

Afya

Afya CENTRO
UNIVERSITÁRIO
PATO BRANCO • PR

PCD | PROGRAMA DE
CARREIRA DOCENTE

Junho/2020

Este Plano de Carreira Docente (PCD) tem como princípios fundamentais respeitar a dignidade e a isonomia na carreira docente, bem como:

- Valorizar o docente como pilar da qualidade do ensino;
- Permitir que o docente planeje seu futuro junto da instituição;
- Levar em conta a produção e o desempenho individual do docente;
- Incentivar e buscar maior aderência do corpo docente junto a instituição.

O Plano de Carreira Docente (PCD) constituir-se-á, portanto, no instrumento básico de gestão dos docentes visando organizar e normatizar para todo o quadro docente aquilo que tange a cargos, carreiras e salários e suas implicações com as demais funções da gestão de pessoas, com destaque para o recrutamento, seleção, registro, cadastro e pagamento de pessoal.

Como instrumento de ação gerencial terá, dentre outros, os seguintes objetivos:

- Retribuição justa em relação aos serviços prestados;
- Equilíbrio com o mercado de trabalho;
- Mecanismos adequados à captação e preservação de um quadro docente de qualidade;
- Manutenção do equilíbrio entre os interesses organizacionais e dos profissionais do magistério superior.

A implantação do presente PCD busca concretizar um importante passo na busca de sua visão institucional, qual seja, ser reconhecida como a melhor opção em Educação Superior para alunos, professores, colaboradores e acionistas.

Sumário

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	4
CAPÍTULO II – DA COMISSÃO PERMANENTE DE CARREIRA DOCENTE	5
CAPÍTULO III – DA ESTRUTURA DE CATEGORIAS E FAIXAS.....	6
CAPÍTULO IV – DA CONTRATAÇÃO DOS PROFESSORES.....	9
CAPÍTULO V – DAS PROMOÇÕES E PROGRESSÕES.....	10
CAPÍTULO VI – DO REGIME DE TRABALHO	12
CAPÍTULO VII – DA REMUNERAÇÃO, VALORES E VANTAGENS	13
CAPÍTULO VIII – DO AFASTAMENTO	14
CAPÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES AVALIAÇÕES	14
CAPÍTULO X – DAS CONDIÇÕES NECESSÁRIAS.....	15
CAPÍTULO XI – PILAR DE AVALIAÇÕES.....	16
CAPÍTULO XII – PILAR DE ATIVIDADES ACADÊMICAS	18
CAPÍTULO XIII – PILAR DE CAPACITAÇÕES E EXPERIÊNCIAS.....	21
CAPÍTULO XIV – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	23

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Mantenedora:	
Mantida: Faculdade Educacional de Pato Branco LTDA	
Cnpj: 03.420.225/0001-95	
Endereço: Benjamin Borges Dos Santos, 1100, Bairro Fraron	
Cidade: Pato Branco CEP 85503-350	UF: PR

Art 1º. Implanta o Plano de Carreira Docente, aprovado pelos seus Conselheiros Superiores, na região sindical Cidade.

Art 2º. Esse Plano de Carreira Docente consiste no estabelecimento de um conjunto de regras de procedimentos e critérios que buscam privilegiar a aderência e o reconhecimento da qualificação e do desempenho dos professores, para a progressão e movimentação em suas carreiras funcionais, bem como alicerça-se na cultura organizacional comprometida com a qualidade acadêmica e nos valores institucionais da Excelência e Meritocracia.

Art 3º. O presente Plano de Carreira Docente (PCD) abrange todos os professores que integram o corpo docente efetivo dessa Instituição de Ensino Superior – IES, nos níveis de graduação e pós-graduação, regidos pela legislação trabalhista em vigor.

Art 4º. Os objetivos deste Plano de Carreira Docente são:

- I. Promover o estímulo ao exercício da docência de forma eficaz e eficiente privilegiando meritocracia, mensurabilidade e clareza de critérios;
- II. Articular o ingresso, a promoção, a ascensão e a progressão da carreira docente considerando regime de trabalho e atividades acadêmicas;
- III. Estimular o aprimoramento pessoal e profissional do docente.

Art 5º. São consideradas funções docentes aquelas previstas na legislação vigente.

CAPÍTULO II – DA COMISSÃO PERMANENTE DE CARREIRA DOCENTE

Art 6º.A administração das regras desse Plano e da própria carreira docente é de competência da Comissão Permanente da Carreira Docente que é constituída por:

- I. Dois representantes indicados pela Mantenedora; incluindo o presidente da comissão;
- II. Um dirigente da Instituição de Ensino Superior –IES.

Parágrafo primeiro: A comissão constituída exercerá suas atividades por um período de 24 (vinte e quatro) meses, devendo ser escolhidos novos representantes após esse período.

