

**ACORDO COLETIVO PUCPR / SINPES
REGULAMENTO DO PLANO DE CARREIRA DOCENTE DA PUCPR**

CAPÍTULO I

DO QUADRO DE CARREIRA DOCENTE E SUAS ATIVIDADES

Cláusula 1ª O Quadro de Carreira Docente da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) é constituído por professores que exercem atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão na educação superior regulamentado pelo presente acordo coletivo de trabalho inclusive no que tange àqueles professores reputados por lei como hipersuficientes.

Parágrafo único. A relação empregatícia existente entre os professores que integram o Quadro de Carreira Docente e a PUCPR será regida pela legislação trabalhista, pelos Acordos Coletivos de Trabalho, pelas Convenções Coletivas de Trabalho pactuadas entre o SINPES a PUCPR e o SINEPE, salvo acordos individuais celebrados em situações especiais entre a PUCPR e o docente na forma da legislação vigente

Cláusula 2ª O Quadro de Carreira 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*.

Cláusula 3ª 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, 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 a vaga oferecida.

§ 1º A divulgação do processo seletivo será realizada até cinco dias úteis antes do término do prazo para inscrição dos interessados, mediante publicação encaminhada por meio eletrônico para todos os docentes ativos da PUCPR, e divulgado em portal próprio.

§ 2º Os critérios e prazos do processo de seleção interno e externo serão estabelecidos no edital publicado.

§ 3º A PUCPR desencadeará o processo seletivo de que trata o *caput* desta cláusula simultaneamente ao processo de aproveitamento de professor da PUCPR, 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 validade estabelecido no edital.

§ 4º A PUCPR se reserva o direito de contratação exclusivamente externa de profissional com habilidade específica ou qualificação acadêmica não encontrada no seu corpo docente.

§ 5º 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 ou período necessário para concluir o semestre letivo.

Cláusula 4ª A PUCPR incentivará o aperfeiçoamento e a capacitação dos professores do Quadro de Carreira Docente, nos termos divulgados em suas políticas institucionais e nas do Grupo Marista.

Cláusula 5ª O docente terá o seu desempenho acadêmico avaliado semestralmente pelos estudantes e anualmente pela PUCPR em atividades de ensino, pesquisa, gestão, produção de material didático, extensão, missão e identidade, educação continuada, internacionalização, empreendedorismo e inovação, para efeitos de promoções, progressões e premiações conforme os regulamentos anexos.

§ 1º Não poderão se submeter às avaliações referidas no *caput* da presente cláusula aqueles docentes cujos contratos de trabalho estiverem suspensos.

§ 2º Não estão obrigados a participar das avaliações referidas no *caput* da presente cláusula, para efeito de promoção e progressão funcional, os professores titulares, sendo legítima sua participação com relação a premiações.

§ 3º Até o dia 31 de março de cada ano será publicado edital convocando todos os professores interessados a participarem do processo de avaliação de que trata o *caput* da presente cláusula, o qual conterá:

- a) Prazo de pelo menos 30 dias para que os professores interessados entreguem devidamente preenchidos os formulários de avaliação;
- b) Data estimada da divulgação do resultado da avaliação em ordem alfabética, constando a maior e a menor pontuação dos classificados, até o dia 20 de setembro de cada ano.
- c) Prazo de 10 dias úteis a partir da divulgação aduzida na letra b para que os professores que se julgarem prejudicados apresentem recurso;
- d) Data do julgamento dos recursos e da divulgação, se for o caso, de nova relação com o resultado da avaliação até 15 de outubro de cada ano.

§ 4º Até 31 de maio a PUCPR divulgará o número de vagas disponíveis em cada uma das classes para as quais o docente poderá ser promovido em cada Escola ou unidade que vier a substituí-la, discriminando quantas são originais e quantas acrescidas na forma do estabelecido pelos § 1º e 2º da cláusula 17;

Cláusula 6ª O docente poderá solicitar a concessão de licença remunerada ou não remunerada, a qual será regulamentada por política interna da-PUCPR

Cláusula 7ª As licenças não remuneradas concedidas com base na política interna, suspendem o contrato de emprego e todos os efeitos dele decorrentes, tais como a contagem de tempo de serviço, a concessão de benefícios, plano de saúde e previdência privada.

