

PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

SINPRO LONDRINA

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 presencial, regulamentado pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho e complementado pelos Editais e Normativas Internas da PUCPR.

Cláusula 2ª - O docente poderá solicitar a concessão de licença remunerada ou não remunerada, a qual será regulamentada por política interna da PUCPR.

Cláusula 3ª - 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 assegurada 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 professor será convocado a retornar ao trabalho. Não retornando no prazo de 15 dias corridos presume-se o desinteresse do professor 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 professor 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 4ª – A jornada de trabalho regular do professor poderá ser composta por atividades letivas e não letivas, observando-se o limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais, conforme definido contratualmente. As horas excedentes à jornada contratual serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), nos termos do art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal e do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º – São consideradas atividades suplementares de natureza extra jornada, sujeitas à contratação específica e não integradas à jornada ordinária do professor, aquelas relacionadas às seguintes atribuições, quando exercidas por designação formal da PUCPR:

I – Docência, orientação e coordenação pedagógica em cursos de pós-graduação lato sensu;

II – Participação em projetos técnicos, de desenvolvimento ou inovação;

III – Atuação em cursos livres e atividades de extensão;

IV – Produção de material didático com cessão de direitos autorais para a APC/PUCPR;

V – Participação em atividades do núcleo de processos seletivos institucionais;

VI – Atuação em programas de mestrado ou doutorado interinstitucional.

§ 2º – Por força do presente Acordo Coletivo de Trabalho, convencionou-se que a contratação das atividades previstas no § 1º não caracteriza ofensa ao limite legal de 2 (duas) horas extraordinárias diárias estabelecido no art. 59 da CLT, ficando expressamente autorizada a execução de carga horária suplementar superior a esse limite, desde que haja adesão expressa, voluntária e documentada por parte do docente, além de remuneração compatível com a natureza dos trabalhos realizados respeitando-se os adicionais previstos em lei nos termos do que estabelece o art. 611-B, inciso X da CLT.

§ 3º – A contratação dessas atividades suplementares atende ao interesse institucional da Universidade e também aos interesses acadêmicos e profissionais dos professores, contribuindo para o desenvolvimento do currículo acadêmico, a valorização do corpo docente, o fortalecimento da produção científica e o reconhecimento institucional dos professores, além de proporcionar remuneração diferenciada.

§ 4º – As atividades descritas nesta cláusula não integram a jornada contratual regular do professor, não constituem habitualidade e não geram incorporação futura, sendo remuneradas sob rubrica específica que reflita a natureza do serviço prestado.

§ 5º - As disposições previstas na presente cláusula e nos seus parágrafos aplicam-se, de forma restritiva, às atividades descritas no parágrafo primeiro iniciadas a partir da assinatura do presente acordo coletivo de trabalho.

Cláusula 5ª - O regime de trabalho do professor 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 professores com 40 (quarenta) horas semanais de trabalho na PUCPR (entre letivas e não letivas), nelas reservado, pelo menos 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 professores com 12 (doze) horas semanais ou mais de trabalho na PUCPR (entre letivas e não letivas), 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 professores que não se enquadram nos outros regimes de trabalho acima definidos.

Cláusula 6ª - A carga horária base de cada professor 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 Não será feito o enquadramento do professor nas modalidades dos incisos citados acima, nos casos de indisponibilidade de horário 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, sendo o professor, nestes casos, enquadrado como horista.

§ 2º A PUCPR poderá livremente, a cada semestre letivo, distribuir as horas totais de cada professor em número de horas letivas e não letivas de modo a atender aos interesses institucionais e/ou pedagógicos de seus cursos.

Cláusula 7ª – A carga horária contratual do professor poderá ser reduzida, com a consequente adequação proporcional da remuneração, nos seguintes casos:

a) Exclusão das aulas acrescidas à carga horária do professor em caráter eventual ou por motivo de substituição;

b) Diminuição do número de turmas ou grupos de modulação (ou equivalentes) no estabelecimento, decorrente da redução do número de alunos.

§ 1º. As reduções ocorridas nas hipóteses das alíneas “a” do caput desta cláusula não ensejam qualquer tipo de indenização, quando as substituições ocorrem dentro de um prazo de 150 (cento e cinquenta) dias, salvo nos casos de gestantes e lactantes, cujo período pode atingir até 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2º. Será igualmente possível a redução da carga horária do professor, sem qualquer obrigação de indenização por parte da PUCPR, para exclusão das atividades suplementares previstas no § 1º, incisos I a VI, da Cláusula 4ª, uma vez que tais atividades possuem natureza extra jornada, são contratadas por prazo determinado e não integram a jornada contratual regular do professor. A exclusão dessas atividades suplementares não caracteriza redução unilateral ilícita, tampouco gera direito à manutenção ou indenização, por inexistir habitualidade ou incorporação.

