



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

**Empregador:** Sociedade Goiana de Cultura, mantenedora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO)

**CNPJ:** 01.587.609/0001-71

## **RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA**

Prezado Sr. Chefe do Setor de Fiscalização do Trabalho desta Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, relata-se o resultado da Auditoria Fiscal Trabalhista realizada em virtude da emissão da Ordem de Serviço (OS) 3157825-0.

### **I) Objetivo da Ação Fiscal**

A ação fiscal trabalhista na Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO), cuja preparação teve início em 1º de agosto de 2024 e a notificação do empregador se deu em 16 de agosto de 2024, foi motivada por suspeitas de graves irregularidades na relação de trabalho dos docentes contratados sob o regime de tempo integral (40 horas) e tempo parcial (30 horas). As denúncias recebidas indicavam a possível prática de assédio moral, alteração unilateral de contratos de trabalho em prejuízo a docentes e não pagamento integral de salários.

O principal objetivo da fiscalização, *a priori*, foi investigar se a PUC/GO estaria reduzindo, sem justo motivo, e/ou zerando a carga horária de docentes contratados como mensalistas (sob o regime de Tempo Integral e/ou Tempo Parcial).

No decorrer da ação fiscal, outras denúncias foram surgindo, tais como: 1) Descumprimento do Regulamento de Progressão; 2) Não Pagamento do DSR aos Professores Horistas; 3) Preterição de Professores em Tempo Integral na distribuição de carga horária; 4) Salário Complessivo; e 5) Redução do valor da Hora-Aula para os docentes que migraram, por meio de processo seletivo, para o novo Regulamento de Carreira Docente (RCD).

### **II) Metodologia da Ação Fiscal**

A ação fiscal em tela seguiu a sequência de procedimentos a seguir:



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

### **II.1) Oitiva de Denunciantes e recebimento de documentos**

Foram realizadas oitivas de professores, via Teams e Google Meet, nos dias 01/08/2024 e 07/10/2024 e, presencialmente, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/GO, no dia 30/09/2024, momento em que foram registradas, pelas presentes Auditoras Fiscais e pela Chefia da Fiscalização, aspectos relevantes das declarações.

Foram ainda, realizadas coletas de Termos de Depoimento de alguns professores (10 no total), em setembro de 2024, por meio de reuniões individuais, previamente agendadas, via Google Meet.

Representantes dos Sindicato dos Professores (SINDIPRO) e da Associação dos Professores da PUC/GO (APUC) também foram ouvidos, juntamente com o advogado da APUC. Eles enviaram, após solicitação, diversos documentos, como os Regulamentos de Carreiras, documentos integrantes de ações judiciais coletivas e individuais, editais de processos seletivos, ofícios encaminhados por essas instituições à PUC/GO, dentre outros.

O objetivo foi obter informações e provas que colaborassem na investigação de indícios de irregularidades e no esclarecimento dos fatos que estavam sendo investigados, especialmente pelo fato de a PUC/GO não ter apresentado nenhum documento à Auditoria Fiscal do Trabalho, apesar de ter sido notificada, presencialmente, a fazê-lo por duas vezes.

Foi realizado um minucioso trabalho de triagem e análise dos documentos apresentados, buscando identificar possíveis inconsistências ou evidências de irregularidades.

### **II.2) Elaboração de Notificação para Apresentação de Documentos**

Concomitantemente às etapas de coletas de informações e documentos acima descritas, foram elaboradas Notificações para Apresentação de Documentos – NAD, destinada à PUC/GO, solicitando a entrega de informações e documentos específicos.

A primeira notificação foi entregue pessoalmente no dia 16/08/2024 e estabeleceu o prazo de 14 dias para que a instituição apresentasse, via Domicílio Eletrônico Trabalhista - DET, toda a documentação solicitada, sob pena de autuação em caso de descumprimento.

A PUC não enviou nenhum dos documentos solicitados, o que motivou a lavratura do Auto de Infração nº 22.802.448-0, por embarço à fiscalização.

Foi então, emitida uma segunda notificação de igual teor da primeira, que foi entregue, presencialmente, à assessora jurídica da PUC/GO, Maria Aparecida R. S. Batista, em



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

06/09/2024, concedendo o prazo de 17 dias, para apresentação dos documentos. Essa segunda NAD também foi integralmente descumprida, motivo pelo qual foi lavrado o AI 22.831.050-4.

Uma terceira notificação foi enviada exclusivamente via DET, solicitando pontualmente documentos sobre licença sem remuneração dos docentes e, a Universidade juntou alguns documentos nesse momento. Ressalte-se que esta notificação não foi abrangente quanto as duas primeiras notificações (em que foram solicitados diversos documentos trabalhistas).

Ressalte-se que os prazos concedidos foram razoáveis e suficientes e, inclusive superiores à média dos prazos concedidos nas auditorias em geral e, mesmo assim, não foram apresentados NENHUM dos documentos solicitados nas duas primeiras NADs, o que inclusive motivou a negativa do pedido de prorrogação de prazo feita pela PUC/GO. A postura da PUC ao ignorar as notificações enviadas evidencia, no mínimo, desinteresse e má vontade em esclarecer o cumprimento das normas legais trabalhistas, além de revelar descaso com as instituições de fiscalização.

### **II.3) Elaboração de roteiro da entrevista estruturada – formulário digital encaminhado eletronicamente e roteiro para coleta de depoimentos**

Foi criado um formulário, via Google Forms, com 23 questões, destinado a entrevistar o máximo possível de docentes da PUC/GO, buscando ampliar a escuta aos docentes e obter informações diretamente dos professores, uma vez que a Universidade não vinha se mostrando colaborativa.

### **II.4) Elaboração de Autos de Infração**

Identificadas irregularidades durante a análise dos documentos, as auditoras procederam à elaboração dos autos de infração a seguir:

Nº do AI	Descrição da ementa	Capitulação
22.868.871-0	Alterar as condições ou cláusulas do contrato individual de trabalho, ocasionando prejuízos ao empregado.	Art. 468, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

22.868.872-8	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
22.868.873-6	Adotar qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso ao trabalho ou à sua manutenção.	Art. 1º da Lei nº 9.029/1995.
22.869.417-5	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	Art. 444 da CLT.
22.869.416-7	Deixar a organização de adotar as medidas previstas no subitem 1.4.1.1 da NR-01, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 1.4.1.1, alínea "a", "b" e "c", da NR-01, com redação da Portaria MTP nº 4.219/2022.
22.869.415-9	Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.	Art. 464 da CLT
22.802.448-0	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia	Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

	e hora previamente fixados pelo AFT.	
22.831.050-4	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.	Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **III) Resultados encontrados e análise**

#### **III.1) Resumo da Situação Fática**

Em 1985, a PUC/GO criou um estatuto da carreira docente que previa que os professores contratados sob o regime de tempo integral deveriam cumprir uma carga horária de dedicação obrigatória de 40 horas semanais. Esse regime, ao longo dos anos, assegurou aos docentes uma jornada de trabalho estável, sem possibilidade de redução unilateral por parte da universidade e a garantia de um salário relativamente fixo, evoluindo com o valor da hora aula.

Outros Estatutos foram publicados em 2004 e 2014 e, sempre com a previsão de Professores em Tempo Integral (TI), com cumprimento de 40 horas; Professores em Tempo Contínuo/Parcial (TP), com carga horária de 30 horas e 20 horas e professores horista. Como exemplo, cite-se o art. 29, do Estatuto da Carreira docente de 2014:

Art. 29. Os professores serão contratados sob um dos regimes de dedicação semanal:

I – Regime de tempo integral (TI) destinado ao docente que assume atividades integradas de ensino, pesquisa e/ou extensão, **com dedicação obrigatória de 40 (quarenta) horas semanais** de presença efetiva na Unidade Acadêmico-Administrativa em que estiver lotado, ou que esteja à disposição da Universidade;

II – Regime de tempo parcial ou contínuo (TC2) destinado ao docente que assume atividades integradas de ensino, pesquisa e/ou extensão, **com dedicação obrigatória de 30 (trinta) horas semanais** de presença



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

efetiva na Unidade Acadêmico-Administrativa em que estiver lotado, ou que esteja à disposição da Universidade;

III – Regime de tempo parcial ou contínuo (TC1) destinado ao docente que assume atividades integradas de ensino, pesquisa e/ou extensão, **com dedicação obrigatória de 20 (vinte) horas semanais** de presença efetiva na Unidade Acadêmico-Administrativa em que estiver lotado, ou que esteja à disposição da Universidade;

IV – Regime de hora-aula (Horista), destinado ao docente que assume atividades de ensino e orientação acadêmica, **com dedicação de até 40 (quarenta) horas semanais**, de acordo com regulamentação aprovada pelo CEPEA e respeitado o disposto no Art. 318 da Consolidação das Leis do Trabalho.

De acordo com as normativas internas expedidas pela PUC/GO (que formam a base legal de formação de seus contratos de trabalho), sob o regime de Tempo Integral (TI), o docente se obriga a prestar uma jornada de trabalho fixa e invariável de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, preservando-se ao menos metade desse tempo para estudos, pesquisa, atividades de extensão, planejamento e avaliação.

No regime de Tempo Parcial (TC), o docente se obriga a prestar uma jornada de trabalho fixa e invariável de 20 ou 30 horas semanais (TC1 e TC2), nelas preservando-se pelo menos 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de alunos.

Já os professores horistas, contratado exclusivamente para ministrar aulas, são contratados com carga horária mínima, por tempo indeterminado, de 4 horas, podendo chegar a carga total a 40 horas. Sua carga horária semanal mínima fixada em seu contrato de trabalho e na portaria de sua nomeação.

Ou seja, **por força das próprias normativas internas da PUC/GO**, a redução de carga horária se mostra incompatível com os contratos de trabalho dessas modalidades (TI e TP).

Ainda nesse sentido, o Decreto nº 9.235/2017, que regulamenta as questões de Ensino Superior previstas na Lei de Diretrizes Básicas da Educação (Lei nº 9.394/96), prevê no art. 93, que o exercício ou atividade docente em tempo integral compreende a prestação das 40 horas de trabalho, sendo reservado o tempo de pelo menos 20 horas semanais para estudos, pesquisa, extensão, planejamento, gestão e avaliação.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

No entanto, há vários relatos de professores da PUC/GO e, inclusive inúmeras ações judiciais, em que professores demonstram que a Instituição tem agido de maneira abusiva e ilegal, reduzindo a jornada de trabalho e de salário, inclusive desses professores em tempo integral.

Alguns encontram-se com redução drástica da carga horária e, até mesmo, sem qualquer carga horária disponível, o que demonstra um descumprimento do acordo contratual realizado com esses professores, considerando o Estatuto da Carreira Docente a eles aplicados.

De modo que, aos professores mensalistas (TI e/ou TP) contratados sob a vigência dos Estatutos anteriores ao de 2024, há de ser distribuídas as 40 horas, ou 30 ou 20 horas, dependendo do regime de contratação, e não podem sofrer qualquer redução salarial caso lhes sejam distribuídas cargas horárias menores.

Outra reclamação recorrente nos depoimentos realizados durante esta auditoria refere-se à falta de transparência e de critérios objetivos na distribuição e concessão de cargas horárias entre os professores. Embora existam Resoluções, como a nº 001/2020, que estabelecem regras para esse processo, os docentes não têm acesso a informações ou documentos que comprovem a observância dos critérios estipulados. Além disso, quando solicitam esclarecimentos, as explicações não são fornecidas, sendo apenas informados de que não há carga horária disponível e que aguardem o próximo semestre.

De forma geral, os professores relataram que os critérios para a distribuição de cargas horárias acabam, na prática, sendo contaminados por subjetivismos dos coordenadores de departamentos, que priorizam determinados docentes em detrimento de outros, muitas vezes distribuindo carga horária a professores horistas em detrimento de professores TI e/ou TP.

De acordo com as regras estabelecidas pela Resolução nº 001/2020 (doc. em anexo) da PUC/GO, os docentes contratados sob o regime de Tempo Integral (TI) têm prioridade na distribuição de carga horária, seguidos, na ordem de prioridade, pelos contratados em Tempo Parcial (TP) e, por fim, pelos professores horistas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

RESOLVE

**Art. 1º** - A distribuição da carga horária dos docentes do Quadro Permanente, que é competência e responsabilidade da coordenação do curso ou programa de pós-graduação *stricto sensu* e da direção da Escola, conforme estabelecido no Regimento Geral, será realizada observando, para fins de prioridade, os seguintes critérios em ordem hierárquica:

- I - as exigências específicas dos projetos pedagógicos dos cursos de graduação e dos programas de pós-graduação *stricto sensu*;
- II - a correspondência entre a área de conhecimento da programação acadêmica a ser atribuída ao docente, a formação do docente (graduação e pós-graduação) e a área de conhecimento da vaga de ingresso no Quadro Permanente, especificada no edital de seleção, conforme art. 12 e 13 do Estatuto da Carreira Docente de 1985, art. 14 do Regulamento da Carreira Docente de 2004 e art. 13 do Regulamento da Carreira Docente de 2014;
- III - o regime de trabalho, sendo na sequência: tempo integral, tempo contínuo, horista, conforme a carga horária contratual indeterminada, prevista em Portaria;
- IV - o credenciamento em programa de pós-graduação *stricto sensu* da PUC Goiás;
- V - a titulação, na seguinte ordem: doutorado, mestrado, especialização;
- VI - o tempo de efetivo exercício da docência no quadro permanente da PUC Goiás.

No entanto, segundo relatos, os docentes têm observado situações em que professores que ocupam posições inferiores na fila de prioridades recebem carga horária em detrimento daqueles que, conforme o regulamento de distribuição, deveriam ser priorizados. Essas inconsistências geram questionamentos quanto à transparência e ao cumprimento das normas estabelecidas.

De fato, restou constatado que há frequentes reduções e até mesmo zeragem de distribuição de carga horária a professores antigos de casa ao passo que, a Universidade vem contratando novos docentes a cada ano e realizando processos seletivos para migrar professores horistas, para o regime de TI e/ou TP.

Dentre as várias ações judiciais trabalhistas em tramitação contra a Universidade, vamos para alguns exemplos: ao observarmos o **Recurso Ordinário Trabalhista 0010294-64.2023.5.18.0007**, a professora (nome e CPF omitidos em preservação de sua identidade) foi contratada como professora no dia 1º de abril de 1995. A contar de 1º de junho de 2005 (Portaria 886/2005) foi promovida para professora em regime de tempo integral (TI), com jornada de 40 horas semanais (essas informações foram obtidas exclusivamente por meio de análise documental, essa docente, especificamente, não foi entrevistada).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

**SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA**  
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

CGC/ME 01587609/0001-71

Rua São Jerônimo, nº 1450

Município Goiânia, Est. GO

Esp. do estabelecimento Ensino Superior

Cargo Professora Auxiliar I

C.B.O. nº

Data admissão 01 de abril de 1995

Registro nº 004551 Fls./Ficha

Remuneração especificada R\$ 4.96 (quatro reais, noventa e seis centavos) p/ hora-aula

**SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA**  
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

Ass. do empregador *[assinatura]*

44

ANOTAÇÕES GERAIS

(Atestado médico, alteração do contrato do trabalho, registros profissionais e outras anotações autorizadas por lei)

OBS: Reclamação a partir de 01.09.95 de Aux. I para Ass. I, cond. Port. 498/95-GR e Proc. 234/95-DRH

PI UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

*[assinatura]*

Lenita Quirino dos Santos

Chefe de Seção de Administração de Recursos Humanos

R.E. nº 1.215



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

ANOTAÇÕES GERAIS 53

(Atestado médico, alteração do contrato do trabalho, registros profissionais e outras anotações autorizadas por lei)

Obs. férias

2012/2013 - 09/01/13 a 23/01/13 (15)  
2012/2013 - 01/07/13 a 30/07/13 (30)  
2013/2014 - 06/01/14 a 20/01/14 (15)  
2013/2014 - 01/07/14 a 30/07/14 (30)  
2014/2015 - 08/01/15 a 22/01/15 (15)  
2014/2015 - 29/06/15 a 28/07/15 (30)  
2015/2016 - 12/01/16 a 26/01/16 (15)  
2015/2016 - 01/07/16 a 30/07/16 (30)  
2016/2017 - 13/01/17 a 27/01/17 (15)  
2016/2017 - 29/06/17 a 28/07/17 (30)

Simone Pereira Matos  
Seção de Adm. de Recursos Humanos  
RE nº 3720

Obs. Alteran. por prazo m determinado, com efeito a partir de 01/06/2005, a carga horária da Profa (Ass.T. FONO), de Horista - 04h

Simone Pereira Matos  
Seção de Adm. de Recursos Humanos

ANOTAÇÕES GERAIS 54

(Atestado médico, alteração do contrato do trabalho, registros profissionais e outras anotações autorizadas por lei)

semanais para TI-40 horas semanais, conforme Portaria RG 886/2005 - GUPRODIN e Ho Proprio Normativo 001/2005 - BR.

Simone Pereira Matos  
Seção de Adm. de Recursos Humanos  
RE nº 3720

Prints da CTPS da docente mencionada como exemplo.

Na condição de professora em regime de tempo integral, de acordo com a regras emitidas pela própria PUC-GO, o salário é fixo e invariável (ACC 0010101-94.2015.5.18.0018).

A docente, especialista contratada para trabalhar como professora no curso de Fonoaudiologia, como professora TI (Tempo Integral), até meados de 2021, era remunerada com 40 horas semanais.

Período de Competência 05/2021

M-004551 Demonstrativo 101 Categoria 01.587.609/ Estabelecimento

Relação de Rubricas

Tabela	Código	Tipo	Descrição	Quantidade	Número contrato	Fator	Valor Unitário	Valor	Ações
7001	1001	Vencimento	SALARIO	20,00	-	-	0,00	7.264,04	-
7001	1003	Vencimento	ANUENIO	26,00	-	-	0,00	1.919,85	-
7001	4500	Desconto	INSS	11,59	-	-	0,00	791,97	-
7001	4501	Desconto	IRRF	2,00	-	-	0,00	1.378,14	-
7001	4560	Desconto	APLIC	-	-	-	0,00	50,58	-

Tela do e-social, demonstrando que a docente recebeu mais de R\$ 8.000,00 bruto em maio/2021.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

Em 2022 teve sua jornada e salário reduzidos consideravelmente e no mês 03/2023 seu salário foi zerado.

Fls.: 55

**Aviso de Crédito**

**PUC GOIÁS**

Lotação: Coord. Depto. de Fonoaudiologia  
02052600 Coord. Depto. de Fonoaudiologi  
Fonte Pagadora: SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA

Banc: 033 Agência: 3348  
Nº: 71000155-3  
CNPJ: 01.587.609/0001-71

Rendimentos		Descontos	
SALARIO	2.139,48	INSS	336,75
ANUENIO	577,66	IRRF	12,05
1/3 FERIAS MENSAL	847,47	APUC	50,58
		DESC. ADIANT. FERIAS	783,91

Referênci	Total	Total Descontos	Total Líquido	Depósito FGTS
01/2022	3.564,61	1.183,29	2.381,32	285,17

Print do holerite da docente demonstrando que recebeu menos de 4.000,00 bruto em janeiro/2022.

**Folha de Pagamento com guia DARF**  
Situação da Folha: Fechada  
Período de Apuração: 03/2023

Para ver a remuneração, selecione o trabalhador na lista a seguir, ou informe o CPF no campo abaixo.

Informe o CPF:  Filtar

Empregados:

CPF	Nome	Remuneração Devida
[REDAZIDO]	[REDAZIDO]	[REDAZIDO]

Print da tela do e-social demonstrando que a docente (sigilo de identidade preservado) teve seu salário zerado em março/2023.

Existem inúmeras ações judiciais em tramitação no judiciário, em que os professores apresentam relatos idênticos: Redução ilícita de jornada de trabalho e salário, inclusive de professores de tempo integral. A título de exemplo, podem ser citadas ainda, as ações propostas por Tule Cesar Barcelos Maia (0010588-44.2022.5.18.0010), Ana Maria Barboza Lemos (0010186- 81.2022.5.18.0003), Raul Oliveira Nunes (0010472-81.2021.5.18.0007), Mardônio Pereira da Silva (0010234-06.2023.5.18.0003), dentre diversos outros professores.

O SINPRO-GO notificou a Instituição com o intuito de se reunir com os gestores e buscar uma resolução conciliatória em relação à redução de carga horária e salário dos professores em tempo integral, tempo contínuo e horistas (doc. Anexo), mas não obteve,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

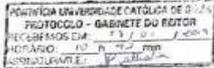
segundo relato dos dirigentes sindicais entrevistados pela auditoria fiscal trabalhista, respostas da PUC/GO.

 **SINPRO GOIÁS**  
Sindicato dos Professores  
do Estado de Goiás

Ofício Sinpro Goiás N.0017/2019

Goiania, 17 de janeiro de 2019

Magnifico Senhor Professor  
Wolmir Therezio Amado  
Reitor da Pontificia Universidade Catolica de Goiás (PUC Goiás)



A atual conjuntura brasileira, complexa e desafiadora, exige de nós lucidez e capacidade de dialogo. A crise multifacetada que atinge em cheio a nossa sociedade e se reflete dramaticamente na PUC Goiás, exige de gestores e professores firmeza participativa e fôlego esperançoso, frente ao já difícil presente e mesmo ao que virá.

A Administração da PUC Goiás, dadas as suas responsabilidades próprias, nos marcos da ordem democrática e dos princípios cristãos que orientam essa IES, impõe-se uma exigência de escuta ativa e atenta à voz dos professores, visando à superação das dificuldades evidenciadas nas lutas por melhores condições de trabalho e de vida plena, para que todos que a constroem possam influir na reconstrução das condições mais gerais que possibilitem o restabelecimento de seu crescimento sustentável.

Ao SINPRO GOIÁS e à APUC, entidades representativas da categoria dos professores e dos seus esforços educativos e políticos, uma exigência se impõe em especial, neste momento de encruzilhada civilizatória: sermos incansavelmente, com nossas limitações e possibilidades, parceiros presentes e críticos, sempre que se fizer necessário, na busca de saídas para as dificuldades impostas pela atual conjuntura.

Cientes dos nossos compromissos políticos e educacionais com a comunidade acadêmica, queremos neste momento difícil, fazer um chamamento geral, a todos quantos se importem com essa IES, para que nos empenhemos num grande e sincero esforço de construção de novas bases dialogais, para o bem da PUC Goiás e de todos que a constroem no dia a dia.

Comecemos sinalizando, a nosso ver, para alguns equívocos reiterados de gestão e, em especial, da gestão de pessoas, que têm nos empurrado a um desgastante, evitável, enfadonho e oneroso embate jurídico.

Assim, imbuídos de espírito fraterno, e atentos aos testemunhos dos nossos pares, que relatam os inúmeros assédios que sofrem em sua jornada de trabalho, solicitamos à gestão da PUC Goiás que esteja atenta e considere o que temos a dizer-lhe, com vistas à abertura de um diálogo profícuo entre gestores e representantes classistas, sobre os relevantes seguintes aspectos:

- 1) demissões de professores que têm nos causado espécie, uma vez que, consideradas as condições nas quais ocorrem, estão sendo vistas pelos docentes como um verdadeiro e deliberado desmonte de determinados cursos da instituição;
- 2) por ocasião das dispensas de professores, denunciarmos o descumprimento de normas tanto trabalhistas como estatutárias da SGC e mesmo da carreira docente, e ainda da Convenção 135, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada, no Brasil, pelo Decreto Legislativo nº 86/1985, e promulgada pelo Decreto nº 131/1991;

Analisando os dados extraídos por meio de pesquisas do sistema SISFGTS (que realiza a extração de dados de diversos sistemas como o E-social, RAIS, etc.), a Auditoria Fiscal do Trabalho constatou que: de 2022 até outubro/2024, a PUC/GO admitiu 199 novos professores, de modo que houve um acréscimo de cerca de 15% em seu quadro de docentes, considerando que, conforme a pesquisa, o número total de docentes ativos em 10/2024 era de 1.321.

Essa expansão do quadro de docentes, combinada com a redução ou zeragem de carga horária de professores nos regimes de TI e TP, é claramente incoerente. A situação não apenas contraria as diretrizes da Resolução nº 001/2020, como também parece descompassada com o aumento do número de docentes contratados em concomitância com a redução e ou zeragem de carga horária a docentes TI e/ou TP.

Esclareça-se que, em 2024, a PUC/GO elaborou um novo estatuto para a carreira docente, alterando a disposição anterior, passando a prever uma carga horária de "**até** 40 horas semanais" para professores contratados sob o regime de tempo integral.

Após essa alteração, a Universidade, segundo relatos de docentes, convidou, professores que haviam sido contratados sob o estatuto antigo a assinarem um documento de migração para o novo estatuto, sendo que muitos optaram por não o assinar.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

Acrescente-se ainda, que a Universidade realizou processo seletivo (Editais nº 22, 23, 24 e 25 de 2024) para a reclassificação de professores, de horistas para regimes em tempo Integral e Parcial, o que trouxe como uma de suas consequências a migração para o novo Regime de Carreira Docente de 2024. Portanto, vários professores horistas se tornaram professores TI ou TP, enquanto professores que já estão nesse regime, estão sem carga horária disponível para trabalhar.

De fato, esta auditoria observou que a Universidade tem reduzido a carga horária de diversos docentes contratados como mensalistas nos regimes de Tempo Integral (40 horas), Tempo Contínuo (30 horas) e/ou Tempo Parcial (20 horas), tratando-os como se fossem horistas. Essa prática compromete seus salários e benefícios, ao mesmo tempo em que busca criar artifícios legais para justificar tais ações, que configuram evidente irregularidade.

Os professores que possuem garantia do regime de Tempo Integral, protegidos por seus respectivos Estatutos, em geral, têm se mantido em seus contratos originais. No entanto, os docentes mais recentes, que não dispõem dessas proteções legais, como os horistas, tendem a aceitar a migração, especialmente por passarem a ter prioridade quando da distribuição de carga horária.

Uma possível justificativa da PUC/GO no sentido de hipotética redução na quantidade de alunos ser a razão das reduções/zeragem de carga horária e salário de docentes mensalistas parece ser coerente diante do acréscimo do quadro de professores nos últimos anos e dos processos seletivos realizados de 2024 que migrou vários docentes do regime horista para TI e TP.