§ 1º Quando do retorno ao trabalho, garante-se a continuidade do emprego por pelo menos mais um semestre letivo, mediante atribuição de atividades letivas e não letivas disponíveis.

§ 2º Fica assegurado a manutenção da carga horária imediatamente anterior à licença concedida, quando o afastamento tiver a finalidade de aperfeiçoamento como, por exemplo, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado, desde que guarde correlação com a área de atuação acadêmica do professor.

§ 3º Às demais licenças fica assegurada a carga horária mínima de 12 (doze) horas semanais quando do seu retorno da licença não remunerada, não cabendo rescisão parcial ou outra forma de indenização neste processo.

§ 4º Findo o prazo de concessão da licença ou fluindo esta por prazo indeterminado, o docente será convocado a retornar ao trabalho. Não retornando no prazo de 15 dias corridos presume-se o desinteresse do docente em permanecer na instituição, razão pela qual será processado o seu pedido de desligamento.

§ 5º Findo o prazo de concessão da licença ou fluindo esta 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.

Cláusula 8ª 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 Unidade Acadêmica da PUCPR que vier a substituí-la;
- III - Professor Adjunto: até 35% (trinta e cinco por cento) do total de docentes de cada Escola ou Unidade Acadêmica da PUCPR que vier a substituí-la;
- IV - Professor Titular: até 15% (quinze por cento) do total de docentes de cada Escola ou Unidade Acadêmica da PUCPR que vier a substituí-la.

Cláusula 9ª A jornada de trabalho do docente, em razão do presente acordo, poderá ser composta por horas letivas e não letivas, observados os seguintes limites: jornada de trabalho de até 40 horas semanais, adicional de 50% para horas extras e de 100% para labor em domingos e feriados, observadas as disposições dos parágrafos a seguir.

§ 1º Os professores que desempenharem atividades 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, estarão sujeitos a um regime especial, reputado jornada suplementar especial de trabalho podendo exceder os limites previstos no artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), observados os princípios da dignidade da pessoa humana e da saúde do trabalhador e a remuneração mínima estabelecida no parágrafo seguinte.

§ 2º Para garantir a devida contraprestação aos docentes que atuarem nas atividades mencionadas no parágrafo anterior, o valor mínimo da remuneração por tais serviços será calculado da seguinte forma:

- I - para atividades não letivas: salário base, mais DSR, acrescido do adicional de 50%, ou 100% em caso de labor em domingos e feriados;
- II - para atividades letivas: salário base, mais DSR, mais hora-atividade, acrescido do adicional de 50%, ou 100% em caso de labor em domingos e feriados;

§ 3º A remuneração descrita no parágrafo anterior não será discriminada no holerite sob a forma de hora-aula acrescida de 50%, mas sim sob rubricas específicas que reflitam a natureza do serviço prestado.

§ 4º A instituição de ensino manterá registro adequado das atividades desempenhadas pelos professores abrangidos por este regime especial de jornada, por meio de termo aditivo ao contrato de trabalho, garantindo transparência e controle sobre a remuneração pactuada.

§ 5º As atividades não letivas descritas no parágrafo primeiro não terão controle formal de jornada, estando especificadas no termo aditivo ao contrato de trabalho correspondente à atividade.

§ 6º As disposições previstas na presente cláusula e nos seus parágrafos aplicam-se às atividades descritas no parágrafo primeiro iniciadas a partir da assinatura do presente acordo coletivo de trabalho.

Cláusula 10. A carga horária do docente é acordada entre o gestor e o docente no início de cada semestre letivo, sendo passível de adequações e atualizações a qualquer tempo.

Cláusula 11. 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 e desenvolvimento, trabalhos de extensão, orientação de alunos, planejamento e avaliação ou outras atividades correspondentes a 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% (vinte e cinco por cento) do tempo para atividades de estudos, pesquisa e desenvolvimento, trabalhos de extensão, orientação de alunos, planejamento e avaliação ou outras atividades correspondentes a horas não letivas;
- III - horista: são docentes que não se enquadram nos outros regimes de trabalho acima definidos.

