

Plano de Carreira Docente

Julho/2020

Este Plano de Carreira Docente (PCD) do **CENTRO UNIVERSITÁRIO TOCANTINENSE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNITPAC**, 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	8
CAPÍTULO V – DAS PROMOÇÕES E PROGRESSÕES	9
CAPÍTULO VI – DO REGIME DE TRABALHO.....	10
CAPÍTULO VII – DA REMUNERAÇÃO, VALORES E VANTAGENS	11
CAPÍTULO VIII – DO AFASTAMENTO.....	12
CAPÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS.....	12

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. O o **ITPAC INSTITUTO TOCANTINENSE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS S.A**, inscrito no CNPJ sob 02.941.990/0001-98, mantenedora do **CENTRO UNIVERSITÁRIO TOCANTINENSE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNITPAC**, localizada na Avenida Filadélfia, nº 568, Setor Oeste, CEP 77.816-540, na cidade de Araguaína - Tocantins, implanta o Plano de Carreira Docente, aprovado pelos seus Conselheiros Superiores, na região sindical do Tocantins.

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 Comissão Permanente de Carreira Docente.

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. 12. 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. 13. 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. 14. 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. 15. 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. 16. **UNITPAC** 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. 17. Nos termos da LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.(reforma trabalhista), o **UNITPAC NACIONAL** 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. 18. 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. 19. 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.

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.

Art. 20. 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. 21. A publicação do processo de inscrição para promoção de categoria funcional (progressão vertical) ocorrerá em abril dos anos pares, 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. 22. 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. 23. 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. 24. 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. 25. 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. 26. 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. 27. 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.

CAPITULO VIII – DO AFASTAMENTO

Art. 28. 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 FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 29. A Comissão Permanente de Carreira Docente regulamentará os assuntos relacionados a esse Plano de Carreira Docente.

Art. 30. 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. 31. 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. 32. 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. 33. Este Plano de Carreira Docente poderá ser reformulado ou alterado pelo CONSUPE, mediante proposta da Mantenedora.

Art. 34. Os casos omissos ou excepcionais serão resolvidos pelo Comissão Permanente de Carreira Docente.

Art. 35. 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. 36. 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 **CENTRO UNIVERSITÁRIO TOCANTINENSE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNITPAC**, localizada na Avenida Filadélfia, nº 568, Setor Oeste, CEP 77.816-540, na cidade de Araguaína – Tocantins.

Parágrafo Único - O Valor para Auxiliar I é de **R\$ 24,45 (Vinte e quatro reais e quarenta e cinco centavos)**.

Categorias	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
PROFESSOR AUXILIAR	24,45	24,69	24,94	25,18	25,43	25,67	25,92	26,16
PROFESSOR ASSISTENTE	26,90	27,14	27,38	27,63	27,87	28,12	N.A.	N.A.
PROFESSOR ADJUNTO	29,34	29,58	29,83	30,07	30,32	30,56	N.A.	N.A.
PROFESSOR TITULAR	31,79	33,01	34,23	35,45	36,68	37,90	N.A.	N.A.

Serão acrescidos aos valores da tabela acima os adicionais referentes a titulação:

ADICIONAL DE TITULAÇÃO ESPECIALISTA	2,58
ADICIONAL DE TITULAÇÃO MESTRE	9,04
ADICIONAL DE TITULAÇÃO DOUTOR	15,48