Afinal, o aumento no quadro de professores e as migrações de horistas para regimes de Tempo Integral (TI) e Tempo Parcial (TP) sugerem que há demanda suficiente para justificar essas contratações e migrações. Diante de uma redução significativa no número de alunos, seria mais lógico priorizar a redistribuição de carga horária entre os docentes já contratados, em conformidade com a Resolução 001/2020, antes de ampliar o corpo docente e antes de realizar novas migrações de regime.

Essas contradições reforçam a percepção de que as práticas adotadas não apenas carecem de transparência, mas também violam os direitos dos professores mensalistas, gerando um ambiente de instabilidade e insegurança contratual. A situação exige uma análise criteriosa



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

e medidas corretivas para garantir o cumprimento das normas estabelecidas e a preservação dos direitos trabalhistas.

Em caso de extinção de algum curso, em vez de simplesmente não distribuir mais carga horária ao docente do quadro, uma possível saída seria o remanejamento dos professores vinculados a esse curso para outras Escolas ou cursos da Instituição que ofereçam disciplinas afins à sua formação.

De acordo com informações disponíveis no site oficial da PUC/Goiás, a estrutura acadêmica da Universidade é organizada em cinco Escolas, abrangendo um total de 44 cursos de graduação presenciais, 25 graduações a distância, 11 programas de pós-graduação (com 11 mestrados e seis doutorados) e 21 especializações, distribuídos por todas as áreas do conhecimento. Esse amplo portfólio acadêmico demonstra que há diversas possibilidades de alocação e aproveitamento de docentes dentro da própria Universidade.

### **III.2) Detalhamento das Situações encontradas e Análise Jurídica**

#### **III.2.1) Redução e/ou zeragem de Jornada e de Remuneração sem o aceite dos docentes combinada com assédio moral**

A redução e/ou zeragem da carga horária dos professores que implica, necessariamente, em uma diminuição proporcional e/ou zeragem dos salários, sem o amparo em Convenção ou Acordo Coletivo, fere o princípio da irredutibilidade salarial, conforme previsto no artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal. A diminuição e/ou zeragem da remuneração dos docentes, sem sua anuência e sem amparo em acordo coletivo, é ilegal e constitui mais uma violação aos direitos trabalhistas.

Ademais, o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que qualquer alteração no contrato de trabalho deve ocorrer por mútuo consentimento e, mesmo assim, não pode resultar em prejuízos ao empregado.

A redução da carga horária e dos salários dos professores, combinada com o já mencionado contexto (processo seletivo permitindo a migração de docentes do regime Horista para TI e/ou TP e aumento do quadro docente), configuram alterações contratuais unilaterais e prejudiciais, infringindo diretamente essa disposição legal. Sem o consentimento genuíno dos docentes e com a imposição de perdas salariais, essa modificação deve ser considerada inválida.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

Essas situações têm sido verificadas, principalmente, em relação aos professores que possuem direitos previstos em Estatutos da Carreira Docente anteriores a 2024, de carga horária de 40, 30 ou 20 horas obrigatórias. Mas, também, se observam reduções drásticas e supressões de cargas horárias, em relação a alguns professores mais novos, admitidos sob outras formas, como horista e sob a exegese do novo Estatuto de 2024, em especial, os que não foram aprovados no novo processo seletivo realizado em 2024, já mencionado em parágrafos anteriores.

Os primeiros, professores mais antigos, possuem relativa estabilidade e, para serem demitidos, precisam ser observados critérios previstos nos Estatutos dos Professores a que estão vinculados.

As situações relatadas de manutenção de docentes antigos, alguns com mais de 30 anos de casa, com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, porém sem distribuição de nenhuma carga horária, somada ao fato de estar havendo novas contratações e de ter sido realizado processo seletivo que permitiu a migração de horistas para os regimes mensalistas de trabalho, pode levantar a suspeita de que a Universidade esteja aguardando que, em virtude da insustentabilidade da situação, o professor tome a iniciativa da rescisão contratual.

Vejamos abaixo as análises de alguns dos depoimentos de docentes prestados à Auditoria Fiscal Trabalhista (Termos de Depoimentos em Anexos). Ressalte-se que os docentes abaixo autorizaram a anexação dos referidos depoimentos a este relatório. Importante frisar, que há um receio dos trabalhadores em se expor nas auditorias fiscais em geral e, não apenas na presente auditoria, em decorrência do receio de possíveis retaliações.

### **III.2.2) Análise dos Depoimentos de professores**

Conforme Termo de Depoimento de HELAINE DA MOTA SANTOS RESPLANDES, admitida em 13/02/2008 e entrevistada durante a auditoria, ela está sem carga horária desde 2022; não recebeu quaisquer explicações da Universidade e está tendo dificuldades na busca de outras oportunidades de trabalho devido ao fato de sua carteira de trabalho estar assinada, o que dificulta contratações em outros locais. Como sua renda era a principal da família, o impacto do corte salarial foi grande, teve que retirar os filhos da escola particular e está constantemente em negociação com a empresa do plano de saúde devido às dificuldades em quitá-lo.

Segundo seu depoimento, a instabilidade profissional e financeira foram fatores desencadeadores de problemas psiquiátricos, como crises de ansiedade, e cardíacos, tendo,



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

inclusive, que se submeter a tratamento com medicação controlada. A indiferença da Universidade, sem comunicação e sem resposta às suas solicitações, criou uma sensação de impotência e desvalorização. A pressão para manter as contas da família em dia, somada à ausência de perspectivas de emprego, impacta sua saúde integral, afetando tanto o corpo quanto a mente.

A reiterada não distribuição de carga horária, sem qualquer tipo de explicação, somada ao isolamento profissional e ao bloqueio de novas oportunidades, tem lhe causada muito sofrimento. O fator financeiro agrava o quadro de pressão, uma vez que ela não tem renda, mas ainda está vinculada à Universidade, o que gera insegurança financeira e causa danos à sua saúde física, emocional e mental.

Por sua vez, LARA RUBIA LOPES DE SOUSA, admitida em 05/02/2014, conforme seu depoimento, teve sua carga horária zerada em 2021, sem aviso prévio, e não recebeu novas turmas desde então. A falta de comunicação foi particularmente devastadora para Lara, que não tinha outra fonte de renda e enfrenta, além disso, a situação crítica do filho pequeno em tratamento de quimioterapia. Financeiramente, passou a depender totalmente do suporte do pai de seu filho.

A indiferença da Universidade em relação ao seu futuro profissional gerou nela um profundo sentimento de abandono e desvalorização, contribuindo para um estado emocional e mental fragilizado. A pressão financeira, especialmente com o filho em tratamento médico, acentuou a angústia e a ansiedade, criando um ambiente de constante estresse. O fato de manter o vínculo sem salário atrapalha sua vida profissional, afetando sua autoestima e o seu bem-estar psicológico.

A atitude da Universidade de manter os professores sem carga horária e sem demissão formal, colocando-os em um limbo financeiro e profissional, evidencia um claro comportamento danoso e de violência psicológica. A ausência de respostas ou apoio para amenizar a situação criou um ambiente tóxico, agravando os problemas de saúde mental de Lara.

RAUL OLIVEIRA NUNES, após 33 anos de trabalho dedicados à Universidade (admitido em 1987), também teve sua carga horária zerada sem qualquer explicação, sendo preterido por novos professores contratados para o Departamento/Escola. A falta de comunicação da PUC o deixou em uma situação de isolamento. Isso impactou drasticamente sua vida financeira e sua esposa teve que assumir a maior parte das despesas familiares. Raul relatou que começou a



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

entrar em depressão e buscou atendimento psicológico na própria Universidade (no estágio do Departamento de Psicologia), mas desistiu após não conseguir marcar novas sessões.

Raul disse que passou por um profundo abalo emocional, resultado de uma combinação entre a perda do reconhecimento profissional, a súbita interrupção de sua rotina de trabalho e a pressão financeira. O fato de ver a Universidade contratando outros professores enquanto ele estava sem carga horária, associada ao bloqueio de acesso aos sistemas da Universidade, aumentou o sentimento de inutilidade e contribuiu para o desenvolvimento do estado depressivo.

RENATO RESENDE BORGES, admitido em 01/09/1999, teve sua carga horária reduzida drasticamente, saindo de 40 horas para períodos de apenas 4 a 8 horas por semana, o que impactou significativamente seu salário, que saiu de cerca de R\$ 13.000,00 mensais para R\$ 2.500,00 mensais. Essa situação levou-o a perder o plano de saúde para ele e sua mãe idosa. Além disso, ele foi preterido em várias oportunidades para ministrar disciplinas que fazem parte de sua especialidade, sendo substituído por professores externos.

A perda substancial de renda e a incapacidade de arcar com as despesas médicas e familiares criaram um cenário de ansiedade e insegurança. O sentimento de inutilidade descrito por Renato, e o questionamento sobre sua escolha de carreira, refletem um profundo impacto emocional causado pela instabilidade profissional e financeira. A pressão financeira contínua e a desvalorização profissional contribuíram para um desgaste psicológico significativo.

O professor ERNESTO CAMELO DE CASTRO, admitido em 1989, também teve sua carga horária de 40 horas semanais, como professor TI (tempo integral), drasticamente reduzida, de forma progressiva, desde 2019, chegando a ficar com apenas 4 horas aula por semana, sem que fossem fornecidas informações reais sobre sua situação perante a Instituição e sobre a transparência do processo de distribuição de carga horário. Tem vivido numa total incerteza profissional e financeira, o que o coloca em uma posição de ficar “mendigando”, todo semestre, junto à Coordenação de diversos cursos, carga horária.

O professor acredita que o fato de não ter migrado para o novo Estatuto dos Docentes pode ser um dos motivos da redução de jornada, pois em reuniões foi informado que o regime ao qual pertencia estava em extinção e poderiam ficar sem disponibilidade de horários, como uma forma de a Universidade pressionar os professores a migrarem.

Relatou que se dedicou por mais de 30 anos à Universidade e as reduções de carga horária supracitadas têm trazido diversos malefícios a sua saúde mental e a sua vida financeira



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

e familiar. O cenário de incerteza é muito ruim e chegou a trabalhar de Uber para tentar complementar a renda.

Essa situação retrata o limbo financeiro e profissional em que vários docentes se encontram, mesmo após anos de dedicação à Instituição, que não os demite (segundo critérios legais) e permite que fiquem trabalhando com redução drástica do salário, quando não supressão, o que tem sido fonte de sofrimento e adoecimento.

Quanto ao professor EDUARDO SUGIZAKI, admitido em 02/03/1998, foi contratado para trabalho em Tempo Integral (TI), com jornada de 40 horas. Tem tido sua jornada reduzida desde 2019, chegando a trabalhar apenas 4 horas de trabalho por mês, em regime de acompanhamento especial (REIA), pois, segundo a PUC/GO, havia turmas em que pudesse lecionar. Informou que se encontra sem lotação definida na Instituição pois sua antiga “Escola” (antes denominada Coordenação) foi extinta, e não foi realocado em outra Escola, ficando no “limbo”. Relatou que tem ficado “mendigando” turmas junto às coordenações de diversas Escolas e cursos, a cada começo de semestre.

O professor tem se dedicado há mais de 20 anos à Instituição e agora está passando por diversos problemas financeiros, familiares e psicológicos devido à redução do trabalho e, conseqüentemente do salário. Relatou, ainda, que não há clareza, transparência e coerência distribuição de carga horária e nas explicações aos professores, e que os superiores ficam sempre alimentando esperanças de que a situação vai melhorar no próximo semestre.

Apesar de haver publicação de normas que regulam a concessão e distribuição de vagas aos professores, muitos reclamaram da falta de clareza quanto aos critérios que, de fato, são aplicados na distribuição de carga horária. Alegam que as normas não parecem ser respeitadas e não conseguem entender o porquê de professores mais novos e/ou horistas recebem carga horária em detrimento de docentes antigos contratados sob os regimes TI e/ou TP (mensalistas).

Essa falta de clareza da Instituição quanto aos resultados e critérios usados nas distribuições de cargas horárias abre brechas para posturas que ferem a imparcialidade e igualdade, com concessão de preferências e escolhas subjetivas.

O professor HUDSON RODRIGUES DE NOVAIS, admitido em 1987, encontra-se em situação parecida com a do professor supracitado, pois está há quase 30 anos trabalhando na PUC/GO. Em 2020, teve um problema de saúde e precisou se ausentar por um período, após apresentação de atestado médico e, para seu espanto, quando esteve apto a retornar, em 2021, teve sua carga horária totalmente suprimida, situação em que se encontra até a presente data.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

Isso tem-lhe acarretado problemas de diversas ordens como financeiros, familiares e psicológicos.

Encontra-se no limbo financeiro e profissional visto que a Universidade não o demite e não lhe concede horas para trabalho, fica impossibilitado de sacar o FGTS, por exemplo. Ademais, não há transparência nas posturas da Instituição quantos aos critérios de distribuição de carga horária, pois, apesar de haver normativo para isso, ele é genérico e concede liberdade aos Coordenadores para agir como querem, tanto que, segundo seu relato, os professores no geral não entendem como têm sido realizadas as distribuições de carga horária na prática e, todo semestre, é gerada esperança no professor de que a situação possa mudar e melhorar.

Esses são apenas resumos de alguns relatos de professores que aceitaram prestar depoimento e, além desses, as auditoras fiscais tiveram contato via telefone, reunião por vídeo conferência, entrevistas via formulários do Google Forms ou presencialmente, com diversos outros professores que enfrentam situações semelhantes, e que, por receio de se exporem e sofrerem retaliações, pediram anonimato.

### **III.2.3) Análise das entrevistas combinada com análise das informações do e-social**

Após ouvirem diversos professores da PUC/GO, as Auditoras Fiscais do Trabalho realizaram uma análise criteriosa das informações disponíveis nos bancos de dados oficiais do Ministério do Trabalho, acessíveis pelo sistema SISFGTS e E-social e ações judiciais existentes (com tema pertinente a este Relatório). Durante a verificação, as Auditoras constataram que, no banco de dados do e-Social, constava a informação de que alguns professores entrevistados estavam de licença não remunerada. Essa situação chamou a atenção, pois alguns desses docentes relataram, durante as entrevistas, insatisfação por não estarem recebendo carga horária ou por receberem carga horária muito reduzida.

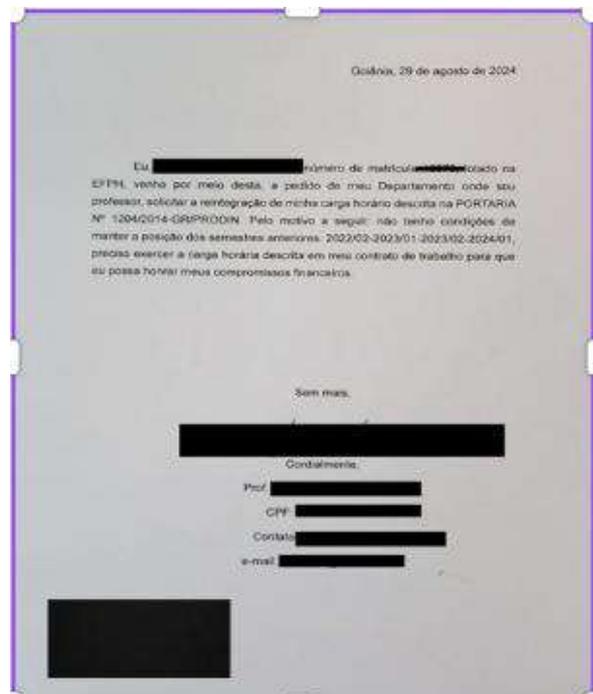
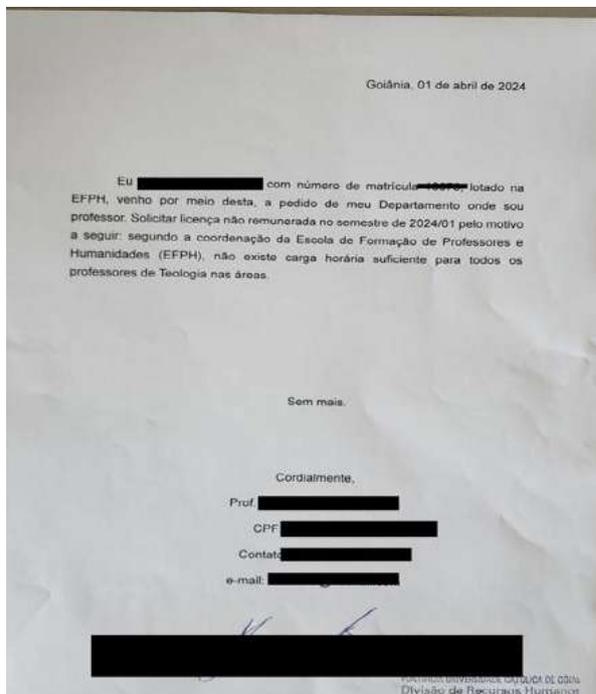
Diante dessa aparente contradição, as Auditoras Fiscais do Trabalho decidiram realizar uma triagem específica de alguns professores cujos registros no e-Social indicavam licença não remunerada. Posteriormente, entraram em contato com alguns desses profissionais para entrevistas adicionais (alguns tiveram receio de falar), questionando-os sobre a veracidade da informação de estarem de licença. Surpreendentemente, alguns professores afirmaram desconhecer a existência desse registro em seus cadastros, enquanto outros explicaram que assinaram um pedido de licença por orientação da PUC/GO, após serem informados por seus departamentos de que não haveria carga horária a ser distribuída.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

Conforme print dos documentos abaixo (identidade do docente preservada, por se tratar de sigilo solicitado), o docente entrevistado solicitou uma licença, por orientação de seu departamento, fundamentada no fato de a PUC/GO alegar ausência de carga horária a lhe distribuir.

Ressalte-se que não tinha interesse particular nenhum na licença, o fez apenas em razão da orientação dada pelo empregador e da subordinação jurídica inerente ao contrato de trabalho, tendo em vista o pedido da Universidade para que o docente efetuassem o pedido e “regularizassem” sua situação perante a Instituição. Porém, em virtude das dificuldades financeiras que vinha enfrentando, alguns meses depois apresentou outro documento solicitando distribuição de carga horária para si.





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

Visualizar Afastamento Temporário

Trabalhador [REDACTED]

Informações do Afastamento

Data de início do Afastamento  
15/09/2022

Motivo do Afastamento  
21 - Licença não remunerada ou sem vencimento

Observação  
LNR PORT 492/2022-GR/PRODIN PROC 09H-01-2022-65

Identificação do Evento

Identificador do Evento	Número do recibo	Processo de emissão do evento	Versão do Processo
[REDACTED]	[REDACTED]	1 - Aplicativo do empregador	2.9

Acima, print dos documentos apresentados pelo docente, que indicam a assinatura de um Termo de Solicitação de licença sem que isso reflita seu real interesse e, posterior pedido de carga horária, bem como print da tela do e-social demonstrando que no dia 21/11/2024 (data e hora do último acesso ao e-social para verificação da informação) constava a informação de que ele está de licença não remunerada.

Contudo, a situação não se enquadra em nenhuma das hipóteses legais de licença não remunerada, que incluem licença para tratar de interesses particulares, para acompanhamento de cônjuge, para desempenho de mandato classista ou para tratar da própria saúde ou de familiares.

Em alguns casos, é importante frisar, que os docentes desconheciam a informação de licença não remunerada em seus cadastros e, portanto, trata-se de inserção de dados irreais em banco de dados oficiais, configurando uma possível fraude, já que informações incorretas estavam sendo registradas sem o consentimento ou ciência dos professores. Essa situação demanda investigação, pois implica não só em práticas contrárias à legislação trabalhista, como também no comprometimento da integridade dos dados em sistemas oficiais.

Esses professores, supostamente em licença sem remuneração, ainda foram mais prejudicados ao serem impedidos pela PUC/GO de acesso a sistemas informatizados da Instituição e de participação de processos seletivos (Editais 22, 23, 24 e 25), ocorridos no primeiro semestre de 2024, uma vez que, conforme as regras dos editais, quem está de licença não poderia participar (o que foi corroborado pelos depoimentos colhidos). Eles, na verdade,



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

não estão de licença sem remuneração e, sim, estão SEM CARGA HORÁRIA DISPONIBILIZADA e sem salário, não podem ministrar aulas e não são dispensados.

Ressalte-se que a auditoria, diligentemente, enviou uma terceira Notificação para Apresentação de Documentos (NAD), via Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET), para que a PUC apresentasse os documentos que comprovassem concessão das licenças não remunerada dos professores. Contudo, a auditoria fiscal verificou casos de docentes entrevistados que afirmaram estar aguardando carga horária e que, nos registros de seus contratos de trabalho no e-Social, constavam como estando de licença, mas tais situações não foram justificadas nos documentos apresentados pela Universidade.

Portanto, dentre os documentos apresentados pela PUC, não constam informações sobre as supostas licenças concedidas aos professores mencionados nesse relatório, o que corrobora com os argumentos aqui expostos, sobre não se tratar de uma licença sem remuneração e, sim, uma tentativa de mascarar a ilegal supressão de carga horária dos professores.

Vejamos algumas situações pontuais, verificadas por pesquisas feitas com a utilização do Sistema SisFGTS, que busca informações do E-social e das folhas de pagamento:

- 1) HELAINE DA MOTA SANTOS RESPLANDE, está em afastamento desde 09/08/2021, conforme informações em sistema, no entanto, informou, em depoimento, que não se encontra de licença e, sim, aguardando que lhe sejam concedidas aulas para ministrar. E, ainda, consta lhe foi pago salário até a competência 12/2021, apesar de, do e-social, constar de que estava de licença desde 08/2021.

Detalhes						
Afastamentos						
Cód	INICIO	TERMINO	MOTIVO	DT_PROCESSAMENTO	NR_RECIBO	
15	21/01/2021	04/02/2021	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	25/01/2021		
15	05/07/2021	03/08/2021	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	17/06/2021		
21	09/08/2021		Licença não remunerada ou sem vencimento	30/08/2021		

Detalhes				
Afastamentos				
Remunerações				
Seguro-Desemprego				
Outros				
COMPETENCIA	BASE_FGTS	Nr Incrição	TPVALOR	
05/2021	R\$ 3.022,03		11	
06/2021	R\$ 3.022,03		11	
07/2021	R\$ 3.022,03		11	
08/2021	R\$ 805,87		11	
10/2021	R\$ 1.007,34		11	
11/2021	R\$ 881,43		12	
12/2021	R\$ 1.762,85		12	



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

- 2) LARA RUBIA LOPES DE SOUSA, está em afastamento desde 18/02/2021, conforme informações em sistema, no entanto, informou, em depoimento prestado à Auditoria, que não está de licença e, sim, aguardando que lhe sejam concedidas aulas para ministrar (Ver termo de depoimento). E ainda, consta do e-social informação de remuneração paga a ela até a competência 12/2021, apesar de pelo sistema constar informação de licença desde 02/2021.

Detalhes Afastamentos Remunerações Seguro-Desemprego Outros					
Cód	INICIO	TERMINO	MOTIVO	DT_PROCESSAMENTO	NR_RECIBO
15	21/02/2021	04/02/2021	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	25/01/2021	
21	18/02/2021		Licença não remunerada ou sem vencimento	07/04/2021	

Detalhes Afastamentos Remunerações Seguro-Desemprego Outros				
COMPETENCIA	BASE_FGTS	Nr Incrição	TPVALOR	
11/2021	R\$ 143,08	01587609000171	12	
12/2021	R\$ 286,16	01587609000171	12	

- 3) FREDERICO FLEISCHER, professor do Departamento de Direito, está sem remuneração, conforme informação do e-social, desde 12/2023, sendo que, no segundo semestre de 2023, sua remuneração foi muito baixa em alguns meses e nula em outros. No entanto, consta no e-social a informação de que está de licença não remunerada desde 12/08/2024 apenas. Ou seja, no primeiro semestre não teve nenhum recebimento de salário e não estaria de licença ainda. No entanto, o docente não pediu qualquer licença, apesar de ter sido pressionado a fazê-lo, e que sempre enviou e-mails à instituição solicitando que lhe fossem concedidas turmas, se colocando à disposição para trabalhar. Mais um caso de professor que, na prática, está com carga horária zerada, não é demitido (apesar de também não ser colocado para trabalhar) e que tem informação de licença no e-social sem, de fato, estar de licença.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

COMPETENCIA	BASE_FGTS	Nr Incrição	TPVALOR
12/2022	R\$ 4.321,49	01587609000171	11
01/2023	R\$ 4.945,71	01587609000171	11
02/2023	R\$ 3.010,21	01587609000171	11
03/2023	R\$ 2.934,61	01587609000171	11
04/2023	R\$ 2.547,81	01587609000171	11
05/2023	R\$ 2.901,97	01587609000171	11
06/2023	R\$ 2.472,19	01587609000171	11
07/2023	R\$ 3.798,74	01587609000171	11
08/2023	R\$ 905,03	01587609000171	11
11/2023	R\$ 722,88	01587609000171	12
12/2023	R\$ 733,96	01587609000171	12

Ord	INICIO	TERMINO	MOTIVO	DT. PROCESSAMENTO	NR RECIBO
15	21/01/2021	04/02/2021	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	28/01/2021	
15	05/07/2021	03/08/2021	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	17/06/2021	
15	20/01/2022	03/02/2022	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	01/12/2021	
15	07/07/2022	05/08/2022	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	16/05/2022	
15	19/01/2023	02/02/2023	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	21/11/2022	
15	06/07/2023	04/08/2023	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	09/05/2023	
21	10/06/2023	11/08/2024	Licença não remunerada ou sem vencimento	12/08/2024	
21	12/06/2024		Licença não remunerada ou sem vencimento	04/09/2024	

4) LEANDRO ALVES DA SILVA, do Departamento de Direito, está de licença sem remuneração desde 15/02/2024, segundo informação do e-social, mas, segundo seu próprio relato, não houve o pedido de qualquer afastamento.