Art 7º.São atribuições da Comissão Permanente da Carreira Docente:

- I. Apuração da pontuação dos docentes nos critérios vigentes do plano, semestralmente.
- II. Indicação para mérito dos docentes, segundo a tabela de pontuação, bianualmente;
- III. Acompanhamento das vagas publicadas em edital interno na IES de acordo com o plano de carreira;
- IV. Avaliação dos docentes inscritos para promoção nos critérios para promoção de acordo a política de carreira e da vaga disponível em edital;
- V. Decisão sobre desempate para promoção, conforme critérios estabelecidos no plano de carreira;
- VI. Apoiar no desenvolvimento e aperfeiçoamento da carreira docente;
- VII. Emitir parecer sobre a validade da documentação apresentada pelos docentes, para fins de ingresso e classificação na carreira;
- VIII. Estabelecer critérios de desempenho e indicadores de produtividade acadêmica;
- IX. Emitir parecer sobre a validade de títulos acadêmicos;
- X. Acompanhar a divulgação dos processos referentes a Carreira Docente na unidade.

Art 8º. São responsabilidades dos integrantes nomeados da Comissão Permanente da Carreira Docente:

RH da Unidade - Responsável por acompanhar em planilha específica a pontuação dos docentes, conforme critérios do plano e documentação comprobatória. Acompanhar as vagas de docentes publicadas, avaliando o cumprimento do percentual de docentes por categoria. Acompanhar a divulgação dos processos que impactam no plano de carreira para os docentes. Retornar a finalização do processo de indicação de mérito e promoção para a equipe corporativa.

Coordenador/Diretor Acadêmico da Unidade – Responsável por acompanhar conferir os critérios de avaliação, validar os títulos acadêmicos, validar a pontuação e tirar dúvidas no processo de avaliação das docentes.

Diretor Geral da Unidade - Avaliações de casos omissos, desempates e retorno de dúvidas.

CAPÍTULO III – DA ESTRUTURA DE CATEGORIAS E FAIXAS

Art 9º. A estrutura do Plano de Carreira Docente é configurada com 4 (quatro) categorias funcionais (Professor Auxiliar, Professor Assistente, Professor Adjunto e Professor Titular), em que cada categoria permite a progressão horizontal, desde que observados de forma cumulativas, conforme faixas:

I. Auxiliar:

- 1-Mínimo título de pós-Graduação com certificado registrado, com carga horária mínima de 360 horas, obtida em Instituição credenciada;
- 2-Experiência no magistério superior ou experiência profissional não acadêmico pedagógico na área.

II. Assistente:

- 1-Título de Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado ou Livre Docência, devidamente registrado;
- 2-Mínimo 5 (cinco) anos de experiência no magistério Superior;

3-Mínimo 4 (quatro) anos de efetivo exercício da docência nesta IES, com contrato de tempo horista, parcial, integral ou dedicação exclusiva.

III.Adjunto:

1-Título de Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado ou Livre Docência, devidamente registrado;

2-Mínimo 8 (oito) anos de experiência no magistério Superior;

3-Mínimo 7 (sete) anos de efetivo exercício da docência nesta IES, com contrato de tempo horista, parcial, integral ou dedicação exclusiva.

IV.Titular:

1-Título Doutorado, Pós-Doutorado ou Livre Docência, devidamente registrado;

2-Mínimo 14 (quatorze) anos de experiência no magistério Superior;

3-Mínimo 13 (treze) anos de efetivo exercício da docência nesta IES, com contrato de tempo horista, parcial, integral ou dedicação exclusiva.

Art 10º. A estrutura de categorias, faixas e percentuais de aumento em relação a faixa inicial estão descritas no quadro demonstrativo abaixo:

Tabela 1:

Categorias funcionais	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Auxiliar	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%
Assistente	110%	111%	112%	113%	114%	115%	N/A	N/A
Adjunto	120%	121%	122%	123%	124%	125%	N/A	N/A
Titular	130%	135%	140%	145%	150%	155%	N/A	N/A

Parágrafo Primeiro - Para a progressão na carreira, além da pontuação mínima de cada categoria funcional e faixa, serão exigidos:

Parágrafo Segundo - Os valores da tabela se referem ao percentual sobre o valor de Auxiliar I.

Parágrafo Terceiro - A evolução da titulação não implica em relação de subordinação entre docentes de diferentes categorias.

Parágrafo Quarto: o número de docentes em cada categoria preferencialmente obedecerá aos percentuais máximos de 20% para Professor Adjunto e 10% para Professor Titular aplicados à totalidade dos professores pertencentes ao quadro de pessoal docente em efetivo exercício independentemente do regime de trabalho.

I.Os percentuais estabelecidos poderão ser alterados mediante prévia aprovação da Setor de Remuneração e Diretoria de Ensino.