Cláusula 12. A carga horária base de cada docente poderá ser padronizada nos seguintes moldes:

- I - 12 (doze) horas semanais;
- II - 16 (dezesesseis) horas semanais;
- III - 20 (vinte) horas semanais;
- IV - 22 (vinte e duas) horas semanais;
- V - 24 (vinte e quatro) horas semanais;
- VI - 30 (trinta) horas semanais;
- VII - 32 (trinta e duas) horas semanais;
- VIII - 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º 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.

§ 2º As cargas horárias padronizadas nos moldes do caput da presente cláusula poderão sofrer ampliações a qualquer tempo por consenso entre as partes e reduções nas hipóteses elencadas nas cláusulas 13 e 14 do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 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, respeitando os percentuais referidos nos incisos I e II da cláusula 11, quando for o caso, vedada redução de carga horária fora das hipóteses estabelecidas pelas cláusulas 13 e 14 do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 4º Durante o exercício das atividades de cargos de gestão, os professores não poderão exercer função cargo ou atividades de confiança, remuneradas ou não, em outra Instituição de Ensino Superior, sem expressa autorização da PUCPR.

Cláusula 13. 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) 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 aduzidas na cláusula seguinte.

Parágrafo Único. As reduções ocorridas nas hipóteses das letras a e b do caput da presente cláusula não comportam qualquer espécie de indenização

Cláusula 14. Acordam as partes ser possível a redução unilateral definitiva da carga horária promovida por iniciativa do professor ou da PUCPR, sendo que se a iniciativa for da PUCPR estará limitada até 1/3 da carga horária até então praticada, desde que observados os critérios de indenização, os limites e as garantias a seguir estabelecidos.

§ 1º 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;

§ 2º O pedido de redução unilateral do docente, fora das datas e limites de validade referidas no parágrafo anterior está sujeita à concordância da PUCPR.

§ 3º No caso do § 1º e 2º da presente cláusula o professor fará jus, a título de indenização, ao valor equivalente às verbas rescisórias que receberia (pedido de demissão: férias proporcionais acrescidas de 1/3 mais 13º salário proporcional) proporcionais à carga horária reduzida, dispensada a exigência de cumprimento de aviso prévio. Se o pedido de redução de carga horária for entregue até o dia 15 do mês, será processado e pago no mês corrente. Caso o pedido do docente ocorra após o dia 15 do mês a redução de carga horária será efetivada no primeiro dia útil do mês subsequente, sendo que, valores que deverão ser pagos até 10 (dez) dias contados a partir do processamento da redução;

§ 4º Havendo intenção da PUCPR de reduzir parcialmente a carga horária do professor fora das hipóteses estabelecidas nas letras “a” e “b” da cláusula anterior serão observados os seguintes parâmetros:

- I - Em caso do professor encontrar-se submetido a um dos enquadramentos estabelecidos na clausula 12, a aplicação da fração de 1/3 referida no caput da presente cláusula não ensejar a obtenção de número inteiro correspondente ao referido artigo, a PUCPR deverá promover a redução para a carga horária mais próxima dos incisos definidos na clausula 12, fazendo arredondamento para mais ou para menos, conforme o caso;
- II - O docente receberá no prazo de 10 (dez) dias a partir da comunicação da redução a título de indenização, ao valor proporcional às horas reduzidas, equivalente às verbas rescisórias que receberia (despedida imotivada: saldo de salário, aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3 mais 13º salário proporcional).
- III - Quando da rescisão definitiva do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua modalidade de desligamento, o empregado fará jus ao recebimento do valor correspondente a 40% (quarenta por cento) de multa sobre o FGTS proporcional às horas reduzidas, ficando esclarecido que as rescisões parciais não são válidas para fins de movimentação de FGTS nem de recebimento de seguro-desemprego. Não se tratando de despedida imotivada, considerando a impossibilidade de aporte junto ao FGTS, os valores serão pagos juntamente com as verbas rescisórias a título indenizatório;
- IV - Para o cálculo do valor equivalente ao aviso prévio devido deverá ser considerada a proporcionalidade prevista na Lei 12.506/2011, com base no valor proporcional à redução;
- V - O empregado terá garantia de emprego e manutenção de carga horária conforme definido na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria
- VI - 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.