Ord	INICIO	TERMINO	MOTIVO	DT. PROCESSAMENTO	NR RECIBO
15	21/01/2021	04/02/2021	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	28/01/2021	
15	05/07/2021	03/08/2021	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	18/06/2021	
15	20/01/2022	03/02/2022	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	01/12/2021	
15	07/07/2022	05/08/2022	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	16/05/2022	
15	19/01/2023	02/02/2023	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	21/11/2022	
21	10/06/2023	10/04/2023	Licença não remunerada ou sem vencimento	30/05/2023	
15	06/07/2023	04/08/2023	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	30/05/2023	
15	18/01/2024	01/02/2024	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	01/02/2024	
21	15/02/2024		Licença não remunerada ou sem vencimento	22/04/2024	

COMPETENCIA	BASE_FGTS	Nr Incrição	TPVALOR
06/2023	R\$ 1.205,36	01587609000171	11
07/2023	R\$ 2.374,45	01587609000171	11
08/2023	R\$ 1.385,21	01587609000171	11
09/2023	R\$ 1.100,32	01587609000171	11
10/2023	R\$ 1.205,36	01587609000171	11
11/2023	R\$ 1.205,36	01587609000171	11
11/2023	R\$ 416,13	01587609000171	12
12/2023	R\$ 487,89	01587609000171	12
12/2023	R\$ 1.205,36	01587609000171	11
01/2024	R\$ 1.463,96	01587609000171	11
02/2024	R\$ 628,04	01587609000171	11

5) RAUL OLIVEIRA NUNES, está de afastamento desde 04/08/2021, conforme consta do e-social, no entanto, ele informou que não está de licença, e, sim, aguardando que lhe sejam concedidas aulas para ministrar (Ver termo de depoimento). E, ainda, consta do e-social que lhe foi paga remuneração na competência 12/2021, apesar de, segundo informações do e-social, estar de licença nessa competência.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

Detalhes Afastamentos Remunerações Seguro-Desemprego Outros					
Cod	INICIO	TERMINO	MOTIVO	DT_PROCESSAMENTO	NR_RECIBO
15	21/01/2021	04/02/2021	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	27/01/2021	1.1.0000000009026183906
21	18/02/2021	04/07/2021	Licença não remunerada ou sem vencimento	29/07/2021	1.1.0000000010630675360
15	05/07/2021	03/08/2021	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	29/07/2021	1.1.0000000010630697051
21	04/08/2021		Licença não remunerada ou sem vencimento	13/10/2021	1.1.0000000011551102824

Detalhes Afastamentos Remunerações Seguro-Desemprego Outros				
	COMPETENCIA	BASE_FGTS	Nr Incrição	TPVALOR
▶	07/2021	R\$ 10.794,12	01587609000171	11
	08/2021	R\$ 1.199,35	01587609000171	11
	10/2021	R\$ 3.997,82	01587609000171	11
	11/2021	R\$ 1.499,19	01587609000171	12
	12/2021	R\$ 2.998,37	01587609000171	12

Por último, analisando os documentos apresentados pela PUC, por meio do DET (Domicílio Eletrônico Trabalhista), encontramos uma declaração de um docente relatando que, em uma reunião convocada para tratar de distribuição de carga horária, foi orientado a assinar um pedido de licença. Segundo as palavras do docente no documento apresentado pela PUC/GO:

*“Eu adentrei à reunião telepresencial na plataforma Microsoft Teams, momento em que recebi uma ligação da Coordenadora do Curso de Direito, Professora Neire Divina Mendonça dizendo que não havia mais turmas disponíveis para mim, não obstante eu ter disponibilidade em diversos dias e horários para as disciplinas nas quais eu obtive aprovação quando do processo seletivo de 2014. Nessa ocasião, a Coordenadora apresentou-me a sugestão de ingressar com pedido de licença não-remunerada para o semestre 2020-2.” (sic)*

Esse pedido foi sucedido por diversos outros pedidos realizados pelo docente, que justificou “não lhe restar outra alternativa”, tendo em vista a não disponibilidade de carga horária a ele, mesmo após deixar claro para a Instituição sua disponibilidade em ministrar aulas em diversos horários e dias.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

À  
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
Ref.: Solicitação de Licença não-remunerada.

Goiânia, 10 de agosto de 2020.

[Redacted] professor horista auxiliar - I, admitido em [Redacted] vem expor e requerer o seguinte:

No dia 15/06/2020, data em que estava agendada minha distribuição de carga horária para o semestre 2020-2, no horário estipulado, eu adentrei à reunião telepresencial na plataforma Microsoft Teams, momento em que recebi uma ligação da Coordenadora do Curso de Direito, Professora Neire Divina Mendonça dizendo que não havia mais turmas disponíveis para mim, não obstante eu ter disponibilidade em diversos dias e horários para as disciplinas nas quais eu obtive aprovação quando do processo seletivo de 2014.

Nessa ocasião, a Coordenadora apresentou-me a sugestão de ingressar com pedido de licença não-remunerada para o semestre 2020-2.

Assim sendo, não restando alternativa, venho através desta solicitar que me seja concedida licença não remunerada referente ao semestre 2020-2.

Reitero que estou à disposição desta Instituição caso surjam, ainda neste semestre de 2020-2, novas turmas na minha área de atuação.

Temos em que,  
Peço deferimento!

[Redacted]

À  
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
Ref.: Solicitação de Licença não-remunerada.

Goiânia, 17 de setembro de 2021.

Eu, [Redacted] professor horista auxiliar - I, admitido em [Redacted] vem expor e requerer o seguinte:

No dia 24/06/2021, data em que estava agendada minha distribuição de carga horária para o semestre 2021-2, no horário estipulado, eu adentrei à Sala dos Professores - Campus V, A Coordenadora do Curso de Direito, Professora Neire Divina Mendonça disse que não havia mais turmas disponíveis para mim, não obstante eu ter disponibilidade em diversos dias e horários para as disciplinas nas quais eu obtive aprovação quando do processo seletivo de 2014.

Nessa ocasião, a Coordenadora sugeriu que eu aguardasse o início do semestre, já que o período de matrículas se estenderia até o último dia de agosto/2021, e que haveria a possibilidade de surgir novas turmas.

Todavia, na data de hoje, 17/09/2021, em contato com a Coordenadora do Curso por WhatsApp, ela me informou que não há turmas disponíveis para mim neste semestre de 2021-2.

Assim sendo, não restando alternativa, venho através desta solicitar que me seja concedida licença não remunerada referente ao semestre 2021-2.

Reitero, por fim, que estou à disposição desta Instituição caso surjam, ainda neste semestre de 2021-2, novas turmas na minha área de atuação.

Temos em que,  
Peço deferimento!

[Redacted]

Esta auditoria verificou, em consulta a sistemas oficiais (SISFGTS), a existência de diversos professores que, a despeito de se encontrarem em licença não remunerada, a PUC não apresentou quaisquer documentos que comprovassem a referida licença. Contudo, considerando que estes professores não apresentaram termos de depoimento a esta auditoria, os nomes não foram mencionados nesse relatório. No entanto, como a PUC não comprovou a legalidade dessas licenças, há indícios de irregularidade na sua concessão, demonstrando que essa prática indevida da Universidade pode estar alcançando um número muito maior de docentes que os mencionados nesse relatório.

#### III.2.4) Auditorias realizadas nos sistemas oficiais: professores que participaram de processos seletivos e tiveram aumento de salário após aprovação e mudança de regime

Verificou-se, após minuciosa análise dos resultados do processo seletivo combinados com os dados do E-social, situações recorrentes em que professores aprovados nos processos seletivos tiveram suas remunerações aumentadas ou, pelo menos, mantidas. Isso indica que docentes antes horistas passaram, após a aprovação no processo seletivo, para os regimes TI e TP e tiveram privilégio na distribuição de carga horária quando comparados a outros docentes



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

que estavam sob os TI e/ou TP há mais tempo e estão com caga horária zerada e/ou muito reduzida.

Vejamos alguns casos (ressalte-se que esses professores não foram entrevistados, seus dados foram obtidos exclusivamente por meio de consultas ao e-social e aos resultados dos processos seletivos):

- 1) Isac Cardoso das Neves, professor do Departamento de Direito, teve um aumento considerável de salário e jornada após a aprovação no processo seletivo nº 25/2024, que permitiu a migração da condição de professor horista para professor em Tempo Parcial, com jornadas de 12 a 40 horas, e proporcionou a consequente adesão ao novo Estatuto de Carreira Docente. Segue abaixo exemplos de outros professores selecionados no mesmo processo seletivo, que mantiveram ou tiveram suas remunerações aumentadas após a seleção, como o Professor Walério Magalhaes Bandeira e Frederico Alves da Silva, ambos do Departamento de Direito.

COMPETENCIA	BASE_FGTS	Nr Incrição	TPVALOR
02/2023	R\$ 5.797,89	01587609000171	11
03/2023	R\$ 4.385,93	01587609000171	11
04/2023	R\$ 4.385,93	01587609000171	11
05/2023	R\$ 4.385,93	01587609000171	11
06/2023	R\$ 4.385,93	01587609000171	11
07/2023	R\$ 7.373,03	01587609000171	11
08/2023	R\$ 3.846,62	01587609000171	11
09/2023	R\$ 2.712,00	01587609000171	11
10/2023	R\$ 2.438,73	01587609000171	11
11/2023	R\$ 2.848,64	01587609000171	11
11/2023	R\$ 1.532,22	01587609000171	12

COMPETENCIA	BASE_FGTS	Nr Incrição	TPVALOR
11/2023	R\$ 1.532,22	01587609000171	12
12/2023	R\$ 1.884,12	01587609000171	12
12/2023	R\$ 2.848,64	01587609000171	11
01/2024	R\$ 4.214,26	01587609000171	11
02/2024	R\$ 2.131,33	01587609000171	11
03/2024	R\$ 1.601,78	01587609000171	11
04/2024	R\$ 1.307,99	01587609000171	11
05/2024	R\$ 1.601,78	01587609000171	11
06/2024	R\$ 1.454,89	01587609000171	11
07/2024	R\$ 5.072,65	01587609000171	11
08/2024	R\$ 6.387,65	01587609000171	11



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

Walério Magalhaes Bandeira:

COMPETENCIA	BASE_FGTS	Nr Incrição	TPVALOR
11/2023	R\$ 4.727,36	01587609000171	12
12/2023	R\$ 4.780,85	01587609000171	12
12/2023	R\$ 9.485,92	01587609000171	11
01/2024	R\$ 10.961,51	01587609000171	11
02/2024	R\$ 8.977,48	01587609000171	11
03/2024	R\$ 8.419,95	01587609000171	11
04/2024	R\$ 8.419,95	01587609000171	11
05/2024	R\$ 8.419,95	01587609000171	11
06/2024	R\$ 8.419,95	01587609000171	11
07/2024	R\$ 11.209,57	01587609000171	11
08/2024	R\$ 10.727,10	01587609000171	11

Frederico Alves da Silva:

COMPETENCIA	BASE_FGTS	Nr Incrição	TPVALOR
11/2023	R\$ 2.076,96	01587609000171	12
12/2023	R\$ 2.114,21	01587609000171	12
12/2023	R\$ 4.191,17	01587609000171	11
01/2024	R\$ 4.843,13	01587609000171	11
02/2024	R\$ 4.088,41	01587609000171	11
03/2024	R\$ 4.104,96	01587609000171	11
04/2024	R\$ 4.275,18	01587609000171	11
05/2024	R\$ 4.275,18	01587609000171	11
06/2024	R\$ 4.275,18	01587609000171	11
07/2024	R\$ 5.605,24	01587609000171	11
08/2024	R\$ 8.016,84	01587609000171	11

- 2) Cassiano Antônio Lemos Peliz Junior, professor do Departamento de Direito, teve um aumento considerável de salário e jornada após a adesão ao novo Estatuto, por meio da aprovação no processo seletivo nº 24/2024, que permitiu a migração da condição de professor horista para professor em Tempo Parcial, com jornadas de 12 a 40 horas. Ressalte-se que, em consulta aos sistemas, observou-se que a maioria dos 27 professores aprovados no certame acima mencionado teve aumento de salário após a aprovação no concurso.

Segue abaixo outros exemplos:

COMPETENCIA	BASE_FGTS	Nr Incrição	TPVALOR
11/2023	R\$ 2.772,07	01587609000171	12
12/2023	R\$ 2.818,33	01587609000171	12
12/2023	R\$ 5.590,40	01587609000171	11
01/2024	R\$ 6.543,83	01587609000171	11
02/2024	R\$ 3.242,03	01587609000171	11
03/2024	R\$ 1.234,98	01587609000171	11
04/2024	R\$ 1.234,98	01587609000171	11
05/2024	R\$ 1.234,98	01587609000171	11
06/2024	R\$ 1.009,80	01587609000171	11
07/2024	R\$ 6.518,00	01587609000171	11
08/2024	R\$ 4.957,22	01587609000171	11



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

Débora de Oliveria Lara Rassi, aprovada no processo seletivo nº 24/2024, em que professores horistas foram selecionados para mudarem para o regime em tempo parcial.

COMPETENCIA	BASE_FGTS	Nr Incrição	TPVALOR
11/2023	R\$ 2.272,66	01587609000171	12
12/2023	R\$ 2.337,92	01587609000171	12
12/2023	R\$ 4.610,58	01587609000171	11
01/2024	R\$ 5.405,31	01587609000171	11
02/2024	R\$ 3.557,62	01587609000171	11
03/2024	R\$ 3.036,29	01587609000171	11
04/2024	R\$ 3.036,29	01587609000171	11
05/2024	R\$ 3.036,29	01587609000171	11
06/2024	R\$ 3.036,29	01587609000171	11
07/2024	R\$ 5.374,76	01587609000171	11
08/2024	R\$ 8.721,67	01587609000171	11

Fernando Gomes Rodrigues, aprovado no processo seletivo nº 24/2024, em que professores horistas foram selecionados para mudarem para o regime em tempo parcial.

COMPETENCIA	BASE_FGTS	Nr Incrição	TPVALOR
11/2023	R\$ 1.821,49	01587609000171	12
12/2023	R\$ 2.388,68	01587609000171	12
12/2023	R\$ 3.885,10	01587609000171	11
01/2024	R\$ 4.914,79	01587609000171	11
02/2024	R\$ 2.830,96	01587609000171	11
03/2024	R\$ 1.728,98	01587609000171	11
04/2024	R\$ 1.728,98	01587609000171	11
05/2024	R\$ 1.728,98	01587609000171	11
06/2024	R\$ 1.728,98	01587609000171	11
07/2024	R\$ 5.054,31	01587609000171	11
08/2024	R\$ 4.930,69	01587609000171	11

É importante ressaltar, que vários desse exemplos são de professores do curso de Direito, onde houve muitas contratações e migrações de horistas para Tempo Integral ou Parcial nos concursos de remoção efetuados em 2024.

A realização de um processo seletivo pela PUC/GO, no qual professores horistas foram selecionados para migrar para o regime de Tempo Parcial e, conseqüentemente, para o novo Estatuto de Carreira Docente, contrasta significativamente com a situação de alguns professores mais antigos, cujos contratos permanecem regidos pelos Estatutos anteriores (não participaram do certame e se mantiveram sob a égide de normas que lhes asseguravam uma carga horária fixa mensal).

Observa-se que, enquanto os professores aprovados no certame tiveram aumento ou manutenção de seus salários, alguns dos mensalistas que permaneceram vinculados ao Estatuto antigo enfrentaram reduções consideráveis de carga horária e/ou zeragem salarial.

Tal discrepância sugere que a Universidade privilegiou os docentes que optaram por migrar para o novo Estatuto quando da distribuição de carga horária, transmitindo, ainda que



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

de forma implícita, uma mensagem de incentivo para que outros sigam o mesmo caminho, sob pena de enfrentarem condições menos favoráveis quando da distribuição de carga horária.

Observou-se que, mesmo docentes antigos do curso de Direito (cuja procura é mais alta), por exemplo, estão ficando sem carga horária nenhuma, ao passo que a Universidade concedeu carga horária alta a docentes mais recentes que migraram para o novo RCD/2024, o que torna questionável o argumento apresentado a alguns docentes de que não vem distribuindo carga horária a eles por redução de alunos. O argumento da PUC/GO, nesse contexto, se aproxima mais de uma retórica do que dos reais fatos.

Essa retórica parece ter sido adotada para criar uma aparente adequação ao entendimento dos tribunais, que consideram possível a redução de carga horária de professores mensalistas em cenários de diminuição de alunos. No entanto, o que se observa é o aumento da carga horária para docentes que aderiram ao novo RCD, o aumento no quadro geral de docentes de cerca de 15% e a redução ou eliminação completa da carga para aqueles que não aderiram, mesmo dentro de um mesmo departamento, como o de Direito.

### **III.3) Da discriminação**

Como já mencionado, no primeiro semestre de 2024, a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO) realizou processos seletivos regidos pelos Editais nº 22, 23, 24 e 25/2024. O objetivo era permitir que professores horistas, caso aprovados, pudessem migrar para regimes de trabalho de Tempo Integral ou Tempo Parcial, aderindo formalmente ao novo Regime da Carreira Docente de 2024. Contudo, ao longo de auditorias e entrevistas com docentes, foram identificadas práticas que configuram discriminação, em violação à Lei nº 9.029/95, que proíbe atos discriminatórios no ambiente de trabalho.

Os processos seletivos excluía expressamente os professores em licenças, incluindo Licença Maternidade e Licença Não Remunerada para Interesse Particular, conforme estipulado no art. 7º, I, do Edital nº 22/2024.

A Lei nº 9.029/95 proíbe práticas discriminatórias no acesso ao emprego e na manutenção da relação de trabalho, incluindo aquelas baseadas em sexo, estado de gravidez e condições familiares.

Ao excluir mulheres em licença maternidade do certame, a Universidade criou um obstáculo injustificado para que as trabalhadoras pudessem concorrer a um regime de trabalho prioritário quanto à distribuição de carga horária em razão de sua condição de gênero e do



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

exercício de direitos legalmente assegurados, como o afastamento para cuidados com o recém-nascido.

Essa exclusão, resulta em discriminação, pois restringiu as mulheres em Licença Maternidade a oportunidade de migrarem para um regime de trabalho prioritário quanto à distribuição de carga horária (TI e/ou TP).

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, caput e inciso I, estabelece o princípio da igualdade, determinando que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. No mesmo sentido, o art. 7º, inciso XVIII, assegura à mulher a licença maternidade como garantia de proteção à maternidade e à infância. Ao vedar a participação de mulheres em licença maternidade no processo seletivo, a PUC/GO viola esse princípio constitucional, criando uma diferenciação entre trabalhadoras com base em sua condição familiar e biológica, que é incompatível com os valores do Estado Democrático de Direito.

A exclusão de mulheres em licença maternidade dos processos seletivos realizados pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO), conforme previsto no art. 7º, I, do Edital nº 22/2024, configura violação também, a compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, como a CEDAW (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e ratificada pelo Brasil), que exige a adoção de medidas para eliminar discriminações que prejudiquem a igualdade de oportunidades no trabalho. O Comitê da CEDAW, em reiteradas ocasiões, condenou práticas que penalizam as mulheres por exercerem direitos relacionados à maternidade, entendendo que tais atos consolidam desigualdades estruturais de gênero.

Ainda, ao excluir do processo seletivo docentes em Licença por Interesse particular, vetou a participação de docentes que estavam com carga horária zerada e cujos contratos de trabalho no E-social estavam com o equivocado registro de afastamento sob a rubrica “Licença Não Remunerada”, conforme minuciosamente detalhado no tópico anterior.

#### **III.4) Do assédio moral**

O tema riscos psicossociais e saúde mental dos trabalhadores tem ganhado relevância em estudos, pesquisas, discussões na literatura e em ações judiciais propostas em nossos Juízos e Tribunais. Porém, as medidas para o combate dos riscos psicossociais ainda são incipientes, embora já tenha surgido alguns normativos que tangenciem o tema.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

Riscos psicossociais no trabalho referem-se a fatores organizacionais, ambientais e relacionais que podem afetar negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores. Esses riscos estão relacionados à forma como o trabalho é planejado, organizado e gerenciado, bem como às dinâmicas interpessoais no ambiente laboral. Eles podem resultar em estresse ocupacional, insatisfação, problemas de saúde mental e física.

Alguns fatores, no contexto do trabalho, podem ser elencadas como riscos psicossociais: ambiente pobre de tarefas, falta de definição de objetivos, ambiente pobre em solução de problemas, ambiente pobre em desenvolvimento, comunicação insuficiente/ineficiente, cultura de “cada um por si”, ambiguidade e conflito de papéis, incertezas e estagnação na carreira, baixo status ou status incongruente, baixa remuneração, insegurança no trabalho e demissões, pouca participação em processos decisórios, isolamento físico ou social, relacionamento ruim com superiores, falta de apoio social, trabalho mal definido, desperdício de talentos/habilidades, pouco trabalho ou carga excessiva de trabalho, além de outros exemplos mencionados por<sup>1</sup> Baruki e, considerando dados obtidos pelo “observatório de riscos” da Agência Europeia para Segurança e Saúde do Trabalho (EU-OSHA).

Os professores entrevistados na presente auditoria encontram-se laborando sob um ambiente que não oferece soluções para o problema da má distribuição de carga horária, cuja comunicação é precária, ambiente estimulador de incertezas quanto à distribuição de carga horária e, conseqüentemente, salarial, e que promove o isolamento dos docentes que, sem prévia comunicação e diálogo, é avisado que não receberá carga horária. Desta feita, o ambiente de trabalho tem oferecido riscos para a sua saúde mental dos seus trabalhadores docentes, o que justifica os diversos problemas e prejuízos relatados em entrevistas.

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

É “uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequente e repetidos é que constitui a agressão.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> BARUKI, Luciana. Os riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

<sup>2</sup> HIRIGOYEN, Marie *apud* BARUKI, Luciana. Os riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018. P. 104.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

Acrescenta a autora que, em termos psicológicos, a fragilidade do assédio alcança os mecanismos de defesa do trabalhador, levando-o ao isolamento e à solidão.

Nossa Carta Magna de 1988, prevê como direito fundamental a proteção à saúde do trabalhador, o que inclui o aspecto da saúde mental e não apenas questões físicas e objetivas, facilmente verificadas. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde é definida como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade.<sup>3</sup>

Quando se fala em proteção ao meio ambiente trabalho, inclui-se a proteção, inclusive, da saúde mental no trabalho, evitando situações potencialmente provocadoras de depressão, ansiedade, transtorno pós-traumático, insônia, sensação de não pertencimento e alienação.

O Superior Tribunal do Trabalho – TST- publicou uma cartilha sobre Liderança Responsável<sup>4</sup>: um guia para prevenir e enfrentar o assédio, a violência e a discriminação (disponível em seu site), do qual consta que:

Os riscos psicossociais são aquelas características das condições de trabalho e de sua organização que afetam a saúde das pessoas mediante mecanismos psicológicos ou fisiológicos e podem contribuir ou causar estresse, adoecimento mental...São exemplos de riscos psicossociais no trabalho: - Estressores emocionais: competitividade, falta de reconhecimento, falta de autonomia, ausência de diálogo respeitoso e informações ambíguas e truncadas. - Relações interpessoais: liderança inadequada, exercer a chefia com poder centralizador, vigilância exagerada, subutilização das capacidades criativas; sobrecarga de atividades confusas e contraditórias; - Cultura organizacional: prêmios e incentivos que geram constrangimento público, comunicação dificultada, carga de trabalho excessiva, ritmo de trabalho intenso; novas exigências que surgem continuamente; ausência de solidariedade.

---

<sup>3</sup> Fonte oficial: Constituição da Organização Mundial da Saúde.

<sup>4</sup> <https://tst.jus.br/-/tst-lan%C3%A7a-guias-para-fortalecer-combate-a-ass%C3%A9dio-viol%C3%A2ncia-e-discrimina%C3%A7%C3%A3o-no-trabalho#:~:text=S%C3%A3o%20o%20E2%80%9CGuia%20Pr%C3%A1tico%20por,sobre%20como%20lidar%20com%20elas>.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

A lei nº 14.457/2022, um importante passo na regulamentação e reconhecimento do assédio moral, dispõe sobre medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - Inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - Realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no [art. 216-A do Decreto-Lei nº](#)



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

A análise das informações constantes dos bancos de dados oficiais, dos editais dos certames internos promovidos pela PUC/GO, dos depoimentos, de documentos e de decisões judiciais e dos dados coletados em entrevistas revelam um padrão de **assédio moral**, com forte impacto sobre a saúde integral dos professores, tanto física quanto emocional.

Os seguintes fatores configuram esse ambiente tóxico:

- **Dificuldades financeiras:** A perda repentina e severa da renda causou uma pressão emocional significativa, gerando insegurança sobre o futuro e impossibilitando a manutenção de padrões de vida básicos, como o pagamento de contas essenciais.
- **Ansiedade e problemas de saúde mental:** Os professores relataram sintomas de ansiedade, sentimentos de inutilidade, e, em alguns casos, até depressão. A ausência de respostas da universidade, somada à falta de clareza sobre suas situações de trabalho, intensificou o sofrimento psicológico, gerando, em alguns casos, transtornos graves.
- **Falta de comunicação:** A Universidade manteve uma atitude de negligência e omissão ao não fornecer justificativas ou feedback para os professores, perpetuando um ambiente de incerteza e ansiedade constantes.
- **Isolamento profissional:** O fato de estarem empregados formalmente, mas, muitos, sem carga horária e, outros, com a carga horária drasticamente reduzida, criou uma situação de estagnação, que abalou o padrão de vida, a autoimagem perante a família (no caso de alguns), a autoestima e o bem-estar dos professores, caracterizando o assédio moral na forma de desgaste psicológico e financeiro contínuo.

### **III. 4) Resumo das infrações verificadas**

III.4.1) Além do assédio moral, observa-se **irregularidade quanto à alteração unilateral do contrato de trabalho em prejuízo do trabalhador**.

Dispõe o art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que qualquer alteração nas condições do contrato de trabalho só é lícita se houver mútuo consentimento e, ainda assim,



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

desde que não cause prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador. O dispositivo legal protege os trabalhadores de alterações contratuais que sejam unilaterais ou que afetem negativamente suas condições de trabalho.

Nos depoimentos analisados (e mencionados no item III.2.2 deste relatório), observou-se claramente que houve alterações salariais prejudiciais, as quais foram impostas aos professores sem seu consentimento e sem qualquer justificativa legal. As ações da Universidade, ao reduzir a carga horária ou zerá-la sem aviso, justificativa ou consentimento, violam os direitos trabalhistas e configuram uma clara ofensa às condições previamente acordadas no contrato de trabalho, causando prejuízo direto aos empregados.