II.A Comissão Permanente de Carreira Docente deverá divulgar, de forma ampla, ao corpo docente de toda Instituição de Ensino Superior – IES, a alteração nos percentuais de cada categoria.

Art 11º.Os critérios de progressão serão descritos em detalhes na Política de Progressão na Carreira Docente. Os docentes serão avaliados por 3 pilares, acumulando pontos conforme descrito abaixo:

I.Pilar Avaliações (40% do total)

a)Esse pilar é resultado das avaliações dos alunos, gestores e órgãos reguladores sobre o curso ou instituição em que o docente atua.

II. Pilar Atividades Acadêmicas (30% do total)

b) Esse pilar é resultado da adesão e do nível de engajamento ao Modelo de Ensino da IES, bem como Produção de conteúdo, atuação em projetos de pesquisa e extensão ou atuação em cargos de gestão da IES.

III.Pilar Capacitações / Experiência (30% do total)

c)Esse pilar é resultado da titulação, cursos de aprimoramento e experiência, seja na atividade docente, seja em outras atividades profissionais.

CAPÍTULO IV – DA CONTRATAÇÃO DOS PROFESSORES

Art 12º.A contratação de novos professores poderá ser por meio de Edital de Cadastro de Reserva, a critério da IES, onde, dentre outras informações, deverá constar o critério inicial de contratação.

Art 13º.A admissão em cargo de Professor será feita pela mantenedora, mediante seleção e contrato na forma da legislação trabalhista em vigor.

Parágrafo Primeiro – A Gestão de Recursos Humanos (RH) da IES fixará as normas para seleção de que trata o ‘caput’ deste artigo, que poderá ocorrer mediante concurso de provas e títulos ou outros tipos de seleção aprovados pelos órgãos competentes das Instituições de Ensino Superior – IES, respeitados os pré-requisitos estabelecidos nas especificações de cada categoria.

Parágrafo Segundo – O processo seletivo prevê:

I.Análise do currículo com ênfase em: titulação acadêmica; produção científica; atividades acadêmicas desenvolvidas, tempo de docência e experiência profissional, vinculados à disciplina objeto do ingresso;

II.Banca e entrevista destinadas à avaliação final de qualificação científica, literária, filosófica ou artística.

Art 14º. A contratação ou o desligamento do Docente é de competência exclusiva da entidade Mantenedora, por proposta da Direção Geral e Direção Acadêmica, nos termos do Estatuto e do Regimento das Instituições.

Art 15º. Para o desenvolvimento de projetos específicos poderão ser admitidos profissionais que não exerçam a docência na Instituição de Ensino Superior - IES, por meio de contrato celebrado por tempo determinado e remuneração fixada pela Mantenedora.

Art 16º.A IES também poderá contratar prestador de serviço terceirizado, autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afastando, por conseguinte, a qualidade de emprego prevista no art. 3º da CLT;

Parágrafo primeiro: O colaborador autônomo ou terceirizado referido no parágrafo anterior poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços de exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho.

Art 17º. Nos termos da LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.(reforma trabalhista), a IES poderá contratar empregado por meio de prestação de serviço intermitente, quando as partes contratantes deverão observar os artigos 443 e seguintes da CLT.

CAPÍTULO V – DAS PROMOÇÕES E PROGRESSÕES

Art 18º.A promoção será meritocracia, tendo como objetivo a compreensão de que meritocracia, mensurabilidade e clareza de critérios estimulam o exercício da docência de forma eficaz e eficiente para realizar progressão docente entre categorias funcionais (progressão vertical) e a progressão entre faixas de mesma categoria (progressão horizontal).

Art 19º. As avaliações e promoções serão realizadas a cada 02 (dois) anos a partir da implantação deste Plano de Carreira Docente. A Direção Geral e a Direção acadêmica fixarão a lotação e quantidade de vagas disponíveis em cada categoria funcional (progressão vertical), de acordo com a disponibilidade de vagas da IES.

Parágrafo Primeiro - As promoções entre categorias funcionais (progressão vertical) serão condicionadas à existência de vagas, conforme Art. 7º, bem como à inscrição do docente elegível à promoção. Não havendo disponibilidade de vagas ficam, automaticamente, suspensas as promoções e as ascensões, devendo publicar edital para novas vagas ou inexistência de vagas.

Parágrafo segundo - Para concorrer a promoção nas categorias funcionais, professor deverá inscrever-se para participação da classificação, mediante requerimento protocolado na área de recursos humanos, com a documentação comprobatória completa dos requisitos necessários, nos prazos estabelecidos em Edital para a promoção nas diferentes classes funcionais.

Parágrafo Terceiro - A progressão horizontal seguirá obrigatoriamente o intervalo de dois anos, sem possibilidade de antecipação ou prorrogação. A progressão vertical, entretanto, poderá ser antecipada ou prorrogada, desde que a unidade tenha vagas disponíveis, orçamento suficiente e mediante aprovação da Direção de Ensino.

