

## UniRitter: novo Plano de Carreira corrige distorções

Foto: Igor Sperotto



**A**pós três rodadas de negociação com a Reitoria e cinco reuniões com os professores, foi assinado o Acordo Coletivo de Trabalho que institui o novo Plano de Carreira Docente do Centro Universitário Ritter dos Reis/UniRitter.

Esse processo que se encerra abre

possibilidade para revisão de algumas questões que desencorajavam os pedidos dos professores na modalidade anterior, que resultava em um pequeno número de beneficiados devido à dificuldade de obter progressão nos últimos dois anos. À medida em que as negociações foram evoluindo, houve consenso no sentido de que se realizasse mudanças substanciais nos critérios e pontuação, estabelecendo, com isso, condições para que os docentes do UniRitter se enxerguem dentro do quadro com reais possibilidades de construção da carreira docente.

O resultado final apresentado, avaliado e apoiado por um número importante de professores, que compareceram às reuniões, expressa avanços construídos no conteúdo do texto, com ênfase na fixação de critérios mais objetivos e uma tabela de pontuação clara, em que cada professor saberá exatamente o que precisará fazer para, uma vez atendidos e encaminhado seu pedido, ver implementada sua progressão, tanto vertical quanto horizontal.

O Sinpro/RS, que tem a compreensão que é seu papel a construção de Planos de Carreira, valoriza a negociação como forma de incluir o interesse e reivindicações dos professores. O Sindicato avalia o resultado desse processo como positivo e destaca a importância de que cada professor leia com atenção a íntegra do Plano Aprovado e construa sua carreira no UniRitter.

evoluções de *status* acadêmico e ganho real de salário que não podem ser desperdiçadas. Nos PCDs negociados e acordados com o Sinpro/RS, os professores não são promovidos pela vontade unilateral do empregador, mas progredem com base no atingimento dos requisitos de titulação, tempo de serviço e pontuação por produção e desempenho acadêmico. Acompanhe e participe da política do Sinpro/RS na frente de atuação sobre os Planos de Carreira Docente. Pela sistemática instituída, os planos acordados com as instituições pelo Sinpro/RS são passíveis de revisão e renegociação a cada dois anos. Fiscalize a implementação do PCD no UniRitter e ajude a qualificá-lo com a sua participação.

### EDITORIAL

## Política do Sinpro/RS para os PCDs

No Brasil, a legislação educacional vigente estabelece a exigência de Plano de Carreira Docente (PCD) para todas as Instituições de Educação Superior – IES, independente do seu *status* (universidades, centros universitários ou faculdades isoladas).

Trata-se de requisito de qualidade de ensino que dá perspectiva de carreira profissional aos professores na medida em que são integralizadas as exigências do PCD para a progressão funcional.

O Sinpro/RS vem desenvolvendo uma intensa política junto às IES privadas do RS com vistas à definição de PCDs estruturados com base em critérios objetivos e transparentes para o desenvolvimento de uma carreira profissional na medida em

que forem atingidos os requisitos.

Trata-se de PCDs formalizados através de Acordo Coletivo de Trabalho com as instituições de ensino e/ou homologados pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Para que esta política relativa aos PCDs se traduza em efetivos ganhos aos professores, é fundamental a sua habilitação nos processos de progressão instaurados através de editais internos, geralmente no segundo semestre do ano.

As exigências e as formalidades burocráticas de um modo geral são elevadas, mas é fundamental que você, professor, apresente as suas credenciais e aproveite as oportunidades de progressão.

As progressões representam efetivas

# Para melhor entender o novo Plano

## 1) ESTRUTURA

O Plano se estrutura em quatro categorias funcionais, cada uma delas com dois níveis. Quanto ao enquadramento, o critério é a titulação. Assim, graduados e especialistas são admitidos como auxiliar I, mestre auxiliar II, doutor assistente I (Arts. 7º, 8º e 9º).

## 2) PROGRESSÃO

As progressões representam efetivos ganhos para os professores. Para desenvolver a carreira, o docente deve observar os requisitos tempo e pontuação (Arts. 8º, 9º, 10 e 11).

a) O tempo é pré-requisito base uma vez que não ficou estabelecida a antiguidade para progressão automática: cada professor deverá permanecer 4 (quatro) anos no nível anterior.

b) A pontuação é o elemento que determina o direito. Para progredir, os professores auxiliares, assistentes e adjunto I deverão atingir uma média de 3 (três) pontos, enquanto que para alçar a condição de adjunto II ou titular I e II, a pontuação é de no mínimo 4 (quatro).