Assim sendo, aqueles que não receberam, semestralmente, carga horária total, não deveriam ter suas respectivas remunerações afetadas, porquanto recebem salário mensal fixo e invariável, conforme, inclusive, palavras textuais expressas da própria PUC/GO na defesa aposta ao processo nº **0010101-94.2015.5.18.0018**, que tramitou perante a 18ª Vara do Trabalho de Goiânia, movido contra a reclamada pelo Sinpro Goiás.

A **incoerência** nas atitudes da PUC/GO torna-se evidente ao comparar a **redução ou zeragem de carga horária de professores que já estavam sob os regimes de Tempo Integral (TI) e Tempo Parcial (TP)**, com a **realização recente de processos seletivos para a migração de professores horistas para esses mesmos regimes**.

A hipótese de a redução ou "zeragem" da carga horária de professores mensalistas estar ocorrendo por falta de horas-aula disponíveis, parece não fazer sentido, uma vez que **a PUC/GO realizou processos seletivos (Editais nº 22, 23, 24 e 25, todos em 2024) que transferiu docentes horistas para os regimes de TI e TP, justamente os mesmos regimes de professores para os quais, supostamente, não teria carga horária suficiente**. Isso sugere que há, de fato, disponibilidade de horas-aula na instituição, o que agrava a incoerência ao não redistribuir essas horas entre os professores antigos já contratados sob a modalidade mensalista (TI e TP).

Além da migração de regime, os processos seletivos realizados pela PUC/GO também tiveram como uma de suas consequências a transferência dos professores participantes para o novo Regulamento de Carreira Docente de 2024.

Isso sugere que os docentes que foram aprovados nos processos seletivos e, conseqüentemente, migraram ao novo estatuto, foram privilegiados na distribuição de carga horária. Afinal, ao passarem do regime horista, que ocupava a última posição na escala de



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

prioridade para a distribuição de carga horária, para os regimes de Tempo Integral (TI) e/ou Tempo Parcial (TP), ganharam prioridade na alocação de horas, sendo que o regime TI é o mais privilegiado, seguido pelo TP.

Essa atitude da Universidade pode sugerir uma forma de “pressão indireta” sobre os professores, pois, ao vincular a migração para o novo estatuto à obtenção de maior carga horária, a PUC/GO parece induzir os docentes a aceitarem as regras do novo estatuto, ao participarem do processo seletivo.

A constatação de haver docentes mensalistas antigos de casa com carga horária zerada ou muito reduzida ao passo que a PUC/GO migra horistas para regimes mensalistas sugere que a Instituição, ao estruturar essa mudança, favorece aqueles que aderem ao novo regulamento, enquanto penaliza indiretamente aqueles que não migraram, criando um ambiente de pressão, desigualdade e prejuízo aos que optaram por não migrarem de regime de trabalho.

III.4.2) O empregador está ainda, **mantendo empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho**, em especial aos arts. 9º da CLT, que dispõe serem nulos de pleno direito os atos que tenham como objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da CLT, ao efetuar a concessão de licenças não remuneradas a alguns professores, sem se adequarem às previsões legais do capítulo IV, art. 471 a 476-A da CLT.

Foram encontrados, em pesquisas a sistemas oficiais, diversas informações de professores, de que estariam de licença sem remuneração, no entanto, corroborando com os termos de depoimento de alguns deles, observou-se que em muitos dos casos, não houve qualquer solicitação de licença pelo professor e, quando houve um pedido de licença, a sua justificativa foi a ausência de concessão de carga horária a ele. As próprias normativas da Universidade, a exemplo do Estatuto da Carreira Docente de 2004, Capítulo III, art. 37, não prevê este tipo de licença e, ainda, dispõe que toda licença a ser concedida nos moldes da lei, deve ser concedida com data de início e data de término, o que não aconteceu no caso em tela.

A PUC respondeu apenas a terceira notificação enviada pela fiscalização, em que foram solicitados os documentos que comprovassem a concessão de licença aos professores. Mas, os professores mencionados nesse relatório que se encontram de licença sem remuneração, conforme consulta aos sistemas oficiais, na verdade, estão na situação de supressão total de suas cargas horárias (não lhes são disponibilizadas cargas horárias para trabalhar e não são



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

formalmente demitidos). Inclusive, a PUC não apresentou os pedidos de licença desses professores, a exemplo de Helaine da Mota, Raul Oliveira e outros mencionados anteriormente.

Foram anexados prints de documentos a este relatório, em que o docente entrevistado solicitou uma licença, por orientação de seu departamento, fundamentada no fato de a PUC/GO alegar ausência de carga horária a lhe distribuir. Ressalte-se que não tinha interesse particular nenhum do professor pela licença, o fez apenas em razão da orientação dada pelo empregador e da subordinação jurídica inerente ao contrato de trabalho, tendo em vista o pedido da Universidade para que o docente efetuasse o pedido e "regularizasse" sua situação perante a Instituição.

III.4.3 ) A autuada incorreu **na infração de não efetuar a devida formalização de recibos, quando do pagamento dos salários** pois, os contracheques e folhas de pagamento não foram devidamente elaborados, encontrando-se com ausência de informações importantes para a clareza, transparência e correta compreensão pelos trabalhadores dos valores que lhes são devidos.

Assim, a PUC/GO permitiu o pagamento de salário complessivo aos professores, ao não trazer informações claras sobre o valor do Descanso Semanal Remunerado (DSR) e o valor da hora-aula dos docentes nos contracheques, nem nas folhas de pagamento (acessadas pelo E-Social), tampouco na aba "dados contratuais" do E-social. Essa ausência compromete a transparência na relação de trabalho entre a PUC/GO e os professores, dificultando a verificação do correto cumprimento das normas trabalhistas e salariais. Além disso, impacta a atuação de órgãos públicos que dependem dos dados do E-Social, como o Ministério do Trabalho, para fiscalização das relações empregatícias.

De fato, a postura da PUC/GO de ignorar as Notificações Fiscais emitidas e não apresentar os documentos, associadas ao fato de emitir contracheques com dados importantes que não estão claros, como valor da hora aula e do DSR (Descanso Semanal Remunerado), dificultou muito o trabalho fiscal e, com certeza traz prejuízo aos trabalhadores que não possuem clareza quando aos valores que recebem. Foi inclusive lavrado Auto de Infração específico, por diminuição do valor da hora aula paga a alguns professores sem justificativa e amparo legal, o que só foi descoberto pelo trabalho de auditoria, mesmo diante das dificuldades supracitadas.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

III.4.4) Foi lavrado o auto de infração em **virtude do empregador não adotar medidas necessárias para a prevenção ou combate de qualquer forma de violência no ambiente de trabalho, que inclui também o assédio moral.**

Os professores entrevistados na presente auditoria encontram-se laborando sob um ambiente que não oferece soluções para o problema da má distribuição de carga horária; concessão indevidas de licenças sem remuneração; comunicação precária com os professores; contratação de novos professores e realização de processos seletivos para mudança de regime de horista para TI/TP (em que muitos professores foram proibidos de participar), portanto, ambiente estimulador de incertezas quanto à distribuição de carga horária e, conseqüentemente, salarial.

Isso promove o isolamento dos docentes que, sem prévia comunicação e sem diálogo, é avisado que não receberá carga horária. Desta feita, o ambiente de trabalho tem oferecido riscos para a sua saúde mental dos seus trabalhadores docentes, o que justifica os diversos problemas e prejuízos relatados em entrevistas.

A análise das informações constantes dos bancos de dados oficiais, dos editais dos certames internos, dos depoimentos, de documentos e de decisões judiciais e dos dados coletados em entrevistas revelam um padrão de assédio moral, com forte impacto sobre a saúde integral dos professores, tanto física quanto emocional, que relataram, dentre outros prejuízos, dificuldades financeiras, ansiedade e problemas de saúde mental.

III.4.4) Constatou-se que a PUC/GO **deixou de pagar integralmente salários** a que docentes por ela contratados tinham direito, o que se configurou em virtude razão de duas situações verificadas distintas.

A primeira está relacionada à redução do valor da hora-aula base para professores que migraram de regime em 2024/2, conforme os editais 22, 23, 24 e 25.

Os processos seletivos regidos por esses editais visaram à transição de docentes horistas para os regimes mensalistas Tempo Integral (TI) ou Tempo Parcial (TP), de acordo com o novo Regulamento da Carreira Docente (RCD).

No entanto, alguns docentes que aderiram ao novo regime relataram que houve uma redução no valor da hora-aula base, o que impactou diretamente os salários e outros direitos trabalhistas.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

A auditoria realizada constatou essa redução por meio de cálculos (conforme o arquivo “25\_Calculo\_hora\_aula\_2024” anexo), mas enfrentou dificuldades devido à falta de transparência e à ausência de documentos fornecidos pela universidade.

A segunda situação envolve a reduções e supressões de carga horária abaixo dos limites estabelecidos para os regimes de trabalho TI, TP e horista, o que resultou em cortes e supressões salariais.

Professores contratados sob regimes fixos, como Tempo Integral (40 horas semanais) ou Tempo Parcial (20 horas semanais), tiveram suas cargas horárias reduzidas ou, em alguns casos, completamente zeradas.

Essa prática contraria normativas internas da própria PUC/GO anteriores a 2024, que garantiam jornadas fixas, mas que foram alteradas pela nova regulamentação, permitindo cargas horárias de "até 40, 30 ou 20 horas".

A mudança gerou incertezas e conflitos. A auditoria identificou que a universidade reduziu unilateralmente a carga horária, desrespeitando o princípio da irredutibilidade salarial e infringindo a legislação trabalhista.

Além disso, enquanto reduzia a jornada de seus docentes, a PUC/GO aumentou em cerca de 15% o quadro de professores, contratando 199 novos docentes entre 2022 e 2024, conforme se observou a partir de informações do e-social, o que demonstra uma aparente incoerência na gestão.

Tribunais trabalhistas já decidiram em casos semelhantes que a redução ou zeragem de carga horária, sem justificativa plausível, é ilegal, pois viola os direitos dos professores e pode gerar a obrigação de indenizações. A auditoria concluiu que a PUC/GO não respeitou normas trabalhistas fundamentais, ao não preservar salários e direitos previamente acordados, e recomenda maior transparência e uma revisão urgente das práticas adotadas.

### **III.5) Relação entre a Quantidade de Professores em Tempo Integral e a Nota do MEC**

A avaliação de instituições de ensino superior pelo Ministério da Educação (MEC) no Brasil leva em consideração uma série de indicadores de qualidade. Um dos critérios relevantes é a proporção de docentes contratados em regime de tempo integral (TI) e de dedicação exclusiva (DE) em relação ao corpo docente total. Esse indicador é importante porque reflete o compromisso da Instituição com o desenvolvimento acadêmico, a pesquisa, e a qualidade do



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

ensino, uma vez que professores em regime de tempo integral ou dedicação exclusiva têm mais disponibilidade para se dedicar a essas atividades.

A presença de um número adequado de professores em tempo integral é vista pelo MEC como uma evidência de que a instituição está comprometida com a qualidade de seus cursos e com a formação acadêmica de seus alunos. Assim, Universidades com uma proporção elevada de docentes nesse regime tendem a receber notas mais altas nas avaliações, o que pode resultar em melhores classificações nos rankings de educação e maior atratividade para estudantes e investidores.

Quando uma universidade, como a PUC/GO, contrata professores em regime de tempo integral, mas posteriormente reduz sua carga horária de forma unilateral, porém mantendo-os formalmente sob esse regime, há indícios de fraude à norma estabelecida pelo MEC, que precisam ser apuradas. Mesmo que os docentes estejam oficialmente contratados como tempo integral, a redução (e muitas vezes a zeragem) da jornada impede que eles desempenhem plenamente as atividades que justificariam tal classificação, como a dedicação à pesquisa, extensão e orientação de alunos.

Se a Universidade continua a declarar aos órgãos públicos que esses professores estão em regime de tempo integral, mas, na prática, eles não cumprem a jornada de 40 horas semanais, pode estar havendo uma manipulação dos indicadores utilizados nas avaliações de qualidade da instituição. Essa prática, caso comprovada, não só compromete a veracidade das informações prestadas ao MEC, como também afeta a avaliação justa da qualidade da educação oferecida, prejudicando o interesse público.

Ademais, a prestação de informações falsas ou deturpadas ao MEC pode configurar uma fraude administrativa, caso essa ação se comprove, sujeitando a Universidade a consequências, que podem incluir, a propositura de ações civis por parte do Ministério Público ou dos próprios docentes, por fraude ou práticas trabalhistas irregulares. Portanto, é essencial que sejam adotadas medidas investigativas e corretivas, caso necessário, por parte de outros órgãos competentes (MEC, MPF) para garantir o cumprimento das regras de qualidade e transparência no ensino superior.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

**IV) Conclusão**

A auditoria realizada constatou práticas graves e incompatíveis com os valores que devem nortear uma instituição de ensino superior católica, comunitária e filantrópica, como a PUC Goiás.

Foram identificados casos de **assédio moral** e de **discriminação**, refletidos em situações como a redução ou zeragem de carga horária e salário de docentes, a exclusão de professores de processos seletivos com critérios discriminatórios de exclusão (em gozo de licenças, inclusive maternidade) e alterações das condições de trabalho em prejuízo a docentes.

Constatou-se, também, que a Universidade mantém formalmente professores em regime de Tempo Integral cujas cargas horárias são reduzidas consideravelmente e, em alguns casos, até mesmo zeradas, configurando **alteração ilegal de contratos de trabalho**.

Os professores que tiveram suas cargas horárias zeradas enfrentam, além do desfalque financeiro mensal, prejuízos previdenciários. A ausência de atividades remuneradas implica na falta de recolhimento de contribuições previdenciárias, o que compromete diretamente seus direitos futuros, como aposentadoria e benefícios do INSS, dado que o regime previdenciário brasileiro é baseado no princípio da contributividade, de modo que somente aqueles que contribuem para a Previdência Social têm acesso aos direitos e garantias previstos.

Ademais, como a avaliação do MEC considera, dentre outros fatores, a proporção de docentes em regime de tempo integral (TI), há risco de os indicadores de qualidade não estarem refletindo integralmente a verdade dos fatos.

Além disso, verificou-se a postura reiterada da PUC/GO de ignorar notificações formais da Auditoria Fiscal do Trabalho, evidenciando descaso com os órgãos federais de fiscalização. Apenas a terceira notificação enviada por esta auditoria, foi respondida mas, trata-se de um notificação pontual, em que foram solicitados apenas documentos sobre as licenças não remuneradas dos docentes, diferentemente das duas primeiras notificações, em que foram solicitados vários documentos trabalhistas e, nenhum documento foi apresentado.

Algumas denúncias recebidas pela fiscalização não puderam ser devidamente apuradas devido à postura da PUC/GO de não apresentar os documentos solicitados à Auditoria Fiscal do Trabalho, apesar das reiteradas notificações como, por exemplo, o descumprimento do Regulamento de Progressão, o não pagamento do Descanso Semanal Remunerado (DSR) aos Professores Horistas, dentre outros.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

Essas posturas e práticas são incoerentes com a missão e os princípios da PUC/GO, que, como instituição orientada pelos princípios da excelência acadêmica e do compromisso social, deveria zelar por posturas éticas, justas e transparentes, pautadas no respeito aos direitos e pela saúde integral de seus professores.

É particularmente preocupante o impacto dessas ações sobre professores com décadas de dedicação à instituição, que agora enfrentam precarização de suas condições de trabalho, sem remuneração ou com jornadas e salários muito reduzidos, ao mesmo tempo em que novos docentes têm suas cargas horárias e salários mantidos ou até mesmo ampliados.

**V) Encaminhamentos**

Dada a gravidade das constatações, recomenda-se o encaminhamento deste relatório aos seguintes órgãos/instituições para a adoção das providências cabíveis:

- Ministério da Educação (MEC);
- Ministério Público Federal (MPF);
- Sociedade Goiana de Cultura (SGC), vinculada à Arquidiocese de Goiânia, mantenedora da PUC/GO;
- Ministério Público do Trabalho (MPT).

É o relato.

Goiânia, 01 de dezembro de 2024.

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** SHARENA ANDRADE GOMES LEAO  
Data: 02/12/2024 16:16:27-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Sharena Andrade Gomes Leão  
Auditora Fiscal do Trabalho (CIF 35308-6)

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** SUZANA RODRIGUES  
Data: 02/12/2024 16:20:56-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Suzana Rodrigues  
Auditora Fiscal do Trabalho (CIF 03410-0)



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás  
Setor de Fiscalização do Trabalho

## **Relação de Anexos:**

Foram anexados os seguintes documentos:

- Notificações para Apresentação de Documentos;
- Regulamentos de Carreira Docentes 1985/2004 e 2024;
- Resolução 001/2020, que regulamenta a distribuição de carga horária;
- Editais 22, 23, 24 e 25;
- Resultados dos certames regidos por esses editais;
- Termos de depoimento;
- Um acórdão que reconhece, em segunda instância, assédio moral;
- Exemplos de dois contracheques;
- Demonstrativo do cálculo feito pela auditoria para se chegar à conclusão de redução do valor da hora aula base;
- Documentos apresentados pela PUC/GO que demonstram a orientação da instituição para que docentes sem carga horária assinassem um “pedido de licença”.

---

1\_NAD1

4\_Estatuto\_Docente\_85

7\_Edital n 22

10\_Edital n23

13\_Resultado\_Edital n 24

16\_LARA RUBIA

19\_RODRIGO

22\_Ernesto

25\_Calculo\_hora\_aula\_2024

2\_NAD2

5\_Regulamento\_Carreira Docente2004

8\_Edital n 24

11\_Resultado\_edital 23

14\_Resultado\_Edital n 25

17\_RAUL OLIVEIRA

20\_HUDSON

23\_Acordao\_confirma\_senteca\_dano\_moral

26\_licenca\_orientada\_pela\_PUC

3\_NAD3

6\_Resol N. 001-2020\_dist\_CH

9\_Edital n 25

12\_ResultadO\_Edital n 22

15\_HELAINE

18\_RENATO BORGES

21\_Eduardo

24\_Exemplos\_contracheques



**NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS Nº. 2MQGZIGGMXX0P8**

**Empregador**  
**CNPJ:** 01.587.609/0001-71      **CNAE:** 8531-7/00  
**Razão Social:** SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA  
**Endereços:**  
 - Local de Fiscalização: AVENIDA PRIMEIRA AVENIDA, 656, 0, SETOR UNIVERSITARIO, Goiânia - GO, CEP 74605-020  
**Abrangência:** Toda a Empresa

- Notificamos o empregador acima qualificado a apresentar, até as 17h do dia 30/08/2024, por meio do Domicílio Eletrônico Trabalhista (para o envio digital dos documentos solicitados, acessar a url <https://det.sit.trabalho.gov.br>), às Auditoras Fiscais do Trabalho Sharena Andrade Gomes Leão e Suzana Rodrigues, os documentos (originais digitalizados) abaixo:

Pré-Assinalado	Ordem	Descrição	Tipo	Retorno Solicitado	Data Inicial	Data Final	Data Limite
<input checked="" type="checkbox"/>	1	Os arquivos AFD (Arquivo Fonte de Dados) e AEJ (Arquivo Eletrônico de Jornada) do Registro Eletrônico de Ponto. E espelhos eletrônicos de ponto (em PDF pesquisável), conforme portaria 671/2021. Período de janeiro de 2024 até a data da notificação. Planilha em Excel de todos os professores ATIVOS permanentes com as seguintes informações: NOME, CPF, DATA DE ADMISSÃO, REGIME DE TRABALHO (TI/TP/HORISTA), QTD DE HORAS SEMANAIS ATUAL, SALÁRIO, DEPARTAMENTO/COORDENAÇÃO, REGULAMENTO DE CARREIRA APLICÁVEL	Solicitação de Documento	Digital			30/08/2024
<input checked="" type="checkbox"/>	2	Todos os regulamentos aplicáveis à carreira de docente, desde 1985 até a presente data.	Solicitação de Documento	Digital			30/08/2024
<input checked="" type="checkbox"/>	3	Planilha em Excel dos professores TEMPORÁRIOS ATIVOS com as seguintes informações: NOME, CPF, DATA DE ADMISSÃO, SE VISITANTE OU SUBSTITUTO, QUEM ESTÁ SUBSTITUINDO (em caso de substituto); MOTIVO DA CONTRATAÇÃO, PERÍODO DA CONTRATAÇÃO, CARGA HORÁRIA ATUAL, SALÁRIO.	Solicitação de Documento	Digital			30/08/2024
<input checked="" type="checkbox"/>	4	Planilha em Excel referente aos docentes que migraram para o novo Regulamento da Carreira Docente contendo as seguintes informações: NOME, DATA DE ADMISSÃO, REGIME DE TRABALHO CONTRATUAL (TI/TP/HORISTA), DATA DA MUDANÇA PARA O NOVO REGULAMENTO,	Solicitação de Documento	Digital			30/08/2024
<input checked="" type="checkbox"/>	5	Documentos assinados pelos docentes, comprobatórios da migração para o novo Regulamento da Carreira Docente.	Solicitação de Documento	Digital			30/08/2024
<input checked="" type="checkbox"/>	6	Planilha em Excel sobre as progressões dos docentes ATIVOS com as seguintes informações: NOME, DATA DE ADMISSÃO, TITULAÇÃO, REGIME DE TRABALHO (TI/TP/HORISTA), DATAS DE TODAS AS PROGRESSÕES REALIZADAS COM AS RESPECTIVAS RUBRICAS (nomenclaturas conforme Plano de Cargos e Salários), e SALÁRIOS.	Solicitação de Documento	Digital			30/08/2024
<input checked="" type="checkbox"/>	7	Sentenças judiciais com trânsito em julgado, de reclamações trabalhistas movidas por docentes em desfavor da PUC-GO (últimos 5 anos).	Solicitação de Documento	Digital			30/08/2024
<input checked="" type="checkbox"/>	8	Planos de Cargos e Salários dos Docentes, aplicáveis aos docentes ATIVOS.	Solicitação de Documento	Digital			30/08/2024
<input checked="" type="checkbox"/>	9	Recibos de pagamento de salário. No caso de pagamento por depósito em conta-salário, apresentar as guias emitidas pelo banco que contenha a finalidade, competência e data de crédito na conta do empregado.	Solicitação de Documento	Digital			30/08/2024
<input checked="" type="checkbox"/>	10	Folhas de pagamento analíticas.	Solicitação de Documento	Digital			30/08/2024
<input checked="" type="checkbox"/>	11	Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho em vigor ou declaração de ausência, se for o caso.	Solicitação de Documento	Digital			30/08/2024
<input checked="" type="checkbox"/>	12						

*- Itens 10 e 11, documentos dos últimos 2 anos.*  
*- Se os documentos forem enviados por "Escolas", especificar nas planilhas supracitadas, de qual curso o docente é vinculado.*





**Observações**

- O não cumprimento dessa notificação implicará em autuação por embargo à ação fiscal. Se por motivo de tamanho dos arquivos, não for possível enviar todos pelo DET, encaminhe-os para os e-mails [suzana.rodrigues@trabalho.gov.br](mailto:suzana.rodrigues@trabalho.gov.br) e [sharena.gomes@trabalho.gov.br](mailto:sharena.gomes@trabalho.gov.br). Os documentos deverão ser apresentados de forma organizada em pastas por Departamento e subpastas por itens da notificação.

**Envio digital de documentos**

- Para o envio digital dos documentos solicitados, acessar a url <https://det.sit.trabalho.gov.br>.

<b>Empregador:</b> Recebi em <u>16, 08, 2024 às 10:50</u> Assinatura: <u>Lúcia Helena A. C. Gomes</u> Nome: <u>Lúcia Helena A. C. Gomes</u> Função: <u>Advogada</u>	<b>Data da Lavratura:</b> <u>16 / 08 / 2024</u> <b>SHARENA ANDRADE GOMES VIDAL - CIF - 353086</b> <b>SUZANA RODRIGUES - CIF - 034100</b> Auditor Fiscal do Trabalho Assinado Eletronicamente 
---	--

Lúcia Helena A. C. Gomes  
Dra. Lúcia Helena A. C. Gomes  
Assessora Jurídica da PUC Goiás  
OAB/GO nº.18.728

Relatório de Inspeção nº. 316527351



NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS Nº. 2MQGZO2FCBHNL

**Empregador**

CNPJ: 01.587.609/0001-71 CNAE: 8531-7/00

Razão Social: SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA

**Endereços:**

- Local de Fiscalização: AVENIDA PRIMEIRA AVENIDA, 656, 0, SETOR UNIVERSITARIO, Goiânia - GO, CEP 74605-020

Abrangência: Toda a Empresa

- Notificamos o empregador acima qualificado a apresentar, até as 17h do dia 23/09/2024, por meio do Domicílio Eletrônico Trabalhista (para o envio digital dos documentos solicitados, acessar a url <https://det.sit.trabalho.gov.br>), às Auditoras Fiscais do Trabalho Sharena Andrade Gomes Leão e Suzana Rodrigues, os documentos (originais digitalizados) abaixo:

**Documentos Solicitados**

Pré-Assinalado	Ordem	Descrição	Tipo	Retorno Solicitado	Data Inicial	Data Final	Data Limite
<input checked="" type="checkbox"/>	1	Os arquivos AFD (Arquivo Fonte de Dados) e AEJ (Arquivo Eletrônico de Jornada) do Registro Eletrônico de Ponto. E espelhos eletrônicos de ponto (em PDF pesquisável), conforme portaria 671/2021. Período de janeiro de 2024 até a data da notificação.	Solicitação de Documento	Digital			
<input checked="" type="checkbox"/>	2	Planilha em Excel de todos os professores ATIVOS permanentes com as seguintes informações: NOME, CPF, DATA DE ADMISSÃO, REGIME DE TRABALHO (TI/TP/HORISTA), QTD DE HORAS SEMANAIS ATUAL, SALÁRIO, DEPARTAMENTO/COORDENAÇÃO, REGULAMENTO DE CARREIRA APLICÁVEL	Solicitação de Documento	Digital			
<input checked="" type="checkbox"/>	3	Todos os regulamentos aplicáveis à carreira de docente, desde 1985 até a presente data.	Solicitação de Documento	Digital			
<input checked="" type="checkbox"/>	4	Planilha em Excel dos professores TEMPORÁRIOS ATIVOS com as seguintes informações: NOME, CPF, DATA DE ADMISSÃO, SE VISITANTE OU SUBSTITUTO, QUEM ESTÁ SUBSTITUINDO (em caso de substituto); MOTIVO DA CONTRATAÇÃO, PERÍODO DA CONTRATAÇÃO, CARGA HORÁRIA ATUAL, SALÁRIO.	Solicitação de Documento	Digital			
<input checked="" type="checkbox"/>	5	Planilha em Excel referente aos docentes que migraram para o novo Regulamento da Carreira Docente contendo as seguintes informações: NOME, DATA DE ADMISSÃO, REGIME DE TRABALHO CONTRATUAL (TI/TP/HORISTA), DATA DA MUDANÇA PARA O NOVO REGULAMENTO,	Solicitação de Documento	Digital			
<input checked="" type="checkbox"/>	6	Documentos assinados pelos docentes, comprobatórios da migração para o novo Regulamento da Carreira Docente.	Solicitação de Documento	Digital			
<input checked="" type="checkbox"/>	7	Planilha em Excel sobre as progressões dos docentes ATIVOS com as seguintes informações: NOME, DATA DE ADMISSÃO, TITULAÇÃO, REGIME DE TRABALHO (TI/TP/HORISTA), DATAS DE TODAS AS PROGRESSÕES REALIZADAS COM AS RESPECTIVAS RUBRICAS (nomenclaturas conforme Plano de Cargos e Salários), e SALÁRIOS.	Solicitação de Documento	Digital			
<input checked="" type="checkbox"/>	8	Sentenças judiciais com trânsito em julgado, de reclamatórias trabalhistas movidas por docentes em desfavor da PUC-Go (últimos 5 anos).	Solicitação de Documento	Digital			
<input checked="" type="checkbox"/>	9	Planos de Cargos e Salários dos Docentes, aplicáveis aos docentes ATIVOS.	Solicitação de Documento	Digital			
<input checked="" type="checkbox"/>	10	Recibos de pagamento de salário. No caso de pagamento por depósito em conta-salário, apresentar as guias emitidas pelo banco que contenha a finalidade, competência e data de crédito na conta do empregado.	Solicitação de Documento	Digital			
<input checked="" type="checkbox"/>	11	Folhas de pagamento analíticas.	Solicitação de Documento	Digital			
<input checked="" type="checkbox"/>	12	Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho em vigor ou declaração de ausência, se for o caso.	Solicitação de Documento	Digital			

- Itens 10 e 11 documentos dos últimos 2 anos.