§ 4º Por consenso as partes poderão a qualquer tempo reverter a redução definitiva de carga horária regulamentada na presente cláusula sem que isso implique na necessidade de devolução da indenização recebida pelo empregado, cessando nesse caso as garantias referidas no inciso V parágrafo anterior.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DOCENTE

Cláusula 15. 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 e extensão.

§ 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.

Cláusula 16. O contrato inicial dos professores ingressantes ocorrerá preferencialmente na classe de Professor Auxiliar de Ensino Nível I.

Cláusula 17. A PUCPR, independentemente da existência de vagas, poderá contratar professores diretamente nas classes de professores assistentes, adjuntos e titulares em qualquer âmbito.

§ 1º Na hipótese do *caput* desta Cláusula, 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 Unidade que vier a substituí-la, extrapolando os percentuais máximos de professores Assistentes, Adjuntos e Titulares aduzidos na cláusula 8ª do presente instrumento;

§ 2º Em caso de professor interno participar de edital que contenha previsibilidade de contratação em classe superior à sua, este, se aprovado, ao assumir a vaga, será enquadrado na classe definida pelo edital. Para que não haja qualquer prejuízo aos demais professores do quadro de carreira docente, o enquadramento descrito no presente parágrafo ensejará a abertura de uma vaga adicional na mesma classe para os professores do quadro de carreira docente lotados na mesma unidade – Escola ou Unidade que vier a substituí-la, extrapolando os percentuais máximos de professores Assistentes, Adjuntos e Titulares aduzidos na cláusula 8ª do presente instrumento.

§ 3º A titulação mínima para professores Assistentes é Mestrado e para professores Adjuntos e Titulares é Doutorado, ressalvados casos de professores que já ocupavam tais classes em função de Planos de Carreira antigos.

Cláusula 18. Sem prejuízo das situações excepcionadas na Cláusula 17, a ascensão funcional dar-se-á, em regra, pelo atendimento cumulativo aos critérios que seguem:

I - Progressão:

- a) Ocorrerá de um nível para o nível subsequente da mesma classe independentemente da existência de vagas;
- 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 anexos ao presente Acordo Coletivo de Trabalho;
- 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 condicionada à (ao)
 - 1) existência de vagas;
 - 2) alcance do patamar mínimo de desempenho estabelecido pelos instrumentos de avaliação anexos ao presente Acordo Coletivo de Trabalho, aproveitando os professores de melhor desempenho;
 - 3) a PUCPR efetivará as promoções para as classes de Assistente e Adjunto no mês de outubro de cada ano exercício e para a classe de Titular no mês de dezembro, tendo como referência a avaliação relativa ao ano-base (anterior) e o preenchimento dos requisitos cumulativos expressos na Cláusula 19.
 - 4) as promoções, quando efetivadas em período posterior, geram efeitos retroativos ao mês de outubro do ano exercício.

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

§ 2º Observados os percentuais de vagas de professores do Quadro de Carreira Docente da PUCPR pertencentes às classes dispostas na Cláusula 8 deste Acordo Coletivo, as vagas em aberto serão distribuídas por Escola ou Unidade que vier a substituí-la.

§ 3º 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.

Cláusula 19. 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, em anexo;
 - 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, em anexo;
 - 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, em anexo;
 - c) no mínimo 6 (seis) semestres de efetivo exercício na classe de Professor Adjunto;
 - d) aprovação por banca em defesa de trabalho acadêmico inédito.

CAPÍTULO III

DO PRÊMIO POR DESEMPENHO

Cláusula 20. 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, respeitado o valor mínimo definido neste Acordo Coletivo.

Cláusula 21. 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 pelo presente Acordo Coletivo.