Parágrafo Quarto - Na antecipação de progressão, a pontuação mínima prevista no ciclo vigente não será exigida; nesse caso, será considerada a avaliação do ciclo anterior.

Art 20º. As progressões entre faixas (progressão horizontal) dentro da mesma categoria funcional dependem exclusivamente da quantidade mínima de pontos por parte do docente e ocorrem apenas para faixa imediatamente superior à faixa atual, conforme tabela I.

Art 21º. A publicação do processo de inscrição para promoção de categoria funcional (progressão vertical) ocorrerá em abril dos anos ímpares, com a classificação sendo divulgada em outubro do mesmo ano, conforme o número de vagas estabelecido pela Direção Geral. O enquadramento terá efeito a partir de janeiro do ano seguinte.

Parágrafo Primeiro - A constatação de qualquer irregularidade nos documentos apresentados implicará na anulação da promoção, sem prejuízo das sanções legais cabíveis;

Parágrafo Segundo - Em caso de empate na classificação, será contemplado, na ordem de prioridade a seguir descrita, de forma eliminatória, o docente: (i) que possuir a melhor classificação no pilar de avaliações, (ii) que possuir a melhor classificação

no pilar de atividades acadêmicas, (iii) maior tempo de prestação de serviço a IES e (iv) maior idade.

Parágrafo Terceiro - A Comissão Permanente da Carreira Docente poderá alterar as datas desse artigo, fazendo ampla divulgação.

CAPÍTULO VI – DO REGIME DE TRABALHO

Art 22º. O Plano de Carreira Docente compreende três regimes de trabalho:

- I. Regime integral – Docentes com 40 horas semanais de trabalho na instituição, nelas reservado tempo de pelo menos 20 horas semanais destinadas a estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, gestão, planejamento, avaliação, projetos e orientação de alunos.
- II. Regime parcial – Docentes com 12 a 40 horas semanais de trabalho na instituição, nelas reservado pelo menos 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação, projetos, gestão, trabalhos de extensão e orientação de alunos -pesquisa.
- III. Regime horista – Docentes que ministram aulas, independentemente da carga horária contratada ou que não se enquadrem em outros regimes de trabalho acima definidos.

Parágrafo Primeiro – Os Regimes de Trabalho previstos observam, no que tange às exigências básicas para atender os padrões de qualidade, o disposto nas diretrizes vigentes pelo Ministério da Educação (MEC).

Parágrafo Segundo – A permanência em um determinado regime de trabalho não é definitiva, podendo o docente ser transferido de um regime para outro de acordo com a distribuição das atividades exercidas pelo docente no período.

Parágrafo Terceiro: A qualificação mínima indispensável ao professor será a Pós-Graduação, sendo que para as categorias de Professor assistente, Adjunto, e Titular, devem ser demonstrados também a posse de título mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado ou Livre Docência, devidamente registrado, expedido por cursos reconhecidos de instituições credenciadas pelos órgãos competentes, na área em que se ministre a matéria/disciplina.

CAPÍTULO VII – DA REMUNERAÇÃO, VALORES E VANTAGENS

Art 23º. Os Docentes integrantes do Plano de Carreira Docente serão remunerados segundo a categoria funcional e a faixa, de acordo com os valores expressos na Tabela Salarial, em anexo I, conforme fixada pela mantenedora.

Art 24º. Em atendimento ao parecer do Conselho Nacional da Educação CNE/CE no 8/2007, a hora- aula compreende, para efeito da remuneração, a uma hora efetivamente ministrada e registrada.

Art 25º. A remuneração em cursos de extensão ou pós-graduação, poderá ser fixada, especificamente, caso a caso, em função das características do evento, a serem pagos em título próprio, cessando essa remuneração com o fim da prestação de serviços, sem gerar, em hipótese alguma, direito de continuidade, reflexo ou qualquer obrigação trabalhista.

Art 26º. Para fins deste Plano de Carreira Docente e para todos os demais fins em que venha a ser aplicado, compreende-se:

I. Por Hora-Aula (HA): O exercício da docência de ministrar aulas.

Art 27º. Os docentes, sem prejuízo das atribuições e vantagens decorrentes de suas funções e independentemente de suas atividades em sala de aula, poderão exercer atividades fora de sala de aula, incluindo funções administrativas.

Parágrafo Único – Os valores dessas atividades deverão ser pagos como gratificações, não se incorporando à remuneração, tratando-se de valores em retribuição ao exercício de atividade eventual ou especial, sendo devida única e exclusivamente enquanto vigente a atividade, podendo ser removido a qualquer momento mediante documento específico para tal fim.

CAPÍTULO VIII – DO AFASTAMENTO

Art 28º. Para as promoções previstas nesse Plano de Carreira Docente, é necessário que o docente esteja no efetivo exercício das suas funções, independentemente do regime de trabalho.