- Se os documentos forem enviados por "e-colas", especificar nas planilhas supracitadas, de qual curso o docente é vinculado.



### Observações

- O não cumprimento dessa notificação implicará em autuação por embarço à ação fiscal. Se por motivo de tamanho dos arquivos, não for possível enviar todos pelo DET, encaminhe-os para os e-mails [suzana.rodrigues@trabalho.gov.br](mailto:suzana.rodrigues@trabalho.gov.br) e [sharena.gomes@trabalho.gov.br](mailto:sharena.gomes@trabalho.gov.br). Os documentos deverão ser apresentados de forma organizada em pastas por Departamento e subpastas por itens da notificação.

#### Envio digital de documentos

- Para o envio digital dos documentos solicitados, acessar a url <https://det.sit.trabalho.gov.br>.

Empregador:		Data da Lavratura: <u>06</u> / <u>09</u> / <u>2024</u>
Recebi em: <u>06</u> / <u>09</u> / <u>2024</u> às <u>11:25h</u>		<i>Sharena</i> SHARENA ANDRADE GOMES VIDAL - CIF - 353086 SUZANA RODRIGUES - CIF - 034100 Auditor Fiscal do Trabalho Assinado Eletronicamente
Assinatura:		<i>[Signature]</i>
Nome: <u>Maria Aparecida R. S. Batista</u>		
Função: <u>advogada</u>		

Dra. Maria Aparecida R. S. Batista  
Assessora Jurídica da PUC Goiás  
OAB/GO nº. 18.250

Relatório de Inspeção nº. 316527351



**NOTIFICAÇÃO Nº. 2MQH1JWIOFHWHJH**

**Empregador**

**CNPJ:** 01.587.609/0001-71      **CNAE:** 8531-7/00

**Razão Social:** SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA

**Endereços:**

- Local de Fiscalização: AVENIDA PRIMEIRA AVENIDA, 656, 0, SETOR UNIVERSITARIO, Goiânia - GO, CEP 74605-020

**Abrangência:** Toda a Empresa

- Notificamos o empregador acima qualificado a apresentar, até as 17h do dia 23/11/2024, por meio do Domicílio Eletrônico Trabalhista (para o envio digital dos documentos solicitados, acessar a url <https://det.sit.trabalho.gov.br>), às Auditoras Fiscais do Trabalho Sharena Andrade Gomes Leão e Suzana Rodrigues, os documentos (originais digitalizados) abaixo:

**Documentos Solicitados**

Ordem	Descrição	Tipo	Retorno Solicitado	Data Inicial	Data Final	Data Limite
1	O empregador deve apresentar documentos que comprovem o PEDIDO realizado, o MOTIVO e o PERÍODO de licença sem remuneração concedida ao todos os professores da instituição, desde 2020.	Solicitação de Documento	Digital			23/11/2024

**Observações**

**Envio digital de documentos**

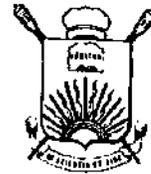
- Para o envio digital dos documentos solicitados, acessar a url <https://det.sit.trabalho.gov.br>.

Ciência eletrônica em 11/11/2024

Data da Lavratura: 06/11/2024

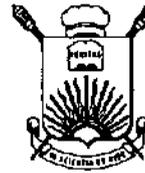
**SHARENA ANDRADE GOMES VIDAL - CIF - 353086**  
**SUZANA RODRIGUES - CIF - 034100**  
Auditor Fiscal do Trabalho  
Assinado Eletronicamente

Relatório de Inspeção nº. 316527351



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**  
MANTIDA PELA SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA  
UTILIDADE PÚBLICA DECRETO Nº 73729 DE 04/03/1974  
CGC(MF) Nº 01587609/0001-71

**ESTATUTO  
DA CARREIRA  
DOCENTE**



## **UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**

**MANTIDA PELA SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA**

UTILIDADE PÚBLICA DECRETO Nº 73729 DE 04/03/1974

CGC(MF) Nº 01587809/0001-71

### **CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

#### **RESOLUÇÃO Nº 09/85-COU**

#### **APROVA O ESTATUTO E O PLANO DE CARREIRA DO PESSOAL DOCENTE.**

O Conselho Universitário, no uso de suas atribuições legais, em sessão extraordinária realizada aos 30 dias do mês de agosto do ano em curso,

#### **CONSIDERANDO:**

1. que o Corpo Docente da Universidade, de acordo com as determinações dos Artigos 31 a 37 do Regimento Geral, deve ser estruturado em carreira com fixação das normas, critérios e rotinas que o regulamentem;
2. que o Estatuto e o Plano de Carreira do Pessoal Docente foi amplamente discutido nas Congregações e Conselhos Departamentais e Associação de Professores da UCG, que apresentaram sugestões à Comissão instituída através da Portaria nº 235/84-GR, para elaborar o referido Estatuto;
3. que a aprovação do Estatuto da Carreira Docente é objeto da Cláusula 5ª do Acordo UCG – SINPRO, assinado em 01/05/85;
4. que o projeto do referido Estatuto foi encaminhado à Reitoria e minuciosamente estudado, em várias reuniões;

#### **RESOLVE:**

Art. 1º – Aprovar o Estatuto e o Plano de Carreira do Pessoal Docente da Universidade Católica de Goiás, constituído pelo documento anexo, integrante da presente Instrução Regimental.

Art. 2º – Determinar que este ato entre em vigor a partir de 01 de setembro de 1985, revogando-se as disposições em contrário.

Goânia, 30 de agosto de 1985.

Pe. José Pereira de Maria  
– PRESIDENTE DO COU –

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	5
TÍTULO I – DAS ATIVIDADES DO MAGISTÉRIO .....	5
TÍTULO II – DO CORPO DOCENTE .....	6
TÍTULO III – DA CARREIRA DOCENTE .....	7
CAPÍTULO I – Da Estrutura .....	7
CAPÍTULO II – Do Provimento .....	7
Seção I – Da Admissão .....	8
Seção II – Da Promoção .....	9
Seção III – Da Vacância .....	11
TÍTULO IV – DO REGIME DE TRABALHO .....	11
CAPÍTULO I – Do Regime de Dedicção Semanal .....	12
CAPÍTULO II – Dos Afastamentos e das Substituições .....	13
Seção I – Dos Afastamentos .....	13
Seção II – Das Substituições .....	14
TÍTULO V – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS .....	14
PLANO DE CARREIRA .....	15
TABELA I .....	37
TABELA II .....	38

## ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE

### INTRODUÇÃO

Art. 1º – As atividades do magistério superior e a carreira docente, no âmbito da Universidade Católica de Goiás, respeitadas os seus Estatuto e Regimento Geral e a legislação específica vigente no País, regem-se pelo presente Estatuto, aplicando-se-lhes, ainda, no que couber, outras disposições complementares baixadas por autoridade competente.

### TÍTULO I

#### DAS ATIVIDADES DO MAGISTÉRIO

Art. 2º – Entendem-se como atividades do magistério todas as atividades indissociáveis da produção, apropriação, participação e socialização do saber, as de orientação e coordenação das mesmas, bem como as atividades de administração acadêmica.

§ 1º – São consideradas inerentes à produção e socialização do saber, atividades tais como:

- a) criação de situações de aprendizagem;
- b) planejamento, execução, avaliação e orientação de pesquisas, seminários e experiências no âmbito de sua competência;
- c) verificação e avaliação de aprendizagem;
- d) participação em seminários, exposições e debates, mesas redondas e demais reuniões de caráter cultural;
- e) participação em programas e atividades comunitárias e de extensão;
- f) elaboração de textos, artigos e recursos didáticos para uso em sala de aula e divulgação;
- g) avaliação de monografias e demais trabalhos.

§ 2º – São consideradas inerentes à orientação e coordenação de atividades de produção, apropriação, participação e socialização do saber atividades tais como:

- a) planejamento, orientação e coordenação de atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- b) orientação e coordenação de projetos de prestação de serviços;
- c) coordenação de publicações;
- d) diagnóstico, avaliação e cronogramas de atividades das unidades de Ensino;

e) orientação e coordenação de disciplina ou grupo de disciplinas.  
Art. 3º – As Unidades de Ensino, na distribuição de encargos e atividades ao docente, considerarão:

- a) a competência na matéria de sua formação científica;
- b) a capacidade didática e eficiência no magistério;
- c) o respeito aos princípios e objetivos gerais da UCG.

## TÍTULO II

### DO CORPO DOCENTE

Art. 4º – O corpo docente da Universidade Católica de Goiás, constituído pelos integrantes da Carreira Docente, será regido pelo presente Estatuto.

Art. 5º – A Universidade poderá admitir, além dos integrantes da carreira do magistério, professores visitantes e conferencistas não integrantes da carreira dos docentes, pelo prazo máximo de dois (2) anos, vedada a renovação de contrato.

§ 1º – São professores visitantes, para efeito deste artigo, pessoas de reconhecido renome, que, não pertencendo à Carreira Docente da UCG, são contratados para nela exercerem programa especial de ensino e/ou pesquisa.

§ 2º – São professores conferencistas aqueles que, não pertencendo à Carreira Docente da UCG, são convidados a nela exercerem atividades didáticas a curto prazo.

Art. 6º – São atribuições do integrante do Corpo Docente:

- I – executar os programas de ensino sob sua responsabilidade, desempenhando todas as atividades inerentes, tais como aplicação de testes, provas e outros meios de avaliação pré-estabelecidos ou reconhecidos pela Universidade;
- II – elaborar, individualmente ou em equipe, o programa e plano de curso da respectiva disciplina e submetê-lo à aprovação do órgão competente;
- III – manter a disciplina na área de sua competência;
- IV – estar integrado numa área de conhecimento da Unidade de Ensino;
- V – participar de seminários, encontros, simpósios e outras atividades no interesse do ensino, da pesquisa e da extensão;
- VI – dedicar-se à pesquisa e à elaboração de estudos de sua especialidade;
- VII – participar de atividades de campo ligadas ao ensino, à pesquisa e à extensão;
- VIII – planejar, executar, acompanhar e avaliar projetos, trabalhos escritos ou outras tarefas docentes preparatórias ou complementares de obrigações pertinentes, nos setores de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão;
- IX – participar das reuniões da Congregação da respectiva Unidade de Ensino;
- X – estar presente na Universidade ou à disposição da mesma durante o período previsto no respectivo contrato de trabalho;
- XI – comparecer às reuniões e solenidades da Universidade, do Centro e da Unidade de Ensino a que pertence;

- XII – exercer funções compatíveis, especiais ou típicas de administração acadêmica, nos termos do Estatuto e do Regimento Geral da Universidade, bem como deste Estatuto e de outras normas específicas;
- XIII – participar de órgãos colegiados da UCG, quando para tanto for designado, eleito ou convidado;
- XIV – exercer função de direção ou de chefia na administração universitária, quando designado;
- XV – exercer, além das atividades ordinárias de orientação, a função de orientador de alunos, quando para tal for designado pelo responsável pela Unidade de Ensino;
- XVI – executar outras tarefas correlatas.

## TÍTULO III

### DA CARREIRA DOCENTE

#### CAPÍTULO I

#### DA ESTRUTURA

Art. 7º – O quadro de professores integrantes do corpo docente da UCG constitui um único grupo ocupacional organizado em carreira, compreendendo a seguinte série de classes:

- I – professor titular;
- II – professor adjunto;
- III – professor assistente;
- IV – professor auxiliar.

§ 1º – A carreira docente abrigará, indiscriminadamente, todos os professores.

§ 2º – Toda classe compreenderá progressão horizontal com três (3) níveis, exceção feita à classe de professor titular, constituída de um único nível.

Art. 8º – A diferenciação funcional das classes da carreira docente obedecerá, no seu conjunto, aos seguintes critérios:

- I – formação e qualificação profissional;
- II – atribuições e/ou atividades previstas na folha de descrição de cargo.

#### CAPÍTULO II

#### DO PROVIMENTO

Art. 9º – O provimento dos cargos na carreira docente dar-se-á:

- I – por admissão;
- II – por promoção.

## SEÇÃO I

### DA ADMISSÃO

Art. 10 — Admissão é o ato de provimento através do qual o candidato selecionado tem ingresso na carreira docente.

Parágrafo Único — Como ato de provimento, a admissão subordina-se à existência de vaga no nível inicial da classe de ingresso do candidato.

Art. 11 — O ingresso na carreira docente dar-se-á, preferencialmente, no nível inicial da classe de professor auxiliar.

Parágrafo Único — Ressalvadas as disposições dos arts. 16 e 17, o ingresso na carreira docente poderá ainda ocorrer:

I — no nível inicial da classe de professor assistente desde que, ocorrendo seleção mediante concurso para preenchimento de vaga nesta classe, o candidato aprovado seja portador de título de pós-graduação e conte mais de quatro (4) anos de experiência no magistério superior;

II — no nível inicial da classe de professor adjunto desde que, sendo portador de título de doutor ou de livre-docente, o candidato selecionado em concurso específico para esta classe conte mais de seis (6) anos de experiência no magistério superior.

Art. 12 — O ingresso na carreira docente da UCG ocorrerá, normalmente, mediante seleção através de concurso público, a ser realizado por uma banca examinadora, de acordo com as normas específicas baixadas pela UCG.

Parágrafo Único — A UCG poderá contratar professor no regime da CLT, por um prazo não superior a dois (2) semestres, mediante justificativa do diretor da Unidade de Ensino e com anuência do Reitor, até que a vaga seja preenchida, na forma do disposto no "caput" deste artigo.

Art. 13 — As normas de seleção a que se refere o "caput" do artigo anterior serão estabelecidas pelo órgão competente, observados os seguintes requisitos:

I — abertura de concurso feita por solicitação do responsável pela Unidade de Ensino em que haja vaga a ser preenchida, mediante aprovação das instâncias superiores, resguardadas as disposições da Seção III deste Capítulo.

II — ampla divulgação do concurso pelas Unidades de Ensino e órgãos de comunicação social.

III — Edital, baixado pelo Vice-Reitor, o qual discriminará:

- a) a área de conhecimento que abrange;
- b) os requisitos necessários à inscrição ao concurso;
- c) o local e a data da realização do concurso, duração e validade do mesmo;
- d) número de vagas;
- e) as normas para a seleção;
- f) a designação da Banca Examinadora e a qualificação exigida dos componentes da mesma.

§ 1º — O concurso compreenderá exame de títulos, prova escrita, prova prática e entrevista, objetivando averiguar a habilitação profissional e a capacitação para o magistério superior, em competência didática e de conteúdo na área de conhecimento a que o candidato concorre.

§ 2º — A entrevista a que se refere o parágrafo anterior avaliará o conhecimento do professor quanto ao projeto da UCG e sua sintonia com o mesmo.

Art. 14 — Na classificação e indicação dos candidatos para admissão, ressalvado o disposto no artigo 15, obedecer-se-á às seguintes normas:

I — serão aprovados os candidatos que obtiverem grau mínimo 7 (sete) em todas as provas, bem como avaliação favorável na entrevista;

II — serão indicados para a admissão e por ordem de classificação, tantos candidatos quantas forem as vagas a serem preenchidas, até o limite destas.

## SEÇÃO II

### DA PROMOÇÃO

Art. 15 — Para efeitos deste Estatuto, promoção é o ato de provimento, mediante o qual o ocupante de um dado nível ascende ao nível imediato da mesma classe (progressão horizontal); ou o ocupante do último nível de uma classe ascende ao nível inicial da classe imediatamente superior (progressão vertical ou acesso).

Art. 16 — A promoção é o único meio de provimento dos níveis intermediários das classes (situados entre os níveis iniciais de duas classes consecutivas) da carreira docente da UCG.

Art. 17 — No provimento do nível inicial da classe de professor assistente e de professor adjunto, bem como do nível único da classe de professor titular, a promoção terá preferência sobre a admissão.

Art. 18 — A promoção na carreira docente da UCG, em harmonia com a legislação aplicável à espécie, dar-se-á, alternadamente, por merecimento e por antiguidade.

§ 2º — Independentemente dos critérios deste artigo, a promoção subordina-se à existência de vaga no quadro de lotação da unidade de ensino em que leciona o professor.

§ 2º — No interesse de melhor qualificação do quadro de professores, a Universidade poderá estabelecer critérios de preenchimento de vagas, resguardada a alternância preceituada na legislação em vigor.

Art. 19 — No decurso de dois anos, contados da vacância de um cargo da carreira docente, a Universidade decidirá livremente quanto à conveniência ou não de seu preenchimento, a fim de poder ajustar seu quadro de professores às reais necessidades da Universidade e às suas disponibilidades orçamentárias e financeiras.

§ 1º — As vagas não preenchidas no decurso de dois anos de sua ocorrência poderão, findo este prazo, ser preenchidas mediante promoção dos professores habilitados, nos termos deste Estatuto e normas complementares.

§ 2º — O preenchimento de vaga no nível inicial da classe de professor auxiliar decorrerá de livre decisão da administração superior.

Art. 20 — Para habilitar-se à promoção, seja por merecimento, seja por antiguidade, o professor deve contar dois (2) anos completos de interstício na classe em que se encontrar na data de início do processo de classificação dos candidatos.

§ 1º — Para habilitar-se à mudança de classe deverá o professor apresentar o título de:

I — especialização ou equivalente, para ser professor assistente;

II — mestre ou equivalente, para ser professor adjunto;

III — doutor ou equivalente, para ser professor titular.

§ 2º — Para efeito deste artigo, além dos cursos de Pós-Graduação Lato Sensu e Stricto Sensu realizados na UCG, poderá ela oferecer condições para melhor qualificação dos docentes em outras Instituições de Ensino Superior.

Art. 21 — No processo de classificação de candidato à promoção por merecimento, o professor concorrerá apenas com seus companheiros de nível e de classe na unidade em que leciona.

Art. 22 — A classificação por antiguidade terá por base o efetivo exercício da atividade de magistério na classe.

§ 1º — Ocorrendo empate, contar-se-á o tempo de efetivo exercício na carreira docente da UCG.

§ 2º — Persistindo o empate, após aplicação do critério acima, dar-se-á preferência, sucessivamente, segundo a ordem abaixo:

a) ao candidato com mais tempo de exercício da atividade de magistério superior;

b) ao candidato mais idoso;

c) ao candidato de maior prole;

d) ao candidato com maior número de dependentes legais.

Art. 23 — Será designada pelo Reitor uma comissão paritária, constituída por membros eleitos pelo corpo docente e por membros indicados pela administração superior para estudar e propor a sistemática, rotinas específicas e relação de nomes para promoção.

Parágrafo Único — O resultado final dos trabalhos da comissão será encaminhado ao Reitor para decisão final.

Art. 24 — Anualmente, até o 30º (trigésimo) dia de março, a universidade fará divulgar, em boletim e mediante afixação nos murais das Unidades de Ensino, a classificação por antiguidade, de seu pessoal docente, relacionando-o por Unidade de Ensino, segundo classes e níveis.

Parágrafo Único — A relação a que se refere este artigo conterá as seguintes colunas:

a) ordem de classificação;

b) nome do professor;

c) tempo de efetivo exercício na classe;

d) tempo de efetivo exercício na carreira docente na UCG.

Art. 25 — A classificação por merecimento terá por base, com pesos diferenciais, na ordem abaixo, os seguintes fatores:

I — avaliação de desempenho;

II — qualificação profissional;

III — comissões, designações e missões específicas.

§ 1º — Os fatores constitutivos de cada um dos requisitos acima serão avaliados mediante grau diferente, segundo sua importância.

§ 2º — Na promoção, serão considerados os serviços relevantes prestados à Universidade pelo professor, no exercício profissional.

Art. 26 — A sistemática do processo de promoção, necessária à complementação

e instrumentalização das disposições deste Estatuto, será estabelecida em normas, instruções e/ou rotinas específicas.

### SEÇÃO III

#### DA VACÂNCIA

Art. 27 — Ocorrerá vaga na carreira docente da UCG em decorrência de:

I — rescisão do contrato de trabalho;

II — ampliação do quadro de lotação;

III — promoção;

IV — aposentadoria;

V — morte.

Art. 28 — Ocorrerá rescisão de contrato de trabalho em virtude de:

I — demissão, a pedido do professor.

II — despedida, por iniciativa da Universidade.

Art. 29 — A despedida terá por fundamento:

I — falta de competência;

II — incapacidade didática;

III — desídia reiterada no desempenho das funções docentes;

IV — procedimento incompatível com as finalidades específicas da instituição de ensino e da vida universitária;

V — incompatibilidade de horário de trabalho, após terem sido esgotadas todas as alternativas de conciliação;

VI — outras faltas graves, nos termos da CLT.

Art. 30 — Uma comissão, constituída por ato do Reitor ou delegado seu e composta de membros de nível não inferior ao do indiciado, apurará, previamente, os fundamentos da despedida em inquérito no qual será assegurada ao acusado ampla defesa.

Art. 31 — A ampliação dos quadros de lotação de professores dar-se-á em função das necessidades das Unidades de Ensino, levando-se em conta a viabilidade orçamentária e financeira da Universidade.

Art. 32 — Anualmente, até o 30º (trigésimo) dia de março, a Universidade divulgará a relação das vagas, por quadro de lotação, classe e nível, ocorridas até 31 de dezembro do ano anterior, mediante publicação em boletim e afixação nos murais das Unidades de Ensino.

### TÍTULO IV

#### DO REGIME DE TRABALHO

Art. 33 — O regime de trabalho dos professores, respeitadas as disposições da CLT e demais preceitos aplicáveis, bem como as negociações coletivas firmadas pela UCG, obedecerá às disposições do Capítulo I do presente Estatuto.

## CAPÍTULO I

### DO REGIME DE DEDICAÇÃO SEMANAL

Art. 34 — Os professores serão contratados sob um dos seguintes regimes de dedicação semanal:

- I — regime de tempo integral, com dedicação obrigatória de quarenta (40) horas semanais de presença efetiva nas Unidades de Ensino em que estiver lotado ou à disposição da Universidade e/ou no exercício da administração acadêmica;
- II — regime de tempo parcial ou contínuo, com dedicação obrigatória de trinta (30) horas semanais de presença efetiva nas Unidades de Ensino em que estiver lotado e/ou no exercício da administração acadêmica;
- III — regime de tempo parcial ou contínuo, com dedicação obrigatória de vinte (20) horas semanais de presença efetiva nas Unidades de Ensino em que estiver lotado ou à disposição da Universidade e/ou no exercício da administração acadêmica;
- IV — regime de hora-aula ou horista, cujo número de horas de dedicação semanal será estabelecido em cada contrato de trabalho, preferencialmente não inferior a oito (8) horas, enquadrando-se em tabela própria.

§ 1º — O professor contratado sob qualquer regime de dedicação semanal, que exercer atividades remuneradas ou não, fora da UCG, fica responsável pela compatibilidade entre os horários diários de dedicação àquelas atividades e os horários a serem cumpridos na Universidade.

§ 2º — A compatibilidade a que se refere o parágrafo anterior deve ser estabelecida:

- a) no ato do contrato com a UCG, mediante entendimento prévio, se o professor já estiver comprometido com as atividades a que se refere o parágrafo anterior;
- b) após a sua contratação na UCG, abstendo-se de assumir quaisquer compromissos cujas atividades tiverem de ser exercidas em horário conflitante com as suas obrigações contratuais junto à UCG;

§ 3º — Comprovada a incompatibilidade de horário referida nos parágrafos precedentes, o contrato do professor com a UCG será rescindido.

Art. 35 — O tempo de dedicação semanal destina-se às atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou administração universitária, de acordo com o plano de trabalho do professor, aprovado, em primeira instância, pela Unidade de Ensino em que esteja lotado e/ou por outros órgãos da administração universitária, conforme as áreas das atividades planejadas.

Art. 36 — A critério da Reitoria e ouvida a respectiva Unidade de Ensino, um professor, mediante seu consentimento e sem prejuízo de seus direitos e vantagens, poderá ser dispensado parcial ou totalmente das atividades docentes para dedicar-se preferencialmente às funções de administração.

