (nesse caso o professor deve elaborar e defender um trabalho acadêmico inédito).

#### **PLANO ATUAL:**

Existência de vagas conforme percentuais estabelecidos nas regras estabelecidas; Alcance do patamar mínimo de desempenho no ano anterior estabelecido pelos instrumentos anualmente publicados em editais pela PUC (fórmulas complexas são aplicadas para verificar a performance do professor) aproveitando os professores de melhor desempenho, com avaliação complexa do portfólio; promoções para as classes de Assistente e Adjunto no mês de junho de cada ano e para a classe de Titular no mês de novembro; Exigência do título de Mestre para promoção para Assistente e de Doutor para as promoções para Adjunto e Titular. Ausência de critério misto que conjuga desempenho positivo e tempo de trabalho independentemente de titulação. Exigência de dois semestres de trabalho como Auxiliar e como Assistente, para promoções para as classes de Assistente e Adjunto, respectivamente. Exigência de seis semestres de trabalho como Adjunto para promoções para a classe de Titular (nesse caso o professor deve elaborar e defender perante uma banca um trabalho acadêmico inédito).

#### **NOVO PLANO:**

Existência de vagas conforme percentuais estabelecidos no Acordo; Alcance do patamar mínimo de desempenho no triênio anterior estabelecido pelos instrumentos de avaliação anexos ao Acordo Coletivo de Trabalho aproveitando os professores de melhor desempenho no triênio anterior com avaliação mais objetiva e menos complexa dos portfólios sem a utilização de fórmulas complexas; promoções para as classes de Assistente e Adjunto no mês de outubro de cada ano e para a classe de Titular no mês de dezembro. Exigência do título de Mestre para promoção para Assistente e de Doutor para as promoções para Adjunto e Titular. Ausência de critério misto que conjuga desempenho positivo e tempo de trabalho independentemente de titulação. Exigência de dois semestres de trabalho como Auxiliar e como Assistente, para promoções para as classes de Assistente e Adjunto, respectivamente. Exigência de dois semestres de trabalho como Auxiliar e como Assistente, para promoções para as classes de Assistente e Adjunto, respectivamente. Exigência de seis semestres de trabalho como Adjunto para promoções para a classe de Titular (nesse caso o professor deve elaborar e defender perante uma banca um trabalho acadêmico inédito).

Nota global 65 para a avaliação ser reputada positiva.

Avaliação dos critérios objetivos deve ser 65 para ser reputada positiva.

Avaliação do portfólio deve ser 70% para ser reputada positiva.

Avaliação Discente deve ser 65 para ser reputada positiva.

Avaliação positiva no desempenho de gestão, conforme critérios estabelecidos pela PUCPR.

Avaliação proporcional ao percentual de horas aulas lecionadas, de extensão e de gestão.

### **25. FORMA DE RUPTURA CONTRATUAL E PROMOÇÕES**

#### **PLANO ANTERIOR:**

Ausência de previsão.

## **PLANO ATUAL**

Ausência de previsão.

## **NOVO PLANO**

As rescisões dos contratos de trabalho creditadas após o rompimento do contrato seguirão a seguinte sorte:

I - Dispensas por justa causa ensejam a não efetivação de promoção ou progressão;

II - Dispensas sem justa causa, pedido de demissão e rompimento contratual por mútuo consentimento ensejarão o pagamento dos valores relativos ao acréscimo referente à promoção ou progressão creditada posteriormente ao término do contrato se referente a período ainda dentro do contrato de trabalho, considerando o resultado da avaliação realizada com base no edital do ano imediatamente anterior, quitadas por meio de rescisão complementar.

## **26. PRÊMIOS PELO ATINGIMENTO DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA PUC:**

### **NATUREZA:**

#### **PLANO ANTERIOR:**

Ausência de previsão de prêmios.

#### **PLANO ATUAL**

Não salarial.

#### **NOVO PLANO**

Não salarial, conforme § 4º do artigo 457 da CLT

## **27. VALOR DO PRÊMIO**

#### **PLANO ANTERIOR:**

Sem previsão de prêmios.