Parágrafo Único – O docente que se encontrar afastado da instituição, será considerado para efeito de classificação para ascensão ou progressão funcional, no efetivo exercício das suas funções.

CAPÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES AVALIAÇÕES

Art 29º. Para a progressão na carreira, serão auferidas pontuações para cada docente, a depender de critérios estabelecidos logo abaixo. O docente será elegível a movimentação se obtiver os critérios mínimos para cada categoria funcional e faixa.

Categorias funcionais	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Auxiliar	0	4900	5200	5500	5800	6100	6400	6700
Assistente	7000	7250	7500	7750	8000	8250	N.A.	N.A.
Adjunto	8500	8700	8900	9100	9300	9500	N.A.	N.A.
Titular	9600	9650	9700	9750	9800	9850	N.A.	N.A.

Art 30º. Os docentes serão avaliados por 3 pilares, com pontuação máxima de 10.000 pontos, acumulando pontos dentro do ciclo de avaliação conforme descrito abaixo:

- I. Pilar Avaliações (4.000 pontos - 40% do total);
- II. Pilar Atividades Acadêmicas (3.000 pontos - 30% do total);
- III. Pilar Capacitações / Experiência (3.000 pontos - 30% do total).

Art 31º.O docente se compromete a sempre fornecer informações atualizadas, verdadeiras e verificáveis. O uso de informações falsas, incompletas ou omissas pode resultar em invalidação da avaliação, além das sanções administrativas e penais cabíveis.

Parágrafo Único – A Instituição de Ensino Superior – IES ou seus representantes podem, a qualquer tempo, pedir documentos comprobatórios das informações prestadas pelo docente; sendo que o docente terá 15 dias corridos para apresentar a documentação.

Art 32º.O docente que estiver afastado, por qualquer motivo, por 90 dias ou mais em um determinado semestre, não terá pontuação aferida neste. Assim, terá sua pontuação zerada nas avaliações de frequência semestral, sem prejuízo aos demais itens ou semestres.

Parágrafo Único – No caso de afastamento motivado por doença e que seja inferior a 12 meses ou no caso de afastamento motivado por gravidez, as pontuações nos semestres de afastamento serão iguais a média dos outros semestres dentro do ciclo.

CAPÍTULO X – DAS CONDIÇÕES NECESSÁRIAS

Art 33º.A Rotina Acadêmica Docente - RAD será condição necessária para qualquer avaliação para promoção docente. Se a nota da rotina aferida em um determinado semestre for inferior a 90% (noventa por cento), o docente não receberá nenhuma pontuação referente àquele semestre, em todos dos pilares.

Parágrafo Único – A Rotina Acadêmica Docente consiste em indicadores que correspondem a realização das atividades inerentes aos registros associados a aulas, avaliações e acompanhamento dos alunos:

- I. Lançamento de notas;
- II. Lançamento de frequência;
- III. Fechamento da pauta;

IV. Lançamento de conteúdo.

CAPÍTULO XI – PILAR DE AVALIAÇÕES

Art 34º.Esse pilar é resultado das avaliações dos alunos, gestores e organismos externos sobre o curso ou instituição em que o docente atua. Será dividido em 3 avaliações: avaliação do aluno, avaliação do gestor e avaliação do curso.

Art 35º.Avaliação do Aluno (2.000 pontos – 20% do total)

Parágrafo Primeiro – Estão previstas 4 avaliações, sendo uma por semestre, no período de dois anos, cada uma com pontuação máxima de 500 e mínima de 100 pontos.

Parágrafo Segundo – Será atribuída a quantidade de pontos ao docente de acordo com a nota de avaliação institucional atribuída pelos alunos;

- I. Os 20% mais bem avaliados na IES receberão com 500 pontos;
- II. Os 21% - 40% mais bem avaliados receberão 400 pontos;
- III. Os 41% - 60% mais bem avaliados receberão 300 pontos;
- IV. Os 61% - 80% mais bem avaliados receberão 200 pontos;
- V. Os 20% mais mal avaliados receberão 100 pontos.

Parágrafo Terceiro – Em caso de empate, será considerado, na sequência: (I) maior tempo de prestação de serviço a IES, (II) maior tempo total de docência no ensino superior e (III) maior idade.

Parágrafo Quarto – Os professores que compartilham turmas com outros docentes serão avaliados apenas se forem os professores-responsáveis. No caso de o docente não ser responsável por nenhuma turma, receberá a mesma nota que o professor responsável pela turma com maior carga horária e maior número de alunos.

Art 36º.Avaliação do Gestor (1.000 pontos – 10% do total)

Parágrafo Primeiro – Estão previstas 2 avaliações, sendo uma por ano, no período de dois anos, cada uma com pontuação máxima de 500 e mínima de 100 pontos. A pontuação é calculada conforme sistema em andamento e considerando a regra de três associada que no sistema cada avaliação varia de 19 a 100 pontos.