Art. 37 — A remuneração do professor será fixada pelo número de horas de dedicação semanal constante do respectivo contrato de trabalho.

§ 1º — O valor da hora de trabalho será fixado para a respectiva classe e nível.

§ 2º — A jornada de trabalho terá valores diferenciais em progressão horizontal e vertical, produzindo conveniente diferenciação setorial entre os níveis de cada classe, bem como entre as classes da carreira docente.

§ 3º — A diferenciação dos valores da jornada de trabalho referida no parágrafo anterior será estabelecida mediante os seguintes critérios:

- a) a progressão horizontal será estabelecida em função do tempo mínimo de serviço necessário para atingir cada nível, tomando por base o interstício de dois (2) anos em cada nível;
- b) a progressão vertical será estabelecida em função da qualificação mínima exigida para o ingresso na classe.

## CAPÍTULO II

### DOS AFASTAMENTOS E DAS SUBSTITUIÇÕES

#### SEÇÃO I

#### DOS AFASTAMENTOS

Art. 38 — É assegurado ao professor o direito de afastar-se de suas atividades, mediante licença, nos casos previstos em lei.

Art. 39 — A Universidade regulamentará, através do órgão competente e respeitadas as disposições legais pertinentes, os afastamentos de docentes para outros centros nacionais ou estrangeiros com objetivo de:

- I — realizar curso de Pós-Graduação Lato Sensu;
- II — realizar curso ou estágio de aperfeiçoamento e/ou especialização;
- III — participar de congressos e outras reuniões de natureza científica, cultural ou técnica, relacionados com a atividade de magistério;
- IV — cooperar em programa de assistência técnica e atividades de pesquisa e extensão.

§ 1º — A concessão da licença para afastamento, constante dos incisos I e II acima, condiciona-se ao compromisso expresso do docente de, ao seu retorno, permanecer na Universidade por tempo igual ou superior ao do afastamento, incluídas as prorrogações.

§ 2º — No caso dos incisos I e II, o professor somente poderá obter licença para novo afastamento depois de ter exercido atividades de magistério na UCG, por período pelo menos igual ao do afastamento anterior.

§ 3º — O afastamento previsto no inciso IV será concedido somente quando o programa a ser desenvolvido pelo docente for do interesse da Universidade, mediante aprovação dos órgãos competentes da administração acadêmica e formalizado através de competente ato administrativo.

Art. 40 — As licenças para os afastamentos previstos nos incisos I e II do artigo anterior serão concedidas somente a docente que contar no mínimo 2 (dois) anos de magistério na UCG.

§ 1º — o docente terá direito de receber sua remuneração integral durante o tempo que durar o afastamento.

§ 2º – O candidato que não contar com o requisito deste artigo, poderá, a critério do Reitor e ouvida a Congregação, obter licença sem remuneração.

## SEÇÃO II

### DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 41 – Poderá ocorrer substituição do docente quando este se afastar legalmente do exercício de suas funções de magistério.

§ 1º – A substituição terá duração de período igual ao do afastamento do docente substituído.

§ 2º – A sistemática das substituições obedecerá às disposições da CLT, do Estatuto e do Regimento Geral da UCG, bem como de outros regulamentos complementares, observada a hierarquia dos cargos.

## TÍTULO V

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 42 – Os regimes de 40, 30 e 20 horas de dedicação semanal serão implantados progressivamente, respeitados os direitos adquiridos.

Parágrafo Único – A Universidade reserva-se o direito de acelerar o processo de implantação dos novos regimes de tempo de dedicação semanal, mediante negociação das situações contratuais dos professores que a ela se dispuserem livremente, respeitadas as disposições legais vigentes.

Art. 43 – Ao pessoal docente da UCG serão concedidos, anualmente, quarenta e cinco (45) dias de férias, mediante escalas elaboradas de forma a assegurar o funcionamento ininterrupto da Universidade, respeitados os preceitos legais aplicáveis.

Art. 44 – Os atuais componentes do Corpo Docente da UCG serão enquadrados na Carreira Docente instituída por este Estatuto, em duas fases:

I – fase de classificação: localização dos docentes nas classes em função das respectivas titulações e correspondente faixa de tempo de exercício do magistério superior na UCG, de acordo com a tabela I, anexa.

II – fase de posicionamento: localização do docente no nível conveniente da classe em que tiver sido enquadrado na fase anterior, em função de seu tempo de serviço na UCG e de acordo com a tabela II, anexa.

Parágrafo Único – O docente cuja classificação, nos termos deste artigo, for inferior àquela a que faz jus em função da categoria de que for ocupante efetivo na data do enquadramento será enquadrado no nível inicial da categoria que ocupa.

Art. 45 – Para efeito deste enquadramento, serão também levados em consideração os serviços relevantes prestados à Universidade na área administrativa, na função e reconhecimento de cursos junto ao Conselho Federal de Educação.

Art. 46 – Este Estatuto entra em vigor na data de sua aprovação, revogadas as disposições em contrário.

## PLANO DE CARREIRA – UCG

## FICHA DE DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS

TÍTULO: Professor Titular

SÉRIE DE CLASSE: única

CLASSE

única

CÓDIGO

PTI

Nº DE CARGOS

### ATRIBUIÇÕES

#### SUMÁRIO DE ATIVIDADES

Planejar, programar e elaborar as atividades de magistério, ministrar aulas, participar de reuniões de Congregação, coordenação, simpósios, seminários, encontros e atividades didático-administrativas inerentes à pesquisa e extensão; participar dos órgãos colegiados, planejar as atividades e a programação acadêmica da Unidade de Ensino, do decanato e Vice-Reitorias, assessorar a direção das Unidades de Ensino, e dos demais órgãos da UCG; exercer as funções de orientador do corpo discente e docente; exercer outras atividades correlatas;

#### TAREFAS TÍPICAS

- a) Elaborar planos de aulas, dentro das técnicas pedagógicas;
- b) Planejar os programas de ensino sob sua responsabilidade;
- c) Executar os programas de ensino sob sua responsabilidade, exercendo a docência;
- d) Avaliar o desempenho dos alunos, aplicando provas, testes ou outro mecanismo de avaliação pré-estabelecido ou reconhecido pela UCG;
- e) Estudar e propor programas de disciplinas;
- f) Estudar e propor melhorias curriculares da grade dos cursos;
- g) Participar das reuniões da Congregação da respectiva Unidade de Ensino;
- h) Dedicar-se à pesquisa, dentro de sua área de especialização;
- i) Planejar, programar e participar dos seminários, simpósios, encontros e outras atividades de interesse do ensino, da pesquisa e da extensão;
- j) Participar ativamente dos Projetos da Universidade, nas áreas de ensino, extensão, pesquisa e administrativa;
- l) Orientar a matrícula, encaminhando os alunos na sua vida universitária;
- m) Participar ou assessorar a Comissão Auxiliar da Unidade de Ensino;
- n) Participar dos órgãos colegiados da Universidade quando eleitos ou indicados;
- o) Exercer a ação disciplinar na área de sua competência.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

REGIME DE TEMPO: nos termos contratuais

CARGA HORÁRIA DA FUNÇÃO PRINCIPAL: MÁXIMA — 06 horas/aulas — diárias  
MÍNIMA — 04 horas/aulas — semanais

MATERIAL DE USO: \_\_\_\_\_

**CORRENTE:** material bibliográfico, didático e/ou científico; material de apoio didático; equipamento de pesquisa e/ou observação científica; equipamentos sonoros, visuais, audiovisuais e outros.

**EVENTUAL:** \_\_\_\_\_

SUPERVISÃO: \_\_\_\_\_

**EXERCIDA:** sobre equipe de professores postos sob sua orientação;

**RECEBIDA:** de coordenador de equipe sob cuja jurisdição estiver, e/ou do Diretor de Unidade de Ensino.

RESPONSABILIDADES ENVOLVIDAS: \_\_\_\_\_

- a) ex-cathedra
- b) técnico-científica
- c) de supervisão
- d) sobre equipamentos e material à sua disposição
- e) disciplinar
- f) planejamento e direção

## ESPECIFICAÇÃO DA CLASSE

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** graduação em nível superior c/ doutorado ou equivalente.

**EXPERIÊNCIA REQUERIDA:** 2 anos na classe imediatamente inferior ou 12 anos de magistério superior.

**APTIDÕES ESPECIAIS:** manejo de equipamento de pesquisa e/ou observação científica, no campo de sua especialidade.

**REQUISITOS PERSONALÍSTICOS:** Energia, equilíbrio emocional, vivacidade mental, senso de valor, liderança.

**ÁREA DE RECRUTAMENTO:** INTERNA: Professor Adjunto III  
EXTERNA: Mercado de mão-de-obra.

## FICHA DE DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS

TÍTULO: Professor Adjunto

SÉRIE DE CLASSE: Adjunto

CLASSE Adjunto III

CÓDIGO

PAD III

Nº DE CARGOS

## ATRIBUIÇÕES

### SUMÁRIO DE ATIVIDADES

Planejar, programar e elaborar as atividades de magistério, ministrar aulas, participar de reuniões da Congregação, coordenação, simpósios, seminários, encontros e atividades didático-administrativas inerentes à pesquisa e extensão; exercer as funções de orientador do corpo docente; participar dos órgãos colegiados e de direção; executar outras tarefas correlatas.

### TAREFAS TÍPICAS

- a) Elaborar planos de aula, dentro das técnicas pedagógicas;
- b) Executar os programas de ensino sob sua responsabilidade, exercendo a docência;
- c) Avaliar o desempenho dos alunos, aplicando provas, testes ou outro mecanismo de avaliação pré-estabelecido pela UCG;
- d) Propor alteração dos programas das disciplinas e estudá-los com a direção;
- e) Dedicar-se à pesquisa, dentro de sua área de especialização;
- f) Propor, preparar e participar dos seminários, simpósios, encontros e outras atividades de interesse do ensino, da pesquisa e da extensão;
- g) Propor, preparar e dirigir atividades de extensão em todos os segmentos da Universidade e da comunidade;
- h) Fazer parte da Comissão Auxiliar e das Coordenações da Unidade de Ensino;
- i) Fazer parte de Comissões de Trabalho;
- j) Participar dos órgãos colegiados da Universidade, quando eleito ou indicado;
- l) Comparecer a todas as atividades e solenidades da Universidade, a que for convidado e convocado;
- m) Participar da matrícula, orientando os alunos na sua programação acadêmica para o período;
- n) Exercer a ação disciplinar na área de sua competência;
- o) Participar de reuniões da Congregação da Unidade de Ensino.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

REGIME DE TEMPO: nos termos contratuais

CARGA HORÁRIA DA FUNÇÃO PRINCIPAL: MÁXIMA – 06 horas/aulas – diárias  
MÍNIMA – 04 horas/aulas – semanais

MATERIAL DE USO: \_\_\_\_\_

CORRENTE: material bibliográfico didático e/ou científico;  
material de apoio didático.

EVENTUAL: equipamento sonoro, visual, audiovisual;  
equipamento de pesquisa e/ou observação científica; outros.

SUPERVISÃO: \_\_\_\_\_

EXERCIDA: Sobre equipes de professores de Classe inferior ou de sua própria categoria.

RECEBIDA: de coordenador de equipe, sob cuja jurisdição estiver; do Diretor da Unidade de Ensino.

RESPONSABILIDADES ENVOLVIDAS: \_\_\_\_\_

- a) ex-cathedra
- b) coordenador de equipe educacional e/ou formativa, a nível de Unidade de Ensino e/ou interunidade.
- c) sobre equipamentos e materiais à sua disposição.
- d) disciplinar.
- e) planejamento e direção.

## ESPECIFICAÇÃO DA CLASSE

FORMAÇÃO PROFISSIONAL: graduação em nível superior c/ mestrado ou equivalente.

EXPERIÊNCIA REQUERIDA: 2 anos na classe imediatamente inferior.

APTIDÕES ESPECIAIS: especialização em uma área definida; capacidade técnico-científica comprovada; manejo de equipamentos de apoio didático e de pesquisa científica.

REQUISITOS PERSONALÍSTICOS: Energia, equilíbrio emocional, vivacidade mental, senso de valor, cooperação, liderança.

ÁREA DE RECRUTAMENTO: INTERNA: Adjunto II  
EXTERNA: —o—

## FICHA DE DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS

TÍTULO: Professor Adjunto

SÉRIE DE CLASSE: Adjunto

CLASSE

Adjunto III

CÓDIGO

PAD II

Nº DE CARGOS

\_\_\_\_\_

## ATRIBUIÇÕES

### SUMÁRIO DE ATIVIDADES

Planejar, programar e elaborar as atividades de magistério, ministrar aulas, participar de reuniões da Congregação, coordenação, simpósios, seminários, encontros e atividades didático-administrativas inerentes à pesquisa e extensão; exercer as funções de orientador do corpo discente; participar dos órgãos colegiados e de direção; executar outras tarefas correlatas.

### TAREFAS TÍPICAS

- a) Elaborar planos de aulas, dentro das técnicas pedagógicas;
- b) Executar os programas de ensino sob sua responsabilidade, exercendo a docência;
- c) Avaliar o desempenho dos alunos, aplicando provas, testes ou outro mecanismo de avaliação pré-estabelecido pela UCG;
- d) Propor alteração dos programas das disciplinas e estudá-los com a direção;
- e) Dedicar-se à pesquisa, dentro de sua área de especialização;
- f) Propor, preparar e participar dos seminários, simpósios, encontros e outras atividades de interesse do ensino, da pesquisa e da extensão;
- g) Propor, preparar e dirigir atividade de extensão em todos os segmentos da Universidade e da comunidade;
- h) Fazer parte da Comissão Auxiliar e das Coordenações da Unidade de Ensino;
- i) Fazer parte de Comissões de Trabalho;
- j) Participar dos órgãos colegiados da Universidade, quando eleito ou indicado;
- l) Comparecer a todas as atividades e solenidades da Universidade, a que for convocado e convocado;
- m) Participar da matrícula, orientando os alunos na sua programação acadêmica para o período;
- n) Exercer a ação disciplinar na área de sua competência;
- o) Participar de reuniões da Congregação da Unidade de Ensino.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

**REGIME DE TEMPO:** nos termos contratuais

**CARGA HORÁRIA DA FUNÇÃO PRINCIPAL:** MÁXIMA -- 06 horas/aulas -- diárias  
MÍNIMA -- 04 horas/aulas -- semanais

**MATERIAL DE USO:** \_\_\_\_\_

**CORRENTE:** material bibliográfico didático e/ou científico;  
material de apoio didático.

**EVENTUAL:** equipamento sonoro, visual, audiovisual;  
equipamento de pesquisa e/ou observação científica;  
outros.

**SUPERVISÃO:** \_\_\_\_\_

**EXERCIDA:** Sobre equipes de professores de classe inferior ou de sua própria categoria,

**RECEBIDA:** de coordenador de equipe, sob cuja jurisdição estiver; do Diretor da Unidade de Ensino.

**RESPONSABILIDADES ENVOLVIDAS:** \_\_\_\_\_

- a) ex-cathedra
- b) coordenador de equipe educacional e/ou formativa, a nível de Unidade de Ensino e/ou interunidade.
- c) sobre equipamentos e materiais à sua disposição.
- d) disciplinar.
- e) planejamento e direção.

## ESPECIFICAÇÃO DA CLASSE

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** graduação em nível superior com mestrado ou equivalente.

**EXPERIÊNCIA REQUERIDA:** 2 anos na classe imediatamente inferior.

**APTIDÕES ESPECIAIS:** especialização em uma área definida; capacidade técnico-científica comprovada; manejo de equipamentos de apoio didático e de pesquisa científica.

**REQUISITOS PERSONALÍSTICOS:** Energia, equilíbrio emocional, vivacidade mental, senso de valor, cooperação, liderança.

**ÁREA DE RECRUTAMENTO:** INTERNA: Adjunto I  
EXTERNA: --o--

## FICHA DE DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS

**TÍTULO:** Professor Adjunto

**SÉRIE DE CLASSE:** Adjunto

**CLASSE**

Adjunto	I
---------	---

**CÓDIGO**

PAD I
-------

**Nº DE CARGOS**

--

## ATRIBUIÇÕES

**SUMÁRIO DE ATIVIDADES:** \_\_\_\_\_

Planejar, programar e elaborar as atividades de magistério, ministrar aulas, participar de reuniões da Congregação, coordenação, simpósios, seminários, encontros e atividades didático-administrativas inerentes à pesquisa e extensão; exercer as funções de orientador do corpo discente; participar dos órgãos colegiados e de direção; executar outras tarefas correlatas.

**TAREFAS TÍPICAS:** \_\_\_\_\_

- a) Elaborar planos de aulas, dentro das técnicas pedagógicas;
- b) Executar os programas de ensino sob sua responsabilidade, exercendo a docência;
- c) Avaliar o desempenho dos alunos, aplicando provas, testes ou outro mecanismo de avaliação pré-estabelecido pela UCG;
- d) Propor alteração dos programas das disciplinas e estudá-los com a direção;
- e) Dedicar-se à pesquisa, dentro de sua área de especialização;
- f) Propor, preparar e participar dos seminários, simpósios, encontros e outras atividades de interesse do ensino, da pesquisa e da extensão;
- g) Propor, preparar e dirigir atividades de extensão em todos os segmentos da Universidade e da comunidade;
- h) Fazer parte da Comissão Auxiliar e das Coordenações da Unidade de Ensino;
- i) Fazer parte de Comissões de Trabalho;
- j) Participar dos órgãos colegiados da Universidade, quando eleito ou indicado;
- l) Comparecer a todas as atividades e solenidades da Universidade, a que for convidado e convocado;
- m) Participar da matrícula, orientando os alunos na sua programação acadêmica para o período;
- n) Exercer a ação disciplinar na área de sua competência;
- o) Participar de reuniões da Congregação da Unidade de Ensino.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

**REGIME DE TEMPO:** nos termos contratuais

**CARGA HORÁRIA DA FUNÇÃO PRINCIPAL:** MÁXIMA – 06 horas/aulas – diárias  
MÍNIMA – 04 horas/aulas – semanais

**MATERIAL DE USO:** \_\_\_\_\_

**CORRENTE:** material bibliográfico didático e/ou científico;  
material de apoio didático.

**EVENTUAL:** equipamento sonoro, visual, audiovisual;  
equipamento de pesquisa e/ou observação científica;  
outros.

**SUPERVISÃO:** \_\_\_\_\_

**EXERCIDA:** Sobre equipes de professores de classe inferior ou de sua própria categoria.

**RECEBIDA:** de coordenador de equipe, sob cuja jurisdição estiver; do Diretor da Unidade de Ensino.

**RESPONSABILIDADES ENVOLVIDAS:** \_\_\_\_\_

- a) ex-cathedra
- b) coordenador de equipe educacional e/ou formativa, a nível de Unidade de Ensino e/ou interunidade.
- c) sobre equipamentos e materiais à sua disposição.
- d) disciplinar.
- e) planejamento e direção.

## ESPECIFICAÇÃO DA CLASSE

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** graduação em nível superior com mestrado ou equivalente.

**EXPERIÊNCIA REQUERIDA:** 6 anos de magistério superior ou 2 anos na classe imediatamente inferior.

**APTIDÕES ESPECIAIS:** especialização em uma área definida; capacidade técnico-científica comprovada; manejo de equipamentos de apoio didático e de pesquisa científica.

**REQUISITOS PERSONALÍSTICOS:**

Energia, equilíbrio emocional, vivacidade mental, senso de valor, cooperação, liderança.

**ÁREA DE RECRUTAMENTO:** INTERNA: Assistente III

EXTERNA: Mercado de mão-de-obra

## FICHA DE DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS

**TÍTULO:** Professor Assistente

**SÉRIE DE CLASSE:** Assistente

**CLASSE** Assistente

III

**CÓDIGO**

PAS III

**Nº DE CARGOS**

## ATRIBUIÇÕES

### SUMÁRIO DE ATIVIDADES

Planejar, programar, e elaborar as atividades de magistério, ministrar aulas, participar de reuniões da Congregação, coordenação, simpósios, seminários, encontros e atividades didático-administrativas inerentes à pesquisa e extensão; exercer as funções de orientador do corpo discente, participar dos órgãos colegiados e executar outras tarefas correlatas.

### TAREFAS TÍPICAS

- a) Elaborar planos de aulas, dentro das técnicas pedagógicas;
- b) Executar os programas de ensino sob sua responsabilidade, exercendo a docência;
- c) Avaliar o desempenho dos alunos, aplicando provas, testes, ou outro mecanismo de avaliação pré-estabelecido pela UCG;
- d) Propor alteração dos programas das disciplinas e estudá-los com a direção;
- e) Participar de reuniões da Congregação da Unidade de Ensino;
- f) Dedicar-se à pesquisa, dentro de sua área de especialização;
- g) Propor, preparar e participar dos seminários, simpósios, encontros e outras atividades de interesse do ensino, da pesquisa e da extensão;
- h) Fazer parte da Comissão Auxiliar e das coordenações da Unidade de Ensino;
- i) Participar dos órgãos colegiados da Universidade, quando eleito ou indicado;
- j) Participar da matrícula, orientando os alunos na sua programação acadêmica para o período;
- l) Exercer a ação disciplinar na área de sua competência.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

**REGIME DE TEMPO:** nos termos contratuais

**CARGA HORÁRIA DA FUNÇÃO PRINCIPAL:** MÁXIMA — 08 horas/aulas — diárias  
MÍNIMA — 04 horas/aulas — semanais

**MATERIAL DE USO:** \_\_\_\_\_

**CORRENTE:** material bibliográfico;  
material de apoio didático.

**EVENTUAL:** equipamento sonoro, visual, audiovisual;  
equipamentos de pesquisa e/ou observação científica;  
outros.

**SUPERVISÃO:** \_\_\_\_\_

**EXERCIDA:** sobre equipe de trabalho extra-classe que lhe seja confiada; sobre Auxiliar de Ensino sob sua orientação, e/ou monitor.

**RECEBIDA:** do coordenador da equipe sob cuja jurisdição estiver; do Diretor da Unidade de Ensino.

**RESPONSABILIDADES ENVOLVIDAS:** \_\_\_\_\_

- a) ex-cathedra
- b) coordenação de equipe educacional e formativa a nível de Unidade de Ensino
- c) sobre equipamentos e materiais à sua disposição
- d) disciplinar
- e) planejamento e direção

## ESPECIFICAÇÃO DA CLASSE

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** Bacharelado ou Licenciatura Plena com especialização ou equivalente.

**EXPERIÊNCIA REQUERIDA:** 2 anos na classe imediatamente inferior.

**APTIDÕES ESPECIAIS:** Curso de especialização ou Bacharelado ou Licenciatura em área afim, em relação à especialidade considerada.

**REQUISITOS PERSONALÍSTICOS:**

Energia, equilíbrio emocional, vivacidade mental, senso de valor, cooperação, liderança.

**ÁREA DE RECRUTAMENTO:** INTERNA: Professor Assistente II

EXTERNA: — o —

## FICHA DE DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS

**TÍTULO:** Professor Assistente

**SÉRIE DE CLASSE:** Assistente

**CLASSE**

**CÓDIGO**

**Nº DE CARGOS**

## ATRIBUIÇÕES

### SUMÁRIO DE ATIVIDADES

Planejar, programar e elaborar as atividades de magistério, ministrar aulas, participar de reuniões da Congregação, coordenação, simpósios, seminários, encontros e atividades didático-administrativas inerentes à pesquisa e extensão; exercer as funções de orientador do corpo discente, participar dos órgãos colegiados e executar tarefa correlatas.

### TAREFAS TÍPICAS

- a) Elaborar planos de aulas, dentro das técnicas pedagógicas;
- b) Executar os programas de ensino sob sua responsabilidade, exercendo a docência;
- c) Avaliar o desempenho dos alunos, aplicar provas, testes ou outro mecanismo de avaliação pré-estabelecido pela UCG;
- d) Propor alteração dos programas das disciplinas e estudá-los com a direção;
- e) Participar de reuniões da Congregação da Unidade de Ensino;
- f) Dedicar-se à pesquisa, dentro da sua área de especialização;
- g) Propor, preparar e participar dos seminários, simpósios, encontros e outras atividades de interesse do ensino, da pesquisa e da extensão;
- h) Fazer parte da Comissão Auxiliar e das Coordenações da Unidade de Ensino;
- i) Participar dos órgãos colegiados da Universidade, quando eleito ou indicado;
- j) Participar da matrícula, orientando os alunos na sua programação acadêmica para o período;
- l) Exercer a ação disciplinar na área de sua competência.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

**REGIME DE TEMPO:** nos termos contratuais

**CARGA HORÁRIA DA FUNÇÃO PRINCIPAL:** MÁXIMA — 06 horas/aulas — diárias  
MÍNIMA — 04 horas/aulas — semanais

**MATERIAL DE USO:** \_\_\_\_\_

**CORRENTE:** material bibliográfico;  
material de apoio didático.

**EVENTUAL:** equipamento sonoro, visual, audiovisual;  
equipamentos de pesquisa e/ou observação científica;  
outros.

**SUPERVISÃO:** \_\_\_\_\_

**EXERCIDA:** sobre equipe de trabalho extra-classe que lhe seja confiada; sobre Auxiliar de Ensino sob sua orientação, e/ou monitor.

**RECEBIDA:** do coordenador de equipe sob cuja jurisdição estiver;  
do Diretor da Unidade de Ensino.

**RESPONSABILIDADES ENVOLVIDAS:** \_\_\_\_\_

- a) ex-cathedra
- b) coordenação de equipe educacional e formativa a nível de Unidade de Ensino
- c) sobre equipamentos e materiais à sua disposição
- d) disciplinar
- e) planejamento e direção

## ESPECIFICAÇÃO DA CLASSE

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** Bacharelado ou Licenciatura plena com especialização ou equivalente.

**EXPERIÊNCIA REQUERIDA:** 2 anos na classe imediatamente inferior.

**APTIDÕES ESPECIAIS:** Curso de especialização ou Bacharelado ou Licenciatura em área afim, em relação à especialidade considerada.

**REQUISITOS PERSONALÍSTICOS:**

Energia, equilíbrio emocional, vivacidade mental, senso de valor, cooperação, liderança.