#### **PLANO ATUAL**

Valor unitário originário de R\$ 18.000,00 / Apurado a partir de uma dotação de R\$ 3.000.000,00 – Correção Anual pelo INPC

#### **NOVO PLANO**

Valor unitário de R\$ 23.531,00 / Apurado a partir de uma dotação de R\$ 3.647.305,00 – Reajustado na mesma proporção do reajuste do salário.

## **28. NÚMERO DE PRÊMIOS E TIPOS DE PRÊMIOS**

### **PLANO ANTERIOR:**

Sem previsão de prêmios.

### **PLANO ATUAL**

Número a ser divulgado pela PUC anualmente, mediante edital.

I - Prêmios de produtividade em pesquisa: percentual equivalente aos professores vinculados a programa stricto sensu, pagos aos professores melhores avaliados nessa área, conforme critérios expendidos no Anexo;

II - Prêmios de excelência no ensino: percentual equivalente aos professores não vinculados a programa stricto sensu, pagos aos professores melhores avaliados nessa área, conforme critérios expendidos no Anexo.

Possibilidade ilimitada de cumulação.

### **NOVO PLANO**

#### **155 PRÊMIOS**

I - Prêmios de produtividade em pesquisa: percentual equivalente aos professores vinculados a programa stricto sensu pagos aos professores melhores avaliados nessa área, conforme critérios expendidos no Anexo;

II - Prêmios de excelência no ensino: percentual equivalente aos professores não vinculados a programa stricto sensu pagos aos professores melhores avaliados nessa área conforme critérios expendidos no Anexo.

Até 5 professores poderão receber as duas modalidades de prêmio cumulativamente, desde que:

I - Cumpram os critérios estabelecidos no Anexo;

II - Sejam elegíveis para ambas as modalidades de premiação;

III - Estejam entre os melhores classificados, em ordem decrescente, em cada uma delas.

## **29. ÉPOCA DO PAGAMENTO DOS PRÊMIOS**

### **PLANO ANTERIOR:**

Sem previsão de prêmios.

### **PLANO ATUAL**

Agosto de cada ano.

### **NOVO PLANO**

No segundo semestre do ano-exercício, ressalvadas situações de calamidade pública, oportunidade em que a prorrogação de prazo será ajustada entre as partes,

### **30. EFEITOS DO ROMPIMENTO DO CONTRATO NO PAGAMENTO DOS PRÊMIOS:**

#### **PLANO ANTERIOR:**

Sem previsão de prêmios.

#### **PLANO ATUAL**

I - Dispensas por justa causa e pedido de demissão do docente ensejam a perda do prêmio por desempenho;

II - Demais modalidades de rescisão ensejarão o pagamento do prêmio por desempenho.

#### **NOVO PLANO**

I - Dispensas por justa causa do docente ensejam a perda do prêmio por desempenho;

II - Demais modalidades de rescisão ensejarão o pagamento do prêmio por desempenho.

### **31. INCENTIVO À “TRANSIÇÃO DE CARREIRA”:**

#### **PLANO ANTERIOR:**

Sem previsão.

#### **PLANO ATUAL**

A partir de 60 anos os docentes receberão convites para aconselhamento financeiro e psicológico com finalidade de preparação para transição de carreira ou aposentadoria, sendo facultativa a participação.

#### **NOVO PLANO**

Edital Específico sobre Incentivo à Transição de Carreira, com incentivo financeiro, aplicável aos professores com 65 anos ou mais, mediante inscrição voluntária, observando-se a sustentabilidade da instituição e a disponibilidade orçamentária.

### **32. NÚMERO MÁXIMO DE SEMANAS LETIVAS / DURAÇÃO DA HORA-AULA / INÍCIO DAS AULAS / FÉRIAS DE JULHO:**

#### **PLANO ANTERIOR:**

Máximo de 18 semanas letivas / Horas-Aulas de 45 minutos / Aulas do primeiro semestre não podem iniciar antes da primeira segunda-feira depois do dia 10 de fevereiro / Garantia de duas semanas de recesso escolar pleno no mês de julho

Previsão de três dias letivos por semestre para formação docente.

## **PLANO ATUAL**

Máximo de 18 semanas letivas / Horas-Aulas de 45 minutos / Aulas do primeiro semestre não podem iniciar antes da primeira segunda-feira depois do dia 10 de fevereiro. Garantia de duas semanas de recesso escolar no mês de julho.