§ 3º. Eventuais reduções definitivas de carga horária, que não se enquadrem nas hipóteses previstas nos parágrafos anteriores, serão disciplinadas pela Cláusula 8ª deste Acordo Coletivo de Trabalho, observadas as condições nela estabelecidas.

§ 4º. Fica garantido que as horas eventuais atribuídas aos professores, serão pagas com os respectivos reflexos legais, incidindo sobre 13º salário, férias acrescidas de 1/3 constitucional, FGTS e demais encargos trabalhistas, na forma da CLT e da legislação vigente.

Cláusula 8ª – A redução definitiva da carga horária contratual do professor poderá ocorrer, a qualquer tempo, por iniciativa do professor ou da PUCPR, desde que observadas as regras e garantias previstas nesta cláusula.

§ 1º – Redução por Iniciativa do Professor - o professor poderá solicitar a redução definitiva de sua carga horária sem a necessidade de anuência da PUCPR, desde que o faça até 15 de maio ou 15 de novembro, para implementação no semestre subsequente. O pedido deverá indicar o número de aulas a serem reduzidas e será formalizado em documento próprio, com a assinatura do professor.

§ 2º – Pedido Fora do Prazo - caso o pedido seja apresentado fora das datas referidas no parágrafo anterior, sua efetivação ficará sujeita à concordância da PUCPR.

§ 3º – Indenização ao Professor - nos casos previstos nos parágrafos 1º e 2º, o professor fará jus a indenização equivalente às verbas rescisórias proporcionais à carga horária reduzida (pedido de demissão), compreendendo férias + 1/3 e 13º salário proporcionais, sem direito ao aviso prévio.

- a) Pedidos entregues até o dia 15 do mês serão processados no mesmo mês;
- b) Pedidos apresentados após essa data serão efetivados no mês subsequente, com pagamento em até 10 (dez) dias após a redução.

§ 4º – Redução por Iniciativa da PUCPR - a PUCPR poderá promover redução definitiva da carga horária do professor, fora das hipóteses de substituição ou diminuição de turmas previstas na Cláusula 7ª, desde que observadas as seguintes condições:

I. Pagamento, no prazo de 10 (dez) dias, de indenização proporcional às horas reduzidas, calculada com base nas verbas rescisórias de dispensa imotivada (saldo de salário, aviso prévio proporcional, férias + 1/3 e 13º salário proporcionais).

II. Caso o professor não concorde com a redução parcial, poderá:

- a) Para reduções de até 25%, converter a medida em rescisão por mútuo acordo (art. 484-A da CLT);
- b) Para reduções superiores a 25%, converter em rescisão integral sem justa causa, com pagamento integral das verbas rescisórias aplicáveis.

§ 5º – Multa de FGTS - Quando da rescisão definitiva do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua modalidade de desligamento, o professor 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.

§ 6º – As reduções tratadas nesta cláusula não conferem direito adquirido à manutenção da carga horária anterior. Atividades suplementares previstas no § 1º da Cláusula 4ª, por sua natureza extra jornada, não geram indenização quando excluídas, conforme § 2º da Cláusula 7ª.

§ 7º - 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 professor.

Cláusula 9ª - 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 cláusula 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 10ª - 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 11ª – As promoções, progressões na carreira e a concessão de prêmios aos professores integrantes do Plano de Carreira Docente da PUCPR, instituído nos termos deste Acordo Coletivo de Trabalho, serão disciplinadas pelas normativas internas da Universidade e pelos Editais Internos publicados anualmente, que estabelecerão os critérios de elegibilidade, avaliação e classificação, garantindo transparência e publicidade do procedimento.

Parágrafo único. As promoções decorrentes das regras previstas nos Editais Internos serão efetivadas no mês de outubro de cada exercício, tomando-se como referência a avaliação relativa ao ano-base imediatamente anterior, conforme os prazos e condições definidos pela PUCPR.

Cláusula 12ª – A PUCPR concederá aos professores, mediante critérios objetivos, estabelecidos nos Editais Internos publicados anualmente, prêmio por desempenho, de natureza indenizatória, nos termos do art. 457, §4º, da CLT, com o objetivo de reconhecer o elevado desempenho do professor 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.

§ 1º. A concessão do prêmio não possui caráter habitual, não integra a remuneração para qualquer efeito legal e não repercute em férias, 13º salário, FGTS, verbas rescisórias, contribuições previdenciárias ou quaisquer outras parcelas.

§ 2º. A percepção do prêmio não constitui direito adquirido, ficando condicionada à avaliação individual do professor e ao atingimento das metas institucionais definidas em regulamento interno ou editais específicos.