Cláusula 22. Os professores lotados no Câmpus Curitiba receberão, a partir de 1º de abril de 2025, mensalmente, 5% (cinco por cento) do valor do salário base acrescido do respectivo Descanso Semanal Remunerado (DSR), a cada 5 (cinco) anos de serviços ininterruptos prestados à PUCPR, limitados ao teto de 4 (quatro) quinquênios ou 20% (vinte 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 abril de 2025. A partir de 1º de maio de 2025, o adicional de tempo de serviço será acrescido pela regra do quinquênio estabelecida no caput da presente cláusula, até a limitação de 20% (vinte 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 Serão respeitados e mantidos os percentuais de adicionais de tempo de serviço adquiridos e que já tenham sido implementados até 31 de abril de 2025.

§ 5º as regras estabelecidas no caput desta cláusula não geram efeito retroativo ao período compreendido entre 1º de julho de 2019 e 30 de abril de 2025.

Cláusula 23. Ficam mantidas as gratificações de titulação de 25% (vinte e cinco por cento) e de 15% (quinze por cento) sobre o salário do professor (horas + DSR + hora atividade), para as titulações de Doutor e de Mestre, respectivamente, não cumulativas.

Cláusula 24. Os prêmios por desempenho previstos na Cláusula 20 supra serão pagos no segundo semestre do ano-exercício, ressalvadas situações de calamidade pública, oportunidade em que a prorrogação de prazo será ajustada entre as partes, aos docentes avaliados e aprovados de acordo com as regras previstas em Anexo.

§ 1º O prêmio terá o valor anual de R\$ 23.531,00 (vinte e três mil, quinhentos e trinta e um reais), pago em parcela única para docentes elegíveis conforme os critérios estabelecidos no Anexo AD, totalizando até R\$ 3.647.305,00 (três milhões, seiscentos e quarenta e sete mil, trezentos e cinco reais) correspondentes a 155 prêmios a serem distribuídos.

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

§ 3º Até 5 professores poderão receber as duas modalidades de prêmio cumulativamente, desde que:

- I - Cumpram os critérios estabelecidos no Anexo I;
- II - Sejam elegíveis para ambas as modalidades de premiação;
- III - Estejam entre os mais bem classificados, em ordem decrescente, em cada uma delas.

§ 4º As rescisões dos contratos de trabalho ocorridas entre a submissão e o pagamento do prêmio por desempenho seguirão a seguinte sorte:

- 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, considerando o resultado da avaliação realizada com base no Anexo I, quitadas mediante rescisão complementar.

§ 5º O valor do prêmio será ajustado anualmente tendo como parâmetro o percentual de correção estabelecido na CCT da categoria.

§ 6º Por deliberação exclusiva da PUCPR poderá ser concedido um número maior de prêmios do que aquele previsto no § 1º da presente cláusula.

§ 7º Concorrem aos prêmios citados no caput, respeitados os limites previstos no parágrafo primeiro, todos(as) os(as) professores(as) ativos(as) do Quadro de Carreira Docente da PUCPR, independentemente de sua unidade acadêmica de lotação (campus, escola ou unidade que vier a substituí-la).

CAPÍTULO IV

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

Cláusula 25. Pelo presente Acordo Coletivo a PUCPR compromete-se a publicar anualmente 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.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 26. Fica estabelecido que na vigência do presente instrumento normativo o semestre terá no máximo 18 semanas letivas e 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 estabelecido pela legislação educacional, com atividades não presenciais disciplinadas sob a modalidade de Trabalho Discente Efetivo (TDE), regulamentado na forma de Ato Regulamentar Interno da PUCPR.

§ 1º - Ficam excluídas das limitações estabelecidas no caput do presente artigo aquelas atividades que porventura não sejam compatíveis com a adoção da sistemática do Trabalho Discente Efetivo (TDE).

§ 2º - Fica estabelecido que a supervisão do Trabalho Discente Efetivo (TDE) será realizada dentro da carga horária lecionada da disciplina correspondente, cuja remuneração é auferida pelo docente, razão pela qual os professores nada receberão adicionalmente a essa atividade.

§ 3º - As aulas do primeiro semestre letivo não poderão iniciar antes do término da segunda semana de fevereiro.