**ÁREA DE RECRUTAMENTO:** INTERNA: Professor Assistente I  
EXTERNA: — o —

## FICHA DE DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS

**TÍTULO:** Professor Assistente

**SÉRIE DE CLASSE:** Assistente

**CLASSE**

Assistente	I
------------	---

**CÓDIGO**

PAS I
-------

**Nº DE CARGOS**

## ATRIBUIÇÕES

### SUMÁRIO DE ATIVIDADES

Planejar, programar e elaborar as atividades de magistério, ministrar aulas, participar de reuniões da Congregação, coordenação, simpósios, encontros e atividades didático-administrativas inerentes à pesquisa e extensão; exercer as funções de orientador do corpo discente, participar dos órgãos colegiados e executar outras tarefas correlatas.

### TAREFAS TÍPICAS

- a) Elaborar planos de aulas, dentro das técnicas pedagógicas;
- b) Executar os programas de ensino sob sua responsabilidade, exercendo a docência;
- c) Avaliar o desempenho dos alunos, aplicar provas, testes ou outro mecanismo de avaliação pré-estabelecido pela UCG;
- d) Propor alteração dos programas das disciplinas e estudá-los com a direção;
- e) Participar de reuniões da Congregação da Unidade de Ensino;
- f) Dedicar-se à pesquisa, dentro de sua área de especialização;
- g) Propor, preparar e participar dos seminários, simpósios, encontros e outras atividades de interesse do ensino, da pesquisa e da extensão;
- h) Fazer parte da Comissão Auxiliar e das Coordenações da Unidade de Ensino;
- i) Participar dos órgãos colegiados da Universidade, quando eleito ou indicado;
- j) Participar da matrícula, orientando os alunos na sua programação acadêmica para o período;
- l) Exercer a ação disciplinar na área de sua competência.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

**REGIME DE TEMPO:** nos termos contratuais

**CARGA HORÁRIA DA FUNÇÃO PRINCIPAL:** MÁXIMA – 06 horas/aulas – diárias  
MÍNIMA – 04 horas/aulas – semanais

**MATERIAL DE USO:**

**CORRENTE:** material bibliográfico;  
material de apoio didático.

**EVENTUAL:** equipamento sonoro, visual, audiovisual;  
equipamentos de pesquisa e/ou observação científica;  
outros.

**SUPERVISÃO:**

**EXERCIDA:** Sobre equipe de trabalho extra-classe que lhe seja confiada; sobre Auxiliar de Ensino sob sua orientação, e/ou monitor.

**RECEBIDA:** do coordenador de equipe sob cuja jurisdição estiver; do Diretor da Unidade de Ensino.

**RESPONSABILIDADES ENVOLVIDAS:**

- a) ex-cathedra
- b) coordenação de equipe educacional e formativa a nível de Unidade de Ensino
- c) sobre equipamentos e materiais à sua disposição
- d) disciplinar
- e) planejamento e direção.

## ESPECIFICAÇÃO DA CLASSE

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** Bacharelado ou Licenciatura plena com especialização ou equivalente.

**EXPERIÊNCIA REQUERIDA:** 4 anos de magistério superior ou 2 anos na classe imediatamente inferior.

**APTIDÕES ESPECIAIS:** Curso de especialização ou Bacharelado ou Licenciatura em área afim, em relação à especialidade considerada.

**REQUISITOS PERSONALÍSTICOS:**

Energia, equilíbrio emocional, vivacidade mental, senso de valor, cooperação, liderança.

**ÁREA DE RECRUTAMENTO:** INTERNA: Auxiliar III

EXTERNA: Mercado de mão-de-obra

## FICHA DE DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS

**TÍTULO:** Professor Auxiliar

**SÉRIE DE CLASSE:** Auxiliar

**CLASSE** Auxiliar III

**CÓDIGO**

PAX III

**Nº DE CARGOS**

## ATRIBUIÇÕES

### SUMÁRIO DE ATIVIDADES

Planejar, programar e elaborar as atividades de magistério, ministrar aulas, participar de reuniões da Congregação, coordenação, simpósios, seminários; encontros e atividades didático-administrativas inerentes à pesquisa e extensão; exercer as funções de orientador do corpo discente; executar outras tarefas correlatas.

### TAREFAS TÍPICAS

- a) Elaborar planos de aulas, dentro das técnicas pedagógicas;
- b) Executar os programas de ensino sob sua responsabilidade, exercendo a docência;
- c) Avaliar o desempenho dos alunos, aplicando provas, testes ou outro mecanismo de avaliação pré-estabelecido pela UCG;
- d) Propor alteração dos programas das disciplinas;
- e) Participar de reuniões da Congregação da respectiva Unidade de Ensino;
- f) Dedicar-se à pesquisa, dentro de sua área de especialização;
- g) Participar dos seminários, simpósios, encontros e outras atividades de interesse do ensino, da pesquisa e da extensão;
- h) Participar da matrícula, orientando os alunos na sua programação acadêmica para o período;
- i) Auxiliar na programação acadêmica da Unidade de Ensino a que estiver ligado;
- j) Exercer a ação disciplinar na área de sua competência.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

REGIME DE TEMPO: nos termos contratuais

CARGA HORÁRIA DA FUNÇÃO PRINCIPAL: MÁXIMA – 08 horas/aulas – diárias  
MÍNIMA – 04 horas/aulas – semanais

MATERIAL DE USO: \_\_\_\_\_

**CORRENTE:** material bibliográfico;  
material de apoio didático.  
equipamentos sonoros, visuais e audiovisuais.

**EVENTUAL:** equipamentos de pesquisa e/ou observação científica

SUPERVISÃO: \_\_\_\_\_

**EXERCIDA:**

**RECEBIDA:** do coordenador de equipe ou de área, sob cuja jurisdição estiver; do Diretor do Departamento.

RESPONSABILIDADES ENVOLVIDAS: \_\_\_\_\_

- a) ex-cathedra
- b) sobre equipamentos e materiais à sua disposição
- c) disciplinar

## ESPECIFICAÇÃO DA CLASSE

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** Bacharelado ou licenciatura plena.

**EXPERIÊNCIA REQUERIDA:** 2 anos na classe imediatamente inferior.

**APTIDÕES ESPECIAIS:** Manejo de material didático e de equipamentos sonoros, visuais e/ou audiovisuais.

**REQUISITOS PERSONALÍSTICOS:**

Energia, equilíbrio emocional, vivacidade mental, senso de valor, cooperação.

**ÁREA DE RECRUTAMENTO:** INTERNA: Auxiliar II

EXTERNA: – o –

## FICHA DE DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS

TÍTULO: Professor Auxiliar

SÉRIE DE CLASSE: Auxiliar

CLASSE

Auxiliar II

CÓDIGO

PAX II

Nº DE CARGOS

## ATRIBUIÇÕES

### SUMÁRIO DE ATIVIDADES

Planejar, programar e elaborar as atividades de magistério, ministrar aulas, participar de reuniões da Congregação, coordenação, simpósios, seminários, encontros e atividades didático-administrativas inerentes à pesquisa e extensão; exercer as funções de orientador do corpo discente; executar outras tarefas correlatas.

### TAREFAS TÍPICAS

- a) Elaborar planos de aulas, dentro das técnicas pedagógicas;
- b) Executar os programas de ensino sob sua responsabilidade, exercendo a docência;
- c) Avaliar o desempenho dos alunos, aplicando provas, testes ou outro mecanismo de avaliação pré-estabelecido pela UCG;
- d) Propor alteração dos programas das disciplinas;
- e) Participar de reuniões da Congregação da respectiva Unidade de Ensino;
- f) Dedicar-se à pesquisa, dentro de sua área de especialização;
- g) Participar dos seminários, simpósios, encontros e outras atividades de interesse do ensino, da pesquisa e da extensão;
- h) Participar da matrícula, orientando os alunos na sua programação acadêmica para o período;
- i) Auxiliar na programação acadêmica da Unidade de Ensino a que estiver ligado;
- j) Exercer a ação disciplinar na área de sua competência.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

**REGIME DE TEMPO:** nos termos contratuais

**CARGA HORÁRIA DA FUNÇÃO PRINCIPAL:** MÁXIMA — 06 horas/aulas — diárias  
MÍNIMA — 04 horas/aulas — semanais

**MATERIAL DE USO:** \_\_\_\_\_

**CORRENTE:** material bibliográfico;  
material de apoio didático.  
equipamentos sonoros, visuais e audiovisuais.

**EVENTUAL:** equipamentos de pesquisa e/ou observação científica

**SUPERVISÃO:** \_\_\_\_\_

**EXERCIDA:** \_\_\_\_\_

**RECEBIDA:** do coordenador de equipa ou de área, sob cuja jurisdição estiver;  
do Diretor do Departamento.

**RESPONSABILIDADES ENVOLVIDAS:** \_\_\_\_\_

- a) ex-cathedra
- b) sobre equipamentos e materiais à sua disposição
- c) disciplinar

## ESPECIFICAÇÃO DA CLASSE

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** Bacharelado ou licenciatura plena.

**EXPERIÊNCIA REQUERIDA:** 2 anos na classe imediatamente inferior.

**APTIDÕES ESPECIAIS:** manejo de material didático e de equipamentos sonoros, visuais e/ou audiovisuais.

**REQUISITOS PERSONALÍSTICOS:** Energia, equilíbrio emocional, vivacidade mental, senso de valor, cooperação.

**ÁREA DE RECRUTAMENTO:** INTERNA: Auxiliar I  
EXTERNA: — o —

## FICHA DE DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS

**TÍTULO:** Professor Auxiliar

**SÉRIE DE CLASSE:** Auxiliar

**CLASSE:** Auxiliar I

**CÓDIGO**

PAX I

**Nº DE CARGOS**

## ATRIBUIÇÕES

### SUMÁRIO DE ATIVIDADES

Planejar, programar e elaborar as atividades de magistério, ministrar aulas, participar de reuniões da Congregação, coordenação, simpósios, seminários, encontros e atividades didático-administrativas inerentes à pesquisa e extensão; exercer as funções de orientador do corpo discente; executar outras tarefas correlatas.

### TAREFAS TÍPICAS

- a) Elaborar planos de aulas, dentro das técnicas pedagógicas;
- b) Executar os programas de ensino sob sua responsabilidade, exercendo a docência;
- c) Avaliar o desempenho dos alunos, aplicando provas, testes ou outro mecanismo de avaliação pré-estabelecido pela UCG;
- d) Propor alteração dos programas das disciplinas;
- e) Participar de reuniões da Congregação da respectiva Unidade de Ensino;
- f) Dedicar-se à pesquisa, dentro de sua área de especialização;
- g) Participar dos seminários, simpósios, encontros e outras atividades de interesse do ensino, da pesquisa e da extensão;
- h) Participar da matrícula, orientando os alunos na sua programação académica para o período;
- i) Auxiliar na programação académica da Unidade de Ensino a que estiver ligado;
- j) Exercer a ação disciplinar na área de sua competência.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

**REGIME DE TEMPO:** nos termos contratuais

**CARGA HORÁRIA DA FUNÇÃO PRINCIPAL:** MÁXIMA — 06 horas/aulas — diárias  
MÍNIMA — 04 horas/aulas — semanais

**MATERIAL DE USO:** \_\_\_\_\_

**CORRENTE:** material bibliográfico;  
material de apoio didático.  
equipamentos sonoros, visuais e audiovisuais.

**EVENTUAL:** equipamentos de pesquisa e/ou observação científica

**SUPERVISÃO:** \_\_\_\_\_

**EXERCIDA:**

**RECEBIDA:** do coordenador de equipa ou de área, sob cuja jurisdição estiver;  
do Diretor da Unidade de Ensino.

**RESPONSABILIDADES ENVOLVIDAS:** \_\_\_\_\_

- a) ex-cathedra
- b) sobre equipamentos e materiais à sua disposição
- c) disciplinar

## ESPECIFICAÇÃO DA CLASSE

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** Bacharelado ou licenciatura plena

**EXPERIÊNCIA REQUERIDA:** 1 ano de monitoria ou treinamento prévio.

**APTIDÕES ESPECIAIS:** manejo de material didático e de equipamentos sonoros, visuais e/ou audiovisuais.

**REQUISITOS PERSONALÍSTICOS:**

Energia, equilíbrio emocional, vivacidade mental, senso de valor, cooperação.

**ÁREA DE RECRUTAMENTO:** INTERNA: Monitoria

EXTERNA: Mercado de mão-de-obra

TABELAS

**TABELA I**  
**ENQUADRAMENTO NA CARREIRA DOCENTE**  
**FASE DE CLASSIFICAÇÃO**

FAIXAS DE TEMPO DE SERVIÇO POR TITULAÇÃO				
	GRADUADO	ESPECIALISTA OU APERFEIÇOAMENTO	MESTRE	DOCTOR OU LIVRE-DOCENTE
TITULAR	-	-	-	-
ADJUNTO	acima de 12 anos	acima de 9 anos	acima de 6 anos	acima de 4 anos
ASSISTENTE	acima de 6 até 12 anos	acima de 3 até 9 anos	até 6 anos	até 4 anos
AUXILIAR	até 6 anos	até 3 anos		

**TABELA II**  
**ENQUADRAMENTO NA CARREIRA DOCENTE**  
**POSICIONAMENTO NOS NÍVEIS**

CLASSES	NÍVEIS	FAIXAS DE TEMPO DE SERVIÇO
TITULAR	-	-
ADJUNTO	III ..... II ..... I .....	Acima de 16 anos Acima de 14, até 16 anos Acima de 12, até 14 anos
ASSISTENTE	III ..... II ..... I .....	Acima de 10, até 12 anos Acima de 8, até 10 anos Acima de 6, até 8 anos
AUXILIAR	III ..... II ..... I .....	Acima de 4, até 6 anos Acima de 2, até 4 anos Até 2 anos

# REGULAMENTO DA CARREIRA DOCENTE

Referência: PEGP III, 2, 1  
Plano Estratégico de Gestão Participativa



UNIVERSIDADE  
**Católica**  
DE GOIÁS

CONHECIMENTO A SERVIÇO DA VIDA

Regulamento aprovado pelo CDBPE (Conselho de Ensino,  
Pesquisa, Extensão e Administração) e homologado pela  
Sociedade Goiana de Cultura em 25 de março de 2004

**REGULAMENTO  
DA  
CARREIRA  
DOCENTE**

Referência: PEGP III, 2, 1  
Plano Estratégico de Gestão Participativa

Regulamento aprovado pelo CEPEA/Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração e homologado pela Sociedade Goiana de Cultura em 25 de março de 2004



**Católica**  
45 anos  
1958-2003

### ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR DA SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA

Presidente  
**Dom Washington Cruz, CP**  
 Vice-Presidente  
**Pe. Rubens Sodré Miranda, CSS**  
 Secretário Geral  
**Prof. Onofre Guilherme dos Santos Filho**

### ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR DA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

Grão-Chanceler  
**Dom Washington Cruz, CP**  
 Reitor  
**Prof. Wolmir Therezio Amado**  
 Vice-Reitor  
**Pe. Rubens Sodré Miranda, CSS**  
 Pró-Reitora de Graduação  
**Profª Olga Izilda Ronchi**  
 Pró-Reitora de Extensão e Apoio Estudantil  
**Profª Sandra de Faria**  
 Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa  
**Prof. José Nicolau Heck**  
 Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional  
**Prof. Antônio Cappi**  
 Pró-Reitor de Administração  
**Prof. Darcy Cordeiro**  
 Diretora de Filantropia,  
 Teologia e Pastoral  
**Profª Maria Salete Silva Pontieri Nascimento**  
 Chefe de Gabinete  
**Prof. Giuseppe Bertazzo**

#### Comissão de Redação

Prof. Antonio Cappi/PRODIN  
 Prof. Daniel Rodrigues Barbosa/DRH  
 Prof. Ivo Mauri/FIT  
 Sr. João Sobreira de Macedo/PROAD



### Conselheiros do CEPEA / 2004

**Prof. Wolmir Therezio Amado/ PRESIDENTE**  
**Pe. Rubens Sodré Miranda/ VICE-REITOR**  
**Profa. Olga Izilda Ronchi/ PROGRAD**  
**Profa. Sandra de Faria/ PROEX**  
**Prof. José Nicolau Heck/ PROPE**  
**Prof. Darcy Cordeiro/ PROAD**  
**Profa. Maria Salete Silva Pontiere Nascimento/ DFTPT**  
**Prof. Antônio Cappi/ PRODIN**  
**Prof. Giuseppe Bertazzo/ CG**  
**Prof. Onofre Guilherme dos S. Filho/ SGC**  
**Prof. Irineu Gomes/ ADM**  
**Prof. Dirceu Lima da Trindade/ ARQ**  
**Irene Lima Toscano Pascoal/ BC**  
**Prof. Aparecido Divino da Cruz/ BIO**  
**Prof. Paulo Roberto de Melo Reis/ CBB**  
**Prof. Luiz Carlos de Sousa/ CMP**  
**Prof. Brasilino José Ferreira Neto/ CON**  
**Profa. Maria Zita Ferreira/ DEFD**  
**Prof. Eduardo Rodrigues da Silva/ ECO**  
**Profa. Eduvirgens Carlita de Andrade/ EDU**  
**Profa. Rosângela Alves Silva Montefusco/ ENF**  
**Prof. José Alves de Freitas/ ENG**  
**Profa. Irene Dias Oliveria/ FIT**  
**Profa. Malone Maria Milléo/ FONO**  
**Profa. Elizabeth Bicalho/ HGSR**  
**Prof. Jézus Marco de Ataídes/ IGPA**  
**Prof. Altair Sales Barbosa/ ITS**  
**Profa. Helenisa Maria Gomes de Oliveira Neto/ JUR**  
**Profa. Maria das Graças de Araújo/ LET**  
**Prof. Nilton Olímpio Álvares/ MAF**  
**Profa. Helenides Mendonça/ PSI**  
**Profa. Orelina Rigonatto da Silva/ SER**  
**Profa. Maria Sílvia Rodrigues Monteiro/ ZOO**  
**Lucíola Linhares de Souza Soares Correia/ SG**  
**Profa. Maria Aparecida Coelho Vaz/ IDF**  
**Profa. Janira Sodré Miranda/ IPEH-BC**  
**Prof. Mardônio Pereira/ Fundação Arocira**  
**João Paulo Pereira/ Representante Estudantil -DCE**  
**Olmo Borges Xavier/ Representante Estudantil -DCE**  
**Daniel Silva Barbosa/ Representante Estudantil -DCE**  
**Profa. Solange Rassi/Diretora Campus IV - Ipameri**  
**João Guimarães Sobrinho/ Representante dos Servidores Administrativos-ASC**  
**Márcia de A. Santana/ Representante dos Professores- APUC**

## Apresentação

Ao celebrar seus 45 anos de história, a Universidade Católica de Goiás (UCG) revisita seu passado com homenagem e criatividade. Para isso, retoma todo o seu corpo normativo e as referências legais que a asseguram/configuram como Universidade, atualizando-a segundo as exigências culturais, educacionais, científicas, profissionais e institucionais que, emergidas nas últimas décadas, tornaram-se imperativas no século XXI. Há, pois, uma reverência histórica grávida do futuro, que perscruta o amanhã com corajosa audácia, lúcido discernimento e humildade para rever, projetar, agir e retomar caminhos.

O Regulamento da Carreira Docente quer ser permanente homenagem, reconhecimento e efetiva prática de justiça para com os educadores e as educadoras que trabalham e apostam o tempo mais precioso de suas vidas, a fim de que a UCG cumpra sua missão de educar. Tal Regulamento foi elaborado observando a legislação civil e canônica e a experiência pessoal e coletiva de trabalho docente, construída ao longo de décadas. É o resultado de amplo processo participativo e foi enriquecido por enorme quantidade de emendas e de sugestões. Foi, enfim, aprovado pelo Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração – conforme determina a Lei de Diretrizes e Bases da Educação – e homologado pela Sociedade Goiana de Cultura, Mantenedora da Universidade Católica de Goiás.

Com gratidão, irmanados por grandes e comunitários ideais e solidários na dignidade do trabalho, consolidemos as bases de nossa esperança e o compromisso com o presente e o futuro da Universidade Católica de Goiás.

*Prof. Wolmir Therezio Amado*

Presidente do Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração  
Reitor da Universidade Católica de Goiás

### Série Legislação e Normas

1. Estatuto da Sociedade Goiana de Cultura
2. Estatuto da Universidade Católica de Goiás
3. Estatuto da Santa Casa de Misericórdia de Goiânia
4. Regulamento da Carreira Docente
5. Regulamento da Carreira Administrativa
6. Regimento da Universidade Católica de Goiás
7. Regimento da Pós-Graduação Stricto Sensu

## SUMÁRIO

Apresentação .....	05
<b>REGULAMENTO DA CARREIRA DOCENTE .....</b>	<b>09</b>
Introdução .....	09
Das Atividades do Magistério Superior .....	09
Título I - Do Corpo Docente .....	10
Capítulo I - Da Estrutura e do Regime de Trabalho .....	10
Capítulo II - Das Atribuições e Deveres .....	12
Título II - Da Carreira Docente .....	13
Capítulo I - Da Estrutura .....	13
Capítulo II - Do Provimento .....	14
Seção I - Da Admissão .....	14
Seção II - Da Promoção .....	17
Seção III - Da Capacitação Docente .....	19
Seção IV - Da Vacância .....	20
Título III - Do Regime de Trabalho e da Remuneração .....	21
Capítulo I - Do Regime de Trabalho .....	21
Capítulo II - Da Remuneração .....	23
Capítulo III - Dos Afastamentos .....	24
Título IV - Do Regime Disciplinar .....	25
Título V - Das Disposições Gerais .....	28
Título VI - Das Disposições Transitórias .....	29
Anexo 1: Atribuições dos Docentes de cada Classe .....	31
Orientações .....	31
Atribuições, Categorias e Níveis .....	32
Professor Auxiliar .....	32
Professor Assistente .....	34
Professor Adjunto .....	35
Professor Titular .....	36
Atribuições das Classes no Regime Horista .....	37
Anexo 2: Diretrizes .....	38
Anexo 3: Pré-Requisitos para Implantação do Regulamento .....	40

## REGULAMENTO DA CARREIRA DOCENTE

## INTRODUÇÃO

**Art. 1º.** As atividades do Magistério Superior, no âmbito da Universidade Católica de Goiás, regem-se pelo presente Regulamento da Carreira Docente, respeitados os direitos adquiridos, observando-se, no que couber, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), outras disposições legais pertinentes, o Estatuto da Sociedade Goiana de Cultura, o Estatuto e o Regimento Geral da Instituição, disposições complementares baixadas por autoridade competente e Acordos Coletivos de Condições de Trabalho.

## DAS ATIVIDADES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR

**Art. 2º.** Constituem atividades do Magistério Superior, objeto de constante avaliação de desempenho, a serem pontuadas pela Tabela de Desempenho (TD):

I - as pertinentes ao Ensino, Pesquisa e Extensão, que compõem o processo de ensino-aprendizagem na graduação, nos cursos sequenciais, na pós-graduação e extensão, nas diversas modalidades;

II - as inerentes ao exercício de direção, coordenação e assessoria no âmbito acadêmico-administrativo da instituição;

III - a assessoria e consultoria em órgãos externos de fomento ao ensino, pesquisa e extensão, desde que por expressa determinação da instituição.

**Art. 3º.** Na avaliação de desempenho das atividades do docente, serão consideradas:

- I - a competência no exercício das funções;
- II - a titulação, na área de conhecimento ou em área afim;
- III - a capacidade didático-pedagógica.

**Parágrafo único.** Os critérios de avaliação de desempenho devem ser claros, objetivos, construídos de forma coletiva e amplamente divulgados.

## TÍTULO I

### DO CORPO DOCENTE

#### CAPÍTULO I

##### DA ESTRUTURA E REGIME DE TRABALHO

**Art. 4º.** O Corpo Docente da Universidade Católica de Goiás, regido pelo presente Regulamento, é constituído por Professores do Quadro Permanente, integrantes da Carreira Docente e por Professores do Quadro Transitório, não integrantes da Carreira Docente.

I - São Professores do Quadro Permanente:

- a) Professor em tempo integral-40 h (TI);
- b) Professor em tempo contínuo-30 h (TC2);
- c) Professor em tempo contínuo-20 h (TC1);
- d) Professor Horista.

II - São Professores do Quadro Transitório:

- a) Professor Visitante;
- b) Professor Convidado;
- c) Preceptor Acadêmico. *quin e set 2011*

**Art. 5º.** São considerados Professores Visitantes os docentes e os pesquisadores de reconhecidos renomes, não pertencentes ao Quadro de Carreira Docente da UCG, admitidos em caráter extraordinário para atender a programas especiais de ensino-pesquisa e extensão e/ou a atividades de convênio com entidades acadêmico-científicas nacionais e internacionais.

§ 1º. O contrato do Professor Visitante é por tempo determinado de até dois (02) anos, sendo prorrogável por igual período, respeitado o Acordo Coletivo das Condições de Trabalho.

§ 2º. A remuneração do Professor Visitante, fixada em Tabela de Equivalência, será determinada em resolução da Reitoria, de acordo com a titulação e competência e respeitados os acordos conveniados.

**Art. 6º.** São considerados Professores Convidados os profissionais competentes que exercem atividade de ensino das cargas horárias cumulativas de docentes em licença de pós-graduação, licença maternidade, licença por doença, afastamento temporário, atividade temporária na instituição, abertura de cursos novos, exercício de atividades de inovação tecnológica especializada, oferta ocasional de disciplinas e demais casos aprovados pelo CEPEA e homologados pelo Reitor.

§ 1º. O contrato do Professor Convidado é por tempo determinado de até dois (02) anos e, de acordo com avaliação de desempenho, poderá ser renovado pelo prazo previsto na legislação trabalhista, de acordo com o Acordo Coletivo de condições de trabalho em vigor.

§ 2º. A remuneração do Professor Convidado será fixada pela Reitoria em Tabela de Equivalência, com referencial na Carreira Docente, considerando inclusive títulos e competência.

§ 3º. A contratação de Professor Convidado, salvo comprovada circunstância de impedimento, será precedida de Processo Seletivo Específico, efetuado pelo Departamento, em que os participantes serão submetidos à análise de *curriculum vitae*, à entrevista e à avaliação da competência didático-pedagógica.