§ 3º. Este benefício é oferecido como contrapartida à limitação dos adicionais de tempo de serviço (ATS) pactuada entre as partes neste Acordo Coletivo, não implicando, em qualquer hipótese, substituição ou compensação de parcelas de natureza salarial.

Cláusula 13ª – O prêmio por desempenho será concedido no segundo semestre do ano-exercício aos professores avaliados e aprovados, observado o resultado individual e os critérios previstos nos editais internos anuais, que serão amplamente divulgados.

§ 1º. O valor do prêmio será de R\$ 23.531,00 (vinte e três mil, quinhentos e trinta e um reais), pago em parcela única, aos professores que cumprirem integralmente os requisitos de elegibilidade, respeitado o limite financeiro global de R\$ 3.647.305,00 (três milhões, seiscentos e quarenta e sete mil, trezentos e cinco reais).

§2º. O prêmio será concedido nas seguintes modalidades:

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.

III - A distribuição dos prêmios observará proporcionalidade entre as modalidades, conforme previsto em edital.

§ 3º. Até 5 (cinco) professores considerando todos os Câmpus da PUCPR poderão acumular as duas modalidades de premiação, desde que:

a) Atendam aos critérios de ambas as categorias;

b) Sejam elegíveis para ambas as modalidades de premiação;

a) Estejam entre os mais bem classificados, em ordem decrescente, em cada uma delas.

§ 4º. Em caso de rescisão contratual entre a submissão da documentação do professor ao comitê de avaliação e a data de pagamento:

a) Se a rescisão ocorrer por justa causa, o professor perderá o direito ao prêmio;

b) Nas demais hipóteses, será devido o pagamento proporcional ao resultado da avaliação, mediante quitação complementar no termo de rescisão.

§ 5º. O pagamento do prêmio será reajustado anualmente pelo índice definido em ato normativo interno da PUCPR, observando critérios de uniformidade entre todos os Câmpus da Universidade.

§ 6º. Todos os professores ativos, em regime presencial, integrantes do quadro de carreira docente da PUCPR podem concorrer ao prêmio, independentemente do Campus ou unidade de lotação.

Cláusula 14ª - 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.

§ 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 caso seu contrato seja em classe inferior. 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.

Cláusula 15ª - Para contemplar os temas deste Acordo Coletivo, as partes pactuam a majoração do percentual e a alteração da forma de pagamento do Adicional por Tempo de Serviço – ATS. O benefício será devido a cada período de 5 (cinco) anos de serviços ininterruptos prestados ao mesmo Empregador, no percentual de 2,5% (dois vírgula cinco por cento), limitado ao teto de 15% (quinze por cento).

§ 1º - O ATS será contado a partir da data da contratação, não se somando períodos relativos a contratos anteriores já rescindidos.

§ 2º - O ATS será implantado a partir do mês de outubro/25 e será calculado sobre o salário base acrescido do respectivo DSR.

§ 3º - Quando o quinquênio se completar até o dia 15 do mês, o mesmo será implementado no próprio mês, sendo certo que, caso tal data ocorra após o direito será implementado a partir do mês seguinte.

§ 4º - A partir do mês de assinatura do presente acordo coletivo de trabalho, caso o valor percebido como biênio seja superior ao quinquênio ora implantado, garante-se o pagamento do percentual mais vantajoso ao professor, permanecendo fixo até completar o tempo para o quinquênio subsequente, passando a vigorar os percentuais previstos na nova regra.

Cláusula 16ª. Pelo presente Acordo Coletivo a PUCPR compromete-se a publicar anualmente Edital Específico sobre Incentivo a Transição de Carreira, de 2025 a 2027, com incentivo financeiro, aplicável aos professores com 65 anos ou mais mediante inscrição voluntária, observando-se a sustentabilidade da instituição e a disponibilidade orçamentária.

Cláusula 17ª – Com a aprovação em assembleia e a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica instituído um único Plano de Carreira Docente, substituindo integralmente quaisquer planos anteriores, sejam denominados de forma diversa ou oriundos de normativas internas da PUCPR que deixam de vigor a partir da assinatura do presente instrumento, ou que conflitem com as regras aqui estabelecidas.

§ 1º - A partir da vigência deste Acordo, as disposições do novo Plano de Carreira aplicam-se a todos os professores abrangidos pelo Sindicato signatário, independentemente do regime anterior a que estivessem vinculados.

§ 2º - As partes reconhecem que a presente unificação atende aos princípios da legalidade, da transparência e da negociação coletiva.

Cláusula 18ª – Fixa a vigência deste Acordo Coletivo por 2 (dois) anos consecutivos a partir de 01/10/2025, sem efeito de ultratividade em caso de não renovação.

Londrina, 01 de setembro de 2025.