§ 4º - Fica garantido aos professores da PUCPR no mínimo duas semanas de recesso escolar no mês de julho de cada ano, a ser definida a critério da Universidade.

Cláusula 27. A PUCPR pagará aos professores no curso da vigência do presente instrumento normativo, pelo período correspondente aos minutos do intervalo de recreio (sempre que o professor lecionar na aula que antecede e que sucede esse intervalo), importância calculada considerando-se o percentual de 75% do valor da hora-aula devido.

Parágrafo único. As partes ajustam que o pagamento referente ao caput da presente tem natureza salarial, integrando-se na remuneração do professor para todos os efeitos legais, exceto para o cômputo da hora-atividade em face da natureza peculiar desse benefício.

Cláusula 28. As partes reputam sem quaisquer efeitos jurídicos a opção feita pelos professores hipersuficientes pela solução de litígios atinentes à aplicação do Plano de Carreira Docente por meio da sistemática de arbitramento. Em consequência fica convencionado que quaisquer litígios passados, presentes e futuros existentes entre a PUCPR ou a Associação Paranaense de Cultura e seus professores deverão ser submetidos à Justiça do Trabalho.

Cláusula 29. O Sindicato dos Professores do Ensino Superior de Curitiba e da Região Metropolitana compromete-se no curso da vigência do presente instrumento normativo a não postular quaisquer direitos como substituto processual dos professores da PUCPR decorrentes da invalidez ou da não aplicação do Plano de Carreira Docente da PUCPR vigente a partir de 2019, estabelecido pela Resolução 137/2019, inclusive quinquênios e triênios.

Parágrafo único. Esse compromisso estende-se a processos com os seguintes objetos:

- I - Discussão da validade das alterações do TDE ocorridas a partir de 2016 e consequências pecuniárias daí decorrentes;

- II - Manutenção dos professores ativos no plano de saúde da UNIMED pelos fundamentos aduzidos nos autos 0011624-65.2016.5.09.0016;
- III - Diferenças de horas complementares e de gratificação substitutiva da extinção dessas horas;
- IV - Gratificações de resultados na forma postulada nos autos de número 0001828-16.2017.5.09.0016.

Cláusula 30. Os honorários advocatícios devidos em razão do ajuizamento das ações referidas na cláusula anterior serão pagos pela Associação Paranaense de Cultura até o dia **31 de maio** de 2025, em valor equivalente ao montante das quatro últimas contribuições negociais previstas em convenção coletiva firmada entre o SINPES e o SINEPE, ajustadas até o mês de dezembro de 2024, referente à diferença dos valores já anuídos das contribuições.

§ 1º Para a apuração do valor dos honorários advocatícios devidos, não serão considerados os valores das contribuições negociais que tenham sido efetivamente quitadas pelos professores.

§ 2º Para os professores admitidos após a data de exigibilidade da primeira das quatro contribuições referidas no caput desta cláusula, a base de cálculo dos honorários limitar-se-á às contribuições negociais não recolhidas a partir da data da respectiva admissão.

§ 3º O não pagamento dos honorários até o prazo estipulado no caput implicará a incidência de cláusula penal correspondente a 30% (trinta por cento) sobre o valor devido.

§ 4º Os pagamentos deverão ser realizados exclusivamente mediante depósito em conta corrente de titularidade do escritório de advocacia responsável pelo patrocínio da parte autora, cujos dados bancários serão informados oportunamente.

Cláusula 31. As partes, em face do estabelecido pelo inciso VIII do artigo 613 da CLT, estipulam cláusula penal correspondente a R \$ 500,00 (quinhentos reais) por obrigação não cumprida por ambas as partes, em favor de quem for prejudicado com o inadimplemento.

Cláusula 31. Os termos do presente ajuste foram aprovados em assembleia geral da categoria conforme termo de convocação e ata de assembleia anexos.

Cláusula 32. Fixar a vigência deste Acordo Coletivo por dois anos consecutivos a partir de 1º de maio de 2025, sem efeitos de ultratividade em caso de não renovação.

Curitiba, 15 de abril de 2025.

Reitor, Presidente da Mantenedora, Sindicato