Parágrafo Segundo – Será atribuída a quantidade de pontos ao docente de acordo com a nota de avaliação institucional, conforme calendário da área de Gente e Gestão, sendo atribuída pelo coordenador do curso, coordenador acadêmico ou pelo Diretor da unidade. O avaliador levará em conta critérios qualitativos pré estabelecidos pela ferramenta que considera as competências comportamentais globais e exclusivas de docentes.

Art 37º.Avaliação do Curso (1.000 pontos – 10% do total)

Parágrafo Primeiro – Estão previstas 2 avaliações, sendo uma por ano, no período de dois anos, cada uma com pontuação máxima de 500 e mínima de 0 ponto.

Parágrafo Segundo – Será atribuída a quantidade de pontos ao docente de acordo com o conceito de avaliação atribuída por organismo regulador, externo a administração da unidade. Será usada o último conceito ENADE disponível para o curso com maior quantidade de horas em que o docente atua. Se atuar com a mesma carga horária em cursos distintos, será considerado aquele com mais alunos matriculados.

- I.Cursos com conceito 1 ou 2, terão pontuação zerada;
- II.Cursos com conceito 3 corresponderá a 200 pontos;
- III.Cursos com conceito 4 corresponderá a 400 pontos;
- IV.Cursos com conceito 5 corresponderá a 500 pontos.

Parágrafo Terceiro – Caso o curso do docente não tenha sido avaliado no ENADE durante o período de progressão, será considerado o conceito do último ato regulatório (autorização, reconhecimento ou renovação de reconhecimento de curso). Em casos omissos, será considerada a média ponderada dos conceitos ENADE de todos os cursos das Instituições de Ensino Superior – IES. Para as IES cujos os cursos recebem conceito (Não satisfatório, parcialmente satisfatório e satisfatório) considerar:

- I. Cursos com conceito não satisfatório, terão pontuação zerada;
- II. Cursos com conceito parcialmente satisfatório corresponderá a 200 pontos;
- III. Cursos com conceito satisfatório corresponderá a 500 pontos.

CAPÍTULO XII – PILAR DE ATIVIDADES ACADÊMICAS

Art 38º.Esse pilar é resultado das atividades realizadas pelo professor fora de sala de aula que contribuem para: o desenvolvimento do Modelo de Ensino aplicado ao seu curso e a IES, as atividades acadêmicas complementares, a pesquisa, a extensão universitária e a internacionalização. Está dividido em 4 pilares: participação de reuniões e eventos do curso e IES, atuações acadêmicas, atuações em projetos de pesquisa, extensão e internacionalização e atuação em cargos de gestão.

Art 39º.Participação em reuniões e eventos do curso e IES (600 pontos – 6% do total)

Parágrafo Primeiro – Estão previstas 4 avaliações, sendo uma por semestre, no período de dois anos, cada uma com pontuação máxima de 150 e mínima de 0 ponto.

Parágrafo Segundo – Será atribuída a quantidade de pontos ao docente de acordo com a sua participação em reuniões e eventos de seu curso e da IES, conforme lista de presença oficial.

Parágrafo Terceiro - A unidade indicará previamente quais os eventos o professor deverá participar para receber a pontuação.

- I. Para nenhuma participação, será atribuído 0 pontos;
- II. Para participação entre 20,0% a 39,9%, será atribuído 45 pontos;
- III. Para participação entre 40,0% a 59,9%, será atribuído 90 pontos;
- IV. Para participação entre 60,0% a 79,9%, será atribuído 120 pontos;
- V. Para participação entre 80,0% a 99,9%, será atribuído 140 pontos;
- VI. Para participação entre 100,0%, será atribuído 150 pontos;

Art 40º.Atuações acadêmicas (600 pontos – 6% do total)

Parágrafo Primeiro – Estão previstas 4 avaliações, sendo uma por semestre, no período de dois anos, cada uma com pontuação máxima de 150 e mínima de 0 ponto.

Parágrafo Segundo – As atividades valerão pontos de acordo com o tempo e dificuldade de cada uma, sendo:

- I. 20 pontos: ações ambientais, culturais, esportivas ou cívicas (excursão e visitas), organização com palestrante externo, elaboração de plano de ensino, elaboração de roteiro de estudos ou práticas no laboratório;
- II. 30 pontos: orientação de Iniciação Científica, elaboração de caso concreto ou produção do conteúdo para programas de reforço;
- III. 40 pontos: Organização de feiras, gravação de conteúdo online, orientação de núcleos de prática, elaboração de roteiro híbrido ou elaboração de capítulo de livro;
- IV. 60 pontos: 50 questões inéditas no banco de questões (com gabarito e dentro dos critérios estabelecidos pela IES), elaboração e publicação de livro completo.