## **NOVO PLANO**

Máximo de 18 semanas letivas / Horas-Aulas de 45 minutos / Aulas do primeiro semestre não podem iniciar antes do término da segunda semana de fevereiro / Garantia de duas semanas de recesso escolar no mês de julho

Nenhuma previsão de dias letivos por semestre para formação docente.

### **33. QUINQUÊNIOS / PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS ADQUIRIDOS E LIMITAÇÃO**

#### **PLANO ANTERIOR:**

Ausência de previsão de sorte que se aplicava a CCT sem limitação, mantidos os triênios contratualmente assegurados para os professores titulares

#### **PLANO ATUAL**

Limitação a três quinquênios (15%) com supressão dos triênios, preservando-se os triênios e quinquênios já adquiridos com regra de transição;

#### **NOVO PLANO**

Limitação a quatro quinquênios (20%) com supressão dos triênios, preservando-se os triênios e quinquênios já adquiridos sem regra de transição.

### **34. TDE – TRABALHO DISCENTE EFETIVO**

#### **PLANO ANTERIOR**

Complementação da carga horária dos cursos e disciplinas para efeito de cumprimento dos limites mínimos estabelecidos pela legislação educacional realizados fora da carga horária da disciplina, mediante remuneração correspondente a uma hora-aula para cada 4 horas trabalhadas pelos acadêmicos.

#### **PLANO ATUAL**

Complementação da carga horária dos cursos e disciplinas para efeito de cumprimento dos limites mínimos estabelecidos pela legislação educacional realizados dentro da carga horária da disciplina, sem remuneração adicional.

## **NOVO PLANO**

Complementação da carga horária dos cursos e disciplinas para efeito de cumprimento dos limites mínimos estabelecidos pela legislação educacional realizados dentro da carga horária da disciplina, sem remuneração adicional.

### **35. RECREIO:**

#### **PLANO ANTERIOR**

Sem regulamentação

#### **PLANO ATUAL**

Sem regulamentação

#### **NOVO PLANO**

Remuneração correspondente a 75% do valor hora-aula recebido.

### **36. CANATRA – SUBMISSÃO DE LITÍGIO TRABALHISTA A COMISSÃO DE ARBITRAMENTO NO QUE SE REFERE AOS PROFESSORES HIPERSUFICIENTES:**

#### **PLANO ANTERIOR**

Sem regulamentação

#### **PLANO ATUAL**

Exclusão da possibilidade dos professores hipersuficientes submeterem litígios trabalhistas à Justiça do Trabalho

#### **NOVO PLANO**

Torna sem efeitos a opção feita pelos professores hipersuficientes pela CANATRA, resguardando a possibilidade de todos os professores submeterem eventuais litígios à Justiça do Trabalho.

### **37. PROCESSOS PENDENTES AJUIZADOS PELO SINPES CONTRA A ASSOCIAÇÃO PARANENSE DE CULTURA:**

#### **PLANO ANTERIOR**

Sem regulamentação

#### **PLANO ATUAL**

Sem regulamentação.

## **NOVO PLANO**

Ficam extintos sem julgamento do mérito, com compromisso do SINPES de não abordar essas matérias em novas ações ajuizadas, ressalvada a possibilidade dos professores abordá-las em ações individuais.

### **38. HONORÁRIOS DOS PROCESSOS EXTINTOS AJUIZADOS PELO SINPES CONTRA A ASSOCIAÇÃO PARANENSE DE CULTURA**

#### **PLANO ANTERIOR**

Sem regulamentação

#### **PLANO ATUAL**

Sem regulamentação.

## **NOVO PLANO**

Pagos pela PUC em valor equivalente ao montante não pagos em face de oposição, das quatro últimas contribuições negociais previstas em convenção coletiva firmada entre o SINPES e o SINEPE, ajustadas até o mês de dezembro de 2024.

### **39. CLÁUSULA PENAL:**

#### **PLANO ANTERIOR**

Sem regulamentação

#### **PLANO ATUAL**

Sem regulamentação.

## **NOVO PLANO**

**R\$ 500,00 por obrigação descumprida em favor da parte prejudicada pelo descumprimento.**