Permaneceu a possibilidade para o titular II avançar cinco vezes após atingir esse nível da categoria (Art. 25).

## 3) PONTUAÇÃO

Para mensurar a produtividade

científica, acadêmica, a experiência e a dedicação do professor, foram estabelecidos 6 (seis) critérios, com escalas de avaliação quantitativa: Experiência na Carreira Docente, Experiência em atividades não Acadêmicas, correlatas a sua área de conhecimento, Produção Científica, Aperfeiçoamento na Área de Conhecimento, Dedicação na Instituição e Avaliação da Coordenação do Curso.

Houve uma substancial modificação na forma e conteúdo da tabela e mecanismo de pontuação. O novo plano estabelece claramente os critérios, a forma e peso que é atribuído para cada atividade desenvolvida pelo docente, na instituição e fora dela.

A mais importante mudança é a incorporação do Critério 5, *Dedicação na Instituição*, tempo dedicado pelo professor às atividades de ensino, pesquisa, extensão, avaliação e gestão acadêmica. Não há dúvida que ao estabelecer uma proporcionalidade com carga horária trabalhada cria-se um critério mais justo. Essa era uma das expectativas que os docentes queriam ver atendida.

Cada professor deve verificar a tabela anexa, onde constam os critérios, escalas e pontuação e, a partir dali, fazer um plano de desenvolvimento de sua carreira.

A fórmula é simples. Durante os 4 (quatro) anos de permanência no

nível, cada professor deverá somar pontos nos 6 (seis) critérios distintos e dividir por 6 (seis). Se a média for igual ou superior a 3 (três), encaminhará seu pedido à comissão de acompanhamento do Plano (art. 27) e fará jus à progressão para o próximo nível ou categoria.

No Critério 3, *Produção Científica*, é fundamental saber o que será considerado para pontuar e o peso de cada atividade (ver Apêndice II).

## 4) QUANDO SOLICITAR O PEDIDO

A abertura do processo acontecerá uma vez ao ano até o mês de maio. Todos os docentes que durante a vigência desse Acordo (outubro de 2015), completarem 4 (quatro) anos de permanência no nível, tem o direito de encaminhar seu pedido de progressão (Arts. 22, 24,25,26).

Para isso, deverão encaminhar seus pedidos dentro do calendário da instituição, que deverá ser até o mês de maio de cada ano, e a progressão deferida passará a vigor sempre a partir do mês de agosto subsequente. Nos anexos, Apêndice I, consta uma planilha que serve de instrumento para os docentes realizarem seu pedido.

A direção do UniRitter assumiu o compromisso de dar ampla divulgação do calendário. O Sinpro/RS reforçará junto aos professores que não deixem de exercer o seu direito.

# Principais destaques do novo PCD

**Art. 22** – O processo para concessão da **progressão** é instaurado, pelo UniRitter, uma vez ao ano, em período previsto no Calendário Acadêmico, para as categorias funcionais de professor auxiliar, assistente e adjunto.

**Parágrafo Único** – No caso da categoria de professor titular, cujo acesso depende das condições de lotação, o processo será aberto sempre que existir(em) vaga(s), sendo que o número de posições que constitui a lotação da classe de professor titular é limitada a treze por cento (13%) do total de docentes, integrantes do Quadro de Carreira Docente e em exercício até a data de instauração do processo de progressão.

## Art. 30 – Os valores básicos das horas-aula, sem os adicionais, vigentes no mês de setembro de 2013:

Auxiliar (nível I)	R\$ 33,47	Adjunto (nível I)	R\$ 46,33
Auxiliar (nível II)	R\$ 36,79	Adjunto (nível II)	R\$ 48,10
Assistente (nível I)	R\$ 40,50	Titular (nível I)	R\$ 49,31
Assistente (nível II)	R\$ 44,56	Titular (nível II)	R\$ 50,57

**Parágrafo Único** – Os valores básicos das horas-aula são reajustados conforme estabelece a Convenção Coletiva de Trabalho.

**Art. 31** – A remuneração mensal correspondente a cada categoria funcional dos docentes enquadrados no Plano de Carreira Docente tomará por base o valor da hora-aula básico vigente para cada categoria funcional multiplicado pela carga horária semanal do docente, multiplicado por quatro e meia (4,5) semanas, sendo o resultado acrescido cumulativamente dos percentuais correspondentes ao Adicional de Aprimoramento Acadêmico, aos Avanços, aos Adicionais de Tempo de Serviço e ao Descanso Semanal Remunerado.