Art 41º.Atuações em projetos de pesquisa, extensão e internacionalização (1.200 pontos – 12% do total)

Parágrafo Primeiro – Estão previstas 4 avaliações, sendo uma por semestre, no período de dois anos, cada uma com pontuação máxima de 300 e mínima de 0 ponto.

Parágrafo Segundo – Serão avaliadas atividades de pesquisa, computadas no IPEI (Índice de Pesquisa, Extensão e Internacionalização), a ser extraído semestralmente do currículo Lattes de cada docente (200 pontos):

- I. Para IPEI 0 a 236, será atribuído 0 pontos;
- II. Para IPEI 237 a 475, será atribuído 45 pontos;
- III. Para IPEI 476 a 717, será atribuído 90 pontos;
- IV. Para IPEI 718 a 1.199, será atribuído 150 pontos;
- V. Para IPEI acima de 1.200 pontos, será atribuído 200 pontos;

Parágrafo Terceiro – É de responsabilidade do docente a atualização constante do currículo Lattes. Deve ser atualizado até os meses de março (primeiro semestre) e setembro (segundo semestre) ou sob solicitação da IES por receber um evento regulatório ou auditoria interna. (100 pontos):

- I. Para lattes não atualizado dentro do semestre será atribuído 0 pontos;
- II. Para lattes atualizado dentro do semestre, mas fora do prazo, será atribuído 40 pontos;
- III. Para lattes atualizado no prazo, será atribuído 100 pontos;

Art 42º.Atuações em cargos de gestão (600 pontos – 6% do total)

Parágrafo Primeiro – Estão previstas 4 avaliações, sendo uma por semestre, no período de dois anos, cada uma com pontuação máxima de 150 e mínima de 0 ponto.

Parágrafo Segundo – Serão consideradas para atividades de gestão acadêmica para docentes que tiverem cargos de coordenação ou gestão que valerão 150 pontos.

Parágrafo Terceiro – A pontuação desse artigo será zerada no ciclo de avaliação caso haja avaliação in loco no período e o respectivo conceito seja 1 ou 2 na avaliação.

CAPÍTULO XIII – PILAR DE CAPACITAÇÕES E EXPERIÊNCIAS

Art 43º.Esse pilar é resultado da titulação, cursos de aprimoramento e experiências, seja na atividade docente, seja em outras atividades profissionais. E será dividido em 3 avaliações: títulos e certificações, cursos de aperfeiçoamento e tempo de experiência.

Art 44º.Títulos e certificações (1.500 pontos – 15% do total)

Parágrafo Primeiro – Estão previstas 2 avaliações, sendo uma por ano, no período de dois anos, cada uma com pontuação máxima de 750 e mínima de 0 ponto.

Parágrafo Segundo – Será atribuída a quantidade de pontos ao docente de acordo com a titulação obtida bem como os estágios pós doutorais que venha a realizar a qualquer tempo e sejam reconhecidos por IES ou órgão de fomento e tenham validade no Brasil;

I. Para certificado de Especialista (lato sensu) ou cursos livres com mais de 360h será atribuído 300 pontos (limitado a 1).

II. Para título de Mestre (stricto sensu) será atribuído 400 pontos (limitado a 1).

III. Para título de Doutor (stricto sensu) será atribuído 700 pontos (limitado a 1).

IV. Para estágio pós-doutoral (stricto sensu), 750 pontos (limitado a 1).

Parágrafo Terceiro – Será considerado apenas 1 (um) certificado/título, sendo adotado o que tiver maior valor, por exemplo: ao final de um ano de avaliação, os pós doutores pontuarão 750 pontos; enquanto os doutores pontuarão 700 pontos. Isso valerá para todos os anos posteriores.

Parágrafo Quarto – Caso a defesa do título tenha acontecido a menos de 12 meses, será aceita a ata de defesa no lugar do diploma.

Parágrafo Quinto – O docente se compromete a fazer a entrega das cópias dos documentos comprobatórios do título ou da ata de defesa, sendo que a Instituição poderá pedir os originais a qualquer tempo.

Art 45º.Cursos de aperfeiçoamento ou de incentivo à qualificação na área de formação ou da prática docente (500 pontos – 5% do total)

Parágrafo Primeiro – Estão previstas 2 avaliações, sendo uma por ano, no período de dois anos, cada uma com pontuação máxima de 250 e mínima de 0 ponto.

Parágrafo Segundo – Será atribuída a quantidade de pontos ao docente de acordo com a quantidade de cursos concluídos dentro do ciclo de avaliação, sendo desconsiderados quaisquer cursos concluídos antes do início do ciclo:

I. Para certificado de cursos com mais de 60 horas e menos de 180 horas, será atribuído 50 pontos (limitado a 2).

II. Para certificado de cursos com mais de 181 horas, será atribuído 250 pontos (limitado a 2).

Parágrafo Terceiro – Para qualquer efeito, as horas de cursos de incentivo a qualificação ofertados pela Mantenedora, serão considerados como um único curso, sendo somado o número de horas.