**Art. 7º.** São considerados Preceptores Acadêmicos pessoas tituladas e competentes para o exercício de funções essenciais de suporte aos programas de ensino, pesquisa e extensão, ligadas a programas ofertados em modalidade não-permanente, exigindo contratação por tempo determinado.

§ 1º. O contrato do Preceptor é por tempo determinado de até 2 anos, renovável (após avaliação de desempenho e período de afastamento legal) pelo prazo de duração da atividade temporária objeto do contrato, observadas as disposições legais que regem a matéria.

§ 2º. A remuneração do Preceptor será fixada pela Reitoria, tendo como referencial de Equivalência a remuneração do Quadro Permanente da Carreira Docente.

**Art. 8º.** Todos os integrantes do Corpo Docente serão submetidos a Avaliação Periódica de Desempenho, em função do exercício das atividades componentes do Magistério Superior, enumeradas no art. 2º deste Regulamento, para aferição de mérito funcional.

**Parágrafo único.** As atividades acima referidas serão devidamente pontuadas e organizadas em uma Tabela de Desempenho (TD), aprovada pelo CEPEA, conforme estabelece o art. 18 e seus parágrafos.

## CAPÍTULO II

### DAS ATRIBUIÇÕES E DEVERES DO CORPO DOCENTE

**Art. 9º.** São atribuições e deveres do Corpo Docente da Instituição, de acordo com a especificidade do contrato de trabalho e com as funções de cada categoria:

- I - respeitar os princípios e a natureza da Universidade como Instituição Católica e Comunitária de Ensino Superior;
- II - manter um relacionamento fraterno e respeitoso com todos os membros da comunidade ucegeana;
- III - prestar assistência aos alunos e estimular permanentemente sua integração à vida universitária;
- IV - exercer com excelência atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- V - dedicar-se à produção do conhecimento e à inovação tecnológica, publicar a produção científica e registrá-la adequadamente;
- VI - aprimorar a qualificação na docência, participando dos programas de capacitação;
- VII - dedicar-se à melhoria dos processos pedagógicos e metodológicos de ensino-aprendizagem e das propostas curriculares;
- VIII - participar ativamente do cotidiano da vida acadêmica, nas reuniões de área, congregações, colegiados e atividades institucionais, de acordo com seu contrato de trabalho;
- IX - exercer funções de direção, assessoramento e coordenações;
- X - atender a todas as convocações efetuadas pela unidade acadêmica e pelos órgãos superiores da instituição;
- XI - elaborar e atualizar ementas, programas e bibliografia das disciplinas da sua área de conhecimento, bem como estudar e propor melhorias curriculares nas matrizes dos cursos;
- XII - cumprir integralmente o programa e a carga horária das disciplinas e das demais atividades que lhe são atribuídas;
- XIII - participar dos processos seletivos discentes e da orientação acadêmica do aluno;

- XIV - participar dos processos seletivos docentes;
- XV - observar rigorosamente o Calendário Escolar e Eventos da Instituição;
- XVI - exercer ação disciplinar em suas atividades de docente, com competência e respeito;
- XVII - estar presente na Universidade ou à disposição dela, durante o período previsto no contrato de trabalho;
- XVIII - participar das atividades conveniadas, quando convidado;
- XIX - manter um comportamento ético na convivência acadêmica;
- XX - atuar eficazmente para a conservação do espaço físico, de equipamentos, de materiais e acervos da instituição e responsabilizar-se pelos que lhe forem confiados;
- XXI - manter atualizada a documentação pessoal, exigida pela Instituição;
- XXII - representar oficialmente a Instituição nas relações interinstitucionais e nos eventos científicos e culturais, quando convocado;
- XXIII - identificar-se como docente e pesquisador da universidade, na divulgação da produção cultural, científica e técnica resultante do exercício de suas funções na Instituição;
- XXIV - observar a legislação nacional e as normas da Instituição sobre direitos autorais, patentes, chancelas e proteção da produção técnica, científica e cultural.

## TÍTULO II

### DA CARREIRA DOCENTE

#### CAPÍTULO I

##### DA ESTRUTURA

**Art. 10.** O Quadro Permanente da Carreira Docente dos Professores da UCG constitui um único grupo ocupacional organizado em carreira, compreendendo a seguinte série de classes:

- I - Professor Titular;
- II - Professor Adjunto;
- III - Professor Assistente;
- IV - Professor Auxiliar.

§ 1º. A carreira docente abrigará exclusivamente os professores do Quadro Permanente.

§ 2º. Toda classe compreenderá progressão horizontal com 3 (três) níveis, excetuada a classe de professor titular, constituída de um único nível.

§ 3º. Será considerado "Quadro de Vagas da Carreira Docente" o total de vagas do Quadro Permanente de Carreira Docente, estabelecido pela Reitoria, aprovado pelo CEPEA e referendado pela SGC e distribuído nos vários Cursos e Unidades, de acordo com as classes do Quadro.

§ 4º. Um cargo sem provimento constitui uma vaga, no nível inicial da respectiva classe.

§ 5º. Haverá abertura de vagas somente no nível inicial de cada classe, mediante processo de seleção pública.

§ 6º. Na distribuição das vagas, procurar-se-á manter a mesma proporcionalidade nas diversas unidades acadêmico-administrativas, respeitadas suas especificidades.

**Art. 11.** Cada classe caracterizar-se-á por funções específicas e compartilhará com as classes anteriores as funções a elas consignadas.

**Parágrafo único.** A constituição funcional das classes diferenciará as funções de acordo com a classe, sem prejuízo da política de acumulação progressiva das funções.

## CAPÍTULO II

### DO PROVIMENTO

**Art. 12.** O provimento dos cargos, na Carreira Docente, dar-se-á:

I - por admissão;

II - por promoção.

**Parágrafo único.** O provimento subordina-se à disponibilidade de recursos orçamentários, nos termos do Parágrafo único do art. 53 da Lei 9.394/96.

### SEÇÃO I

#### DA ADMISSÃO

**Art. 13.** Admissão é o ato de provimento mediante o qual se dá o ingresso na Carreira Docente.

§ 1º. A admissão efetuar-se-á sempre no nível inicial da classe e se subordinará à existência de vaga, resguardado o interesse da Instituição em casos excepcionais expressos neste Regulamento.

§ 2º. Em casos especiais e excepcionais de interesse da Instituição, previstos no Regimento Geral da UCG e sem prejuízo do quadro de vagas existente, mediante proposta referendada pela Congregação do Departamento de lotação, aprovação do CEPEA e autorização do Presidente da SGC, a Universidade pode contratar professor de comprovado e notório saber, definindo a classe a que pertence, com exclusão da classe de Professor Titular.

**Art. 14.** O ingresso no Quadro de Carreira Docente ocorrerá por *Processo de Seleção Pública* (que verificará a habilitação do candidato, a titulação, a produção científica, a competência profissional e a capacidade didático-pedagógica para o Magistério Superior) ou por contratação direta (de acordo com o art. 28, inciso I, alínea c, itens 1 e 2 e art. 13 § 2º deste regulamento).

§ 1º. O processo de Seleção Pública compreenderá duas fases, a fase de inscrição-habilitação e a fase de realização da Seleção Pública;

I - na fase de inscrição-habilitação, o candidato apresentará toda a documentação exigida no Edital, nos prazos e modalidades indicados para sua inscrição na Seleção Pública:

a) terá a documentação avaliada para sua habilitação ao processo de seleção;

b) tomará conhecimento da identidade, natureza e missão da Instituição e declarará, mediante assinatura de instrumento legal, conhecer e acatar seu estatuto, regimento geral e regulamentos de carreira, bem como o Estatuto da Mantenedora;

II - na fase de realização da Seleção Pública, o candidato será avaliado por Banca Examinadora, mediante provas, análise do *curriculum vitae* e entrevista, de acordo com o Edital de Seleção.

§ 2º. A classificação e a indicação dos candidatos para a admissão obedecerão às seguintes normas:

I - serão aprovados os candidatos que obtiverem nota mínima 8 (oito) em todas as provas;

II - serão indicados para a admissão, por ordem de classificação, tantos candidatos quantas forem as vagas abertas no edital;

III - os demais candidatos aprovados poderão ser aproveitados, obedecendo à ordem de classificação, caso a Instituição abra mais vagas na mesma área de conhecimento e dentro do prazo de validade da seleção, estabelecido no Edital.

§ 3º. A abertura de Seleção Pública, solicitada pela direção da unidade acadêmico-administrativa em que haja vaga a ser preenchida, será avaliada pela Reitoria e aprovada pelo CEPEA.

§ 4º. A Seleção Pública será objeto de ampla divulgação pelas unidades acadêmico-administrativas e órgãos de comunicação da Instituição.

§ 5º. A PROGRAD, após aprovação do CEPEA e em comum acordo com as unidades acadêmico-administrativas solicitantes da abertura de seleção, elaborará, aprovará e expedirá o Edital de Seleção, encaminhando-o ao DRH para publicação, discriminando:

I - área de conhecimento;

II - requisitos necessários à inscrição;

III - local, data e modalidade da realização da seleção;

IV - prazo de validade da seleção;

V - número de vagas;

VI - titulação mínima exigida dos componentes da Banca Examinadora;

VII - demais normas para a seleção.

§ 6º. A Banca Examinadora será composta por três membros. Cabe ao Departamento de Educação a escolha de um Professor do Departamento de Educação para participar da Banca Examinadora. Os demais membros serão indicados pela direção da unidade acadêmico-administrativa promotora da seleção e nomeados pela Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD).

§ 7º. Não poderão fazer parte da Banca Examinadora o Diretor do Departamento ou do Instituto e o professor cujo cônjuge (ou qualquer parente consanguíneo ou afim, em linha direta ou colateral, até o 3º grau) estiver inscrito na Seleção.

§ 8º. A contratação direta somente será permitida quando o docente se aposentar voluntariamente ou compulsoriamente e se manifestar expressamente pela contratação:

I - A manifestação do docente será apreciada pela Universidade, observando os critérios de interesse e necessidade institucional.

**Art. 15.** Para o candidato se habilitar à Seleção Pública exigir-se-á a seguinte titulação mínima:

I - Título de mestre na área (ou em áreas afins determinadas no Edital) para vaga no nível inicial da classe de Professor Assistente.

II - Título de doutor na área (ou em áreas afins determinadas no Edital) para seleção no nível inicial da classe de Professor Adjunto.

§ 1º. A abertura de vaga para a classe de Professor Auxiliar (com exigência da Especialização como titulação mínima) só ocorrerá excepcionalmente, quando solicitada e justificada pela Unidade Acadêmico-Administrativa, com aprovação do CEPEA e homologação do Reitor.

§ 2º. Em caso de empate, dar-se-á preferência ao candidato que apresentar melhor currículo na titulação e na produção científica, cuja ordem de prioridade será especificada no edital.

**Art. 16.** Todo docente, aprovado em seleção para o Quadro de Carreira, está sujeito obrigatoriamente à Avaliação Específica de Desempenho pelo período de até dois (02) anos, da qual dependerá sua permanência ou não no Quadro de Carreira Docente.

§ 1º. Durante este período, o docente gozará dos direitos e responderá pelos deveres inerentes à classe e nível indicados no edital de seleção.

§ 2º. Para os fins de Avaliação Específica de Desempenho, computar-se-á o tempo de serviço na condição de Professor Visitante ou Convitado, prestado no período imediatamente anterior à seleção sem interrupção temporal.

§ 3º. Em caso de avaliação desfavorável, da Comissão Departamental, homologada pela Pró-Reitoria da área, ao docente será assegurado o direito de ampla defesa.

## SEÇÃO II

### DA PROMOÇÃO

**Art. 17.** Promoção é o ato de provimento, mediante o qual o docente do Quadro de Carreira que ocupa um determinado nível de uma classe ascende em nível imediatamente superior da mesma classe (Promoção Horizontal); ou o ocupante de uma classe ascende em nível inicial de outra classe (Promoção Vertical).

**Parágrafo único.** Toda promoção estará condicionada à disponibilidade e provisão de recursos orçamentários, de acordo com o parágrafo único do art. 53 da lei 9.394/96.

**Art. 18.** A Avaliação Periódica de Desempenho a que se refere o art. 8º. deste Regulamento integra o Sistema de Promoção da Carreira Docente.

§ 1º. Resguardadas as orientações acadêmico-institucionais da UCG e ouvidas as sugestões das Congregações Departamentais, cabe ao CEPEA elaborar e aprovar a Tabela de Desempenho (TD), que entrará em vigência após a homologação pelo Reitor.

§ 2º. A Tabela de Desempenho pontuará as atividades de que trata o art. 2º. deste Regulamento.

**Art. 19.** Para habilitar-se à promoção, o Docente do Quadro Permanente deverá:

I - ter cumprido integralmente, na data da publicação do edital de abertura do processo, o interstício mínimo de dois anos;

II - ter integralizada a pontuação mínima estabelecida na Tabela de Desempenho (TD) para a sua classe.

§ 1º. O interstício de dois anos será contado:

I - sobre o tempo de ocupação do nível de classe em que se encontra o docente, no caso de progressão horizontal;

II - desde a admissão ou última promoção até à publicação do edital de abertura do processo, no caso de promoção por progressão vertical.

§ 2º. Para habilitar-se à promoção por progressão vertical, exigirse-á a seguinte titulação mínima:

I - mestrado, para o acesso inicial da classe de Professor Assistente;

II - Doutorado, para acesso ao nível inicial da classe de professor Adjunto.

§ 3º. Na promoção vertical, cada vaga será ocupada, sucessivamente, pelos candidatos que obtiverem maior pontuação cumulativa, desde a data de publicação deste Regulamento.

§ 4º. A promoção por progressão horizontal independe da existência de vaga.

**Art. 20.** O provimento das vagas da classe de Professor Titular será efetuado exclusivamente mediante promoção por Seleção Interna, exceto o caso previsto no art. 26.

**Art. 21.** Para habilitar-se à promoção para Professor Titular, o membro do Quadro de Carreira deverá:

I - ter cumprido integralmente o interstício de dois anos, desde a promoção à classe de Professor Adjunto, nível 3.

II - ter integralizada a pontuação mínima estabelecida na tabela de desempenho (TD), para a classe do candidato.

III - Apresentar título de Doutor.

**Art. 22.** Em caso de empate, dar-se-á preferência, na ordem, ao candidato:

I - que apresentar melhor currículo;

II - que tiver mais tempo de exercício de magistério no Quadro Docente de Carreira da Instituição.

**Art. 23.** O Reitor publicará o Edital de abertura do processo de promoção até 30 de março do ano da promoção, informando sobre a disponibilidade de vagas.

**Art. 24.** O Reitor publicará o resultado da promoção aos 30 de julho do mesmo ano ou no dia útil imediatamente anterior.

**Art. 25.** O processo de promoção será efetuado pela Comissão Permanente de Promoção Docente, composta por três (03) professores titulares, nomeados pela Reitoria e aprovados pelo CEPEA, com mandato de quatro (04) anos, sendo permitida uma única recondução.

**Parágrafo único.** Na composição da primeira CPPD, o mandato do presidente será de 4 anos e o dos demais membros, de 2 anos.

**Art. 26.** Sem prejuízo do quadro de vagas existente, o Chanceler, em casos especiais, ouvido o CEPEA e a Reitoria, promoverá à classe de Professor Titular o professor que tenha prestado relevantes serviços à Instituição.

### SEÇÃO III

#### DA CAPACITAÇÃO DOCENTE

**Art. 27.** Num processo de educação continuada, o aperfeiçoamento e a capacitação são objetivo e dever tanto da Instituição quanto do docente e serão atividades permanentes na Instituição.

§ 1º. A Instituição, através do CEPEA, regulamentará a oferta de atividades institucionais para a capacitação dos docentes, tendo em vista as funções essenciais elencadas no art. 2º deste Estatuto.

§ 2º. Cabe ao docente zelar pelo aprimoramento constante de sua formação acadêmico-pedagógica e entregar à Instituição a titulação legal exigida para o exercício de suas funções e progressão na Carreira.

§ 3º. Visando exclusivamente as exigências curriculares e a excelência dos projetos de pesquisa, a UCG poderá conceder licença, parcial ou integral, remunerada ou não, para capacitação docente, através de normatização específica, aprovada pelo CEPEA.

§ 4º. Ao retornar do gozo da licença, o docente em TI dedicará a sua carga horária contratual a atividades curriculares na Instituição, por período igual à duração da Licença Remunerada, sendo vedados neste período suspensão de contrato, redução de carga horária e ou afastamento temporário, salvo contingências especiais, cuja alegação seja aprovada em decisão do CEPEA, homologada pelo Reitor.

#### SEÇÃO IV

#### DA VACÂNCIA

**Art. 28.** Abre-se vaga no Quadro de Lotação da Carreira Docente, observado o disposto no § 4º, art. 10, em decorrência de:

I - rescisão contratual, que acontecerá nos seguintes casos:

a) por demissão (a pedido do docente);

b) por despedida com justa causa, nos casos previstos neste Regulamento;

c) por despedida sem justa causa, que poderá acontecer:

1. por aposentadoria compulsória requerida pela Instituição, a partir do momento em que o docente completar 70 (setenta) anos;

2. por aposentadoria voluntária, nos termos da legislação pertinente;

d) em outros casos acordados com o sindicato da categoria;

e) por morte.

II - ampliação do Quadro de Carreira Docente, aprovada pela Reitoria e homologada pela SGC;

III - promoção vertical, no caso previsto no art. 26 deste Regulamento.

**Parágrafo único.** Na hipótese prevista neste Regulamento no art.39, Parágrafo único, ocorrerá a despedida sem justa causa, caso haja impossibilidade do docente ser remanejado para outro turno ou curso, sem contudo abrir vaga no Quadro da Carreira Docente.

### TÍTULO III

## DO REGIME DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO

### CAPÍTULO I

#### DO REGIME DE TRABALHO

**Art. 29.** O regime de trabalho dos docentes obedecerá ao presente Regulamento, às normas internas da Instituição, à legislação trabalhista pertinente e às demais disposições legais aplicáveis à matéria, bem como ao Acordo Coletivo de Condições de Trabalho.

**Art. 30.** De acordo com o respectivo regime de trabalho, o tempo de dedicação semanal do professor destina-se às atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou administração universitária.

**Art. 31.** Os professores serão contratados sob um dos seguintes regimes de dedicação semanal:

I - regime de tempo integral (TI), destinado ao docente que assume atividades integradas de ensino, pesquisa e/ou extensão, com dedicação obrigatória de quarenta (40) horas semanais de presença efetiva nas Unidades Acadêmicas em que estiver lotado, ou que esteja à disposição da Universidade;

II - regime de tempo parcial ou contínuo (TC2), destinado ao docente que assume atividades integradas de ensino, pesquisa e/ou extensão, com dedicação obrigatória de trinta (30) horas semanais de presença efetiva nas Unidades Acadêmicas em que estiver lotado, ou que esteja à disposição da Universidade;

III - regime de tempo parcial ou contínuo (TC1), destinado ao docente que assume atividades integradas de ensino, pesquisa e/ou extensão, com dedicação obrigatória de vinte (20) horas semanais de presença efeti-

va nas Unidades Acadêmicas em que estiver lotado, ou que esteja à disposição da Universidade;

IV - regime de hora-aula (Horista), destinado ao docente que assume atividades de ensino, com número de horas-aula semanais, nunca superior a vinte e duas (22), incluídas as horas de orientação acadêmica, de acordo com regulamentação aprovada pelo CEPEA.

§ 1º. A remuneração da hora-aula será estabelecida no contrato de trabalho, enquadrando-se em tabela própria.

§ 2º. O docente do regime de Horista, possuidor do diploma de Mestrado ou Doutorado em programa reconhecido pelo Ministério da Educação, poderá pleitear passagem para o regime de tempo contínuo e integral, após 3 anos de efetivo exercício na Carreira Docente do Quadro Permanente da Instituição, quando da abertura de seleção interna, autorizada pelo CEPEA e homologada pelo Reitor.

§ 3º. O regime integral ou contínuo de trabalho do docente será inteiramente cumprido durante o período de atividades da Universidade, excetuados os períodos de recesso administrativo e de férias.

§ 4º. O regime de tempo integral ou contínuo é reservado aos docentes que assumem a docência como integração das atividades de ensino, pesquisa e extensão, de acordo com as funções específicas de cada classe. O docente, além das atividades de ensino, dedicará seu horário contratual ao trabalho departamental, à assistência aos alunos, às atividades de extensão e pesquisa e demais atividades acadêmicas determinadas pela Universidade, além de, quando convocado, exercer funções na administração superior.

§ 5º. O professor Horista, bem como o professor convidado dedicarão as horas contratadas às atividades de ensino e às reuniões ordinárias de congregação e atendimento ao aluno extraclasse, que, quando devidamente comprovadas e autorizadas pela Reitoria, serão consideradas horas-aula para efeito de remuneração.

§ 6º. O professor contratado sob qualquer regime de dedicação semanal, que exercer atividades remuneradas ou não, fora da UCG, fica responsável pela compatibilidade entre os horários diários de sua dedicação às atividades e os horários determinados pela Universidade.

§ 7º. A compatibilidade a que se refere o parágrafo anterior deve ser estabelecida;

I - no ato do contrato com a UCG, mediante entendimento prévio, se o professor já estiver comprometido com as atividades a que se refere o parágrafo anterior;

II - após a sua contratação pela UCG, abstendo-se de assumir quaisquer atividades em horário conflitante com as suas obrigações contratuais na UCG.

§ 8º. Comprovada a incompatibilidade de horário referida nos parágrafos anteriores, esgotadas as alternativas de negociação, haverá reenquadramento em regime de trabalho compatível (se for opção aceita pela Instituição) ou o contrato do professor com a UCG poderá ser rescindido e o docente *despedido*, mediante processo administrativo, sendo assegurada ao docente ampla defesa.

§ 9º. Excepcionalmente, com aprovação do departamento e do CEPEA e homologação do Reitor, o professor Horista poderá participar de programas e projetos de pesquisa e extensão de duração determinada, sendo estas horas remuneradas como hora extra.

**Art. 32.** A carga horária destinada à administração de unidade acadêmico-administrativa será atribuída de acordo com o número de cursos, número de alunos, turmas e turnos de funcionamento do departamento.

§ 1º. O Diretor cuja unidade acadêmico-administrativa, Instituto ou Unidade estiver funcionando por 2 ou mais turnos diários, terá até 32 horas semanais vinculadas ao exercício do cargo.

§ 2º. O Diretor cuja unidade acadêmico-administrativa, Instituto ou Unidade estiver funcionando em turno único diário, terá até 24 horas semanais vinculadas ao exercício do cargo.

**Art. 33.** Salvo em casos especiais, autorizados pela Reitoria, todo docente em TI, que estiver exercendo atividades em programas de Pós-Graduação, deverá ministrar aula também na Graduação.

**Parágrafo único.** Para os ocupantes dos cargos da Reitoria, bem como em casos excepcionais aprovados pelo Reitor, poderá haver isenção total da carga horária de aula.

## CAPÍTULO II

### DA REMUNERAÇÃO

**Art. 34.** A remuneração do professor é fixada pela Reitoria, após aprovação do Presidente da SGC, em observância às normas legais aplicáveis à matéria, de acordo com o quadro de carreira, respeitando o Acordo Coletivo em vigor.

§ 1º. O valor da hora de trabalho será fixado para cada classe e nível de classe.

§ 2º. A jornada de trabalho terá valores diferenciados crescentes, obedecendo à progressão horizontal e vertical, produzindo diferenciação salarial entre os níveis de cada classe, bem como entre as classes da carreira docente.

### CAPÍTULO III DOS AFASTAMENTOS

**Art. 35.** É assegurado ao professor o direito de se afastar de suas atividades, mediante licença, nos casos previstos em lei.

**Art. 36.** A Universidade regulamentará, através da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa e respeitadas as disposições legais pertinentes, a possibilidade e as condições de afastamento de docentes para centros nacionais ou estrangeiros com objetivo de:

I - realizar curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu*;

II - realizar curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*;

III - realizar cursos de atualização, aperfeiçoamento, ou estágios;

IV - participar de congressos e eventos de natureza científica, técnica, cultural, diretamente relacionados com a atividade docente;

V - cooperar em programas conveniados e de parceria pertinentes às atividades de ensino, pesquisa e extensão.

§ 1º. A concessão da licença para afastamento, constante do inciso I, condiciona-se ao suprimento de necessidades de excelência acadêmica em áreas do conhecimento das diretrizes curriculares de cada curso e ao compromisso expresso do docente de, no seu retorno, permanecer na Universidade por tempo não inferior ao do afastamento, incluídas as prorrogações, ou devolver o equivalente ao investimento administrativo-financeiro, devidamente atualizado, efetuado pela Instituição durante todo o período de afastamento do docente.

§ 2º. No cumprimento da política de Pesquisa e Pós-Graduação da Instituição, atendendo às exigências dos Grupos de Pesquisa e dos Programas de Pós-Graduação, a concessão da licença contemplada no inciso I, quando remunerada pela Instituição, para cursar programas fora da área metropolitana, somente será concedida se não houver tais programas, favoravelmente avaliados e legalmente reconhecidos, na capital, sendo os casos especiais de competência da Reitoria.

§ 3º. O docente que usufruir da licença para afastamento constante do inciso I e que regressar sem defesa de dissertação ou tese não será contemplado com promoção na Carreira Docente nem obterá outra licença de Pós-Graduação até a apresentação do diploma regularmente registrado.

§ 4º. As licenças para os afastamentos, previstos no inciso I deste artigo, somente poderão ser concedidas ao docente após o término do estágio probatório previsto no art. 16.

§ 5º. O afastamento de que trata o inciso V será concedido somente quando o Programa a ser desenvolvido pelo docente for do interesse da Universidade, mediante aprovação dos órgãos competentes da administração acadêmica e formalizado através de ato administrativo.

**Art. 37.** Cabe à Instituição regulamentar acerca da concessão ou não da remuneração (integral ou parcial) durante o tempo do afastamento.

§ 1º. O candidato poderá, com aprovação da Congregação e homologação da Reitoria, obter licença para afastamento de que trata o art.36, sem remuneração.

§ 2º. Toda licença será concedida com especificação da data de início e término da mesma.

**Art. 38.** Em caso de convênio entre a UCG e outras instituições públicas ou privadas, o docente da UCG que estiver vinculado ao mesmo poderá ter redução de carga horária pelo