## PRODUÇÃO EM PESQUISA INSTITUCIONAL – PONTUAÇÃO DA PRODUÇÃO DOCENTE NA ATIVIDADE DE PRODUÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA INSTITUCIONAL

1. Produção de textos para artigos ou livros e de patentes	Pontos
1.1 Artigos completos publicados em periódicos classificados no estrato A1 – <i>Qualis</i> CAPES	40
1.2 Artigos completos publicados em periódicos classificados no estrato A2 – <i>Qualis</i> CAPES	35
1.3 Artigos completos publicados em periódicos classificados no estrato B1 – <i>Qualis</i> CAPES	26
1.4 Artigos completos publicados em periódicos classificados no estrato B2 – <i>Qualis</i> CAPES	24
1.5 Artigos completos publicados em periódicos classificados no estrato B3 – <i>Qualis</i> CAPES	22
1.6 Artigos completos publicados em periódicos classificados no estrato B4 – <i>Qualis</i> CAPES	20
1.7 Artigos completos publicados em periódicos classificados no estrato B5 – <i>Qualis</i> CAPES	18
1.8 Artigos completos publicados em periódicos classificados no estrato C – <i>Qualis</i> CAPES	14
1.9 Artigos completos publicados em periódicos não constantes <i>Qualis</i> CAPES	12
1.10 Livros que caracterizem produção acadêmica	40
1.11 Capítulos de livros que caracterizem produção acadêmica (máximo dois capítulos por livro)	18
1.12 Processos e produtos oriundos de projetos de pesquisa com registro ou patente	40
2. Publicação em eventos científicos	Pontos
2.1 Trabalhos completos publicados em anais de eventos científicos internacionais	15
2.2 Trabalhos completos publicados em anais de eventos científicos nacionais	10
2.3 Trabalhos completos publicados em anais de outros eventos científicos	05
3. Produção técnica publicada	Pontos
3.1 Produção técnica publicada em periódicos indexados internacionais	12
3.2 Produção técnica publicada em periódicos indexados nacionais	09
3.3 Produção técnica publicada em periódicos indexados locais	06
3.4 Produção técnica publicada em periódicos não indexados internacionais	03
3.5 Produção técnica publicada em periódicos com corpo editorial/nacionais não indexados	02
3.6 Produção técnica publicada em livros que caracterizem produção acadêmica	10
4. Orientações concluídas	Pontos
4.1 Monografia de conclusão de cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> (máximo de três por ano)	04
4.2 Dissertações de conclusão de Mestrado <i>stricto sensu</i>	08
4.3 Teses de conclusão de Doutorado <i>stricto sensu</i>	10
4.4 Iniciação científica Pibic CNPq, Fapergs e outras agências (cada BIC)	05
4.5 Assistente de Pesquisa Científica UniRitter (máximo de dois por ano)	04
4.6 Bolsista de Iniciação Científica, Monitor ou Bolsista de Extensão UniRitter (máximo de três por ano)	03
4.7 Estudante Voluntário em Pesquisa ou Extensão UniRitter (máximo de três por ano)	01
4.8 Trabalho de Conclusão de Curso de curso de graduação (máximo de três por ano)	02
5. Participação em Bancas	Pontos
5.1 Participação em bancas examinadoras de trabalhos em cursos pós-graduação <i>lato sensu</i> (máximo de duas por ano)	02
5.2 Participação em bancas examinadoras de mestrado (máximo duas por ano)	04
5.3 Participação em bancas examinadoras de doutorado (máximo duas por ano)	05
5.4 Participação em bancas de qualificação de mestrado ou doutorado e bancas para seleção de docentes em concursos públicos (máximo duas por ano)	03
5.5 Participação em bancas de Iniciação Científica ou Extensão (máximo de uma por ano por modalidade)	01
5.6 Participação em comitês de avaliação de artigos de revistas e/ou eventos técnico-científicos (máximo dois por ano)	01
5.7 Participação em Comitê de Ética (dois pontos por ano de participação)	02
6. Produção técnica decorrente de projetos e atividades de pesquisa aprovadas pela CamPesP	Pontos
6.1 Tradução e/ou revisão de livros publicados (máximo uma por ano)	04
6.2 Produção de materiais didáticos, boletins técnicos e similares, manuais (máximo dois por ano)	04



## CRITÉRIOS, ESCALAS E PONTUAÇÃO PARA AVALIAÇÃO DE DOCENTES

Para mensurar a produtividade científica, acadêmica e profissional dos docentes são estabelecidos critérios de avaliação, que possuem escalas de avaliação quantitativa:

- **Critério 1: Experiência na Carreira Docente**

Deve ser considerado o tempo de experiência, como professor, no exercício de suas atividades docentes no ensino superior (cursos de graduação), devidamente comprovadas com registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e/ou contrato de prestação de serviço como docente.