Parágrafo Quarto - Não haverá limite para certificados para cursos realizados na plataforma UCA e ofertados pelo grupo Afya. No entanto, os cursos obrigatórios não serão considerados para pontuação.

Art 46º.Tempo de experiência (1.000 pontos – 10% do total)

Parágrafo Primeiro – Estão previstas 2 avaliações, sendo uma por ano, no período de 2 anos, cada uma com pontuação máxima de 500 e mínima de 0 ponto.

Parágrafo Segundo – Será atribuída a quantidade de pontos ao docente de acordo com a quantidade de anos trabalhados em todo o histórico do docente:

I. Cada ano trabalhado na docência do ensino superior corresponderá a 25 pontos (limitado 20 anos, somando 500 pontos).

II. Cada ano trabalhado na área de atuação profissional corresponderá a 25 pontos (limitado 20 anos, somando 500 pontos).

Parágrafo Terceiro – Para docentes dos cursos de licenciaturas, será considerada atividade de atuação profissional à docência em qualquer nível.

CAPÍTULO XIV – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art 47º.A Comissão Permanente de Carreira Docente regulamentará os assuntos relacionados a esse Plano de Carreira Docente.

Art 48º.Os professores com contrato de trabalho ativo no momento da implantação desse Plano de Carreira Docente serão enquadrados de forma automática na categoria e faixa de acordo com o valor de hora-aula que recebem.

Parágrafo Primeiro – As categorias funcionais constantes nesse Plano de Carreira Docente (PCD) não têm correlação direta ou automática com as titulações, sendo assim, os critérios de enquadramento funcional e as contratações de novos docentes seguem as regras estabelecidas nesse Plano.

Parágrafo segundo – No momento da implantação desse Plano de Carreira Docente (PCD), os docentes que aferirem hora-aula com valor entre faixas funcionais, serão enquadrados na faixa imediatamente inferior, mas receberão a diferença por meio de “diferença individual de horas”.

Parágrafo terceiro – Se de interesse da IES houver a contratação de docente com titulação maior da estabelecida na categoria funcional desse Plano de Carreira Docente (PCD), a remuneração base será da categoria funcional e haverá pagamento de “gratificação de titulação” para a diferença de salário base da função com a titulação do contratado.

Categorias funcionais	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Auxiliar	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%
Assistente	110%	111%	112%	113%	114%	115%	N/A	N/A
Adjunto	120%	121%	122%	123%	124%	125%	N/A	N/A
Titular	130%	135%	140%	145%	150%	155%	N/A	N/A

Art 49º. Para os docentes que venham a ser contratados, os valores de referência para as categorias e faixas não consideram os adicionais estabelecidos em Convenções Coletivas e/ou Acordos Coletivos para percentuais de aprimoramento acadêmico por titulação e/ou adicionais por tempo de serviço.

Art 50º. Na hipótese do docente se julgar prejudicado nos seus direitos, à época do enquadramento, poderá recorrer a Comissão Permanente de Carreira Docente no prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir da data do enquadramento, entendendo o silêncio como aceitação completa deste documento.

Art 51º. Este Plano de Carreira Docente poderá ser reformulado ou alterado pelo CONSUPE, mediante proposta da Mantenedora.

Art 52º. Os casos omissos ou excepcionais serão resolvidos pelo Comissão Permanente de Carreira Docente.

Art 53º. Este Plano de Carreira Docente entrará em vigor na data da publicação, revogando-se todo e qualquer plano de carreira anterior e todas as disposições em contrário.

Art 54º. O recebimento desde Plano de Carreira Docente (PCD) pelo empregado, seja por meio impresso ou digital, é condição de comprovação de sua ciência, razão pela qual não poderá ser alegado desconhecimento do mesmo.

ANEXO I - TABELA SALARIAL

Art. 1º. Essa tabela de valores foi atualizada de acordo com a última convenção coletiva de trabalho e será atualizada após homologação das novas convenções ou por determinação da empresa.

Art. 2º. Essa tabela é válida para a IES, localizada endereço:

Parágrafo Único - O Valor para Auxiliar I é de R\$ 29,98 (VINTE E NOVE REAIS E NOVENTA E OITO CENTAVOS).

Categories	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
PROFESSOR AUXILIAR	29,98	30,28	30,58	30,88	31,18	31,48	31,78	32,08
PROFESSOR ASSISTENTE	32,98	33,28	33,58	33,88	34,18	34,48	N.A	N.A
PROFESSOR ADJUNTO	35,98	36,28	36,58	36,88	37,18	37,48	N.A	N.A
PROFESSOR TITULAR	38,97	40,47	41,97	43,47	44,97	46,47	N.A	N.A