- **Critério 2: Experiência em atividades não acadêmicas, correlatas a sua área de conhecimento**

Deve ser considerado o tempo de experiência em atividades não acadêmicas, cujas atividades desenvolvidas sejam correlatas a sua área de conhecimento de atuação na instituição. Para fins de comprovação destas atividades na função, serão considerados:

– Atuação profissional com comprovação em carteira de trabalho ou respectivo contrato, segundo os preceitos de vínculo previstos na CLT.

– Atuação profissional na condição de prestador de serviços de consultoria e/ou assessoria na área de atuação na instituição, com comprovação mediante apresentação do contrato de prestação de serviços.

– Atuação na condição de autônomo – comprovação mediante apresentação do DECORE (Declaração Comprobatória de Percepção de Rendimentos) e, quando a profissão for regulamentada, comprovação mediante registro adimplente em conselho profissional.

- **Critério 3: Produção Científica**

Considera, com base nos últimos 4 (quatro) anos, o desenvolvimento de atividades relacionadas à produção de artigos, matérias em publicações de livros, revistas, jornais, periódicos nacionais e internacionais indexados, participação em congressos para apresentação de trabalhos e realização de pesquisas.

- **Critério 4: Aperfeiçoamento na Área de Conhecimento**

Considera, com base nos últimos 4 (quatro) anos, os conhecimentos adquiridos pelo docente em cursos de aperfeiçoamento e especialização, internos ou externos, relacionados a sua área de conhecimento e atuação.

- **Critério 5: Dedicção na Instituição**

Analisa-se o tempo dedicado às atividades de ensino, gestão acadêmica, de pesquisa, de extensão e de avaliação, ponderando a carga horária efetiva semanal, calculada pela média aritmética dos semestres do período de referência da avaliação.

*Pontuação Bônus:* docentes com função de Gestão Acadêmica na instituição.

- **Critério 6: Avaliação da Coordenação do Curso**

O docente é avaliado de forma qualitativa pela Coordenação do Curso nas suas atividades de ensino na instituição. No caso de o avaliado ser o Coordenador do Curso, a avaliação será realizada pelo gestor imediato.

Seguem abaixo os Critérios, com suas respectivas escalas e pontuações:

Critério 1: Experiência na Carreira Docente		Critério 3: Produção Científica		Critério 5: Dedicção na Instituição	
Escala	Pontuação	Escala	Pontuação	Escala	Pontuação
Até 4 anos e 11 meses	3	Não possui produção científica	0	Até 10,9 horas semanais	0
De 5 a 9 anos e 11 meses	5	Até 48 pontos	2	De 11 a 15,9 horas semanais	1
De 10 a 14 anos e 11 meses	7	De 49 a 111 pontos	4	De 16 a 20,9 horas semanais	3
De 15 a 19 anos e 11 meses	9	De 112 a 175 pontos	6	De 21 a 25,9 horas semanais	5
Acima de 20 anos	11	De 176 a 250 pontos	8	De 26 a 30,9 horas semanais	7
		Acima de 250 pontos	10	De 31 a 35,9 horas semanais	9
				De 36 a 40 horas semanais	11
Critério 2: Experiência em atividades não acadêmicas, correlatas a sua área de conhecimento		Critério 4: Aperfeiçoamento na Área de Conhecimento		<i>Pontuação Bônus (função em Gestão Acadêmica):</i> Somar (+3) na média do Critério	
Escala	Pontuação	Escala	Pontuação	Critério 6: Avaliação da Coordenação do Curso	
Não possui experiência não acadêmica	0	Até 20 horas	0	Escala	Pontuação
Até 4 anos e 11 meses	1	De 21 a 39 horas	1	Até 1,99 pontos	1
De 5 a 9 anos e 11 meses	2	De 40 a 79 horas	2	De 2 a 2,99 pontos	2
De 10 a 14 anos e 11 meses	3	De 80 a 159 horas	3	De 3 a 3,99 pontos	3
De 15 a 19 anos e 11 meses	4	De 160 a 239 horas	4	De 4 a 4,99 pontos	4
Acima de 20 anos	5	Acima de 240 horas	5	5 pontos	5



### Assembleia dos Professores da Educação Superior

Data: 7 de dezembro

Hora: 10h30min

Local: Sede Estadual do Sinpro/RS (Av. João Pessoa, 919)

Pauta de reivindicações da educação superior para as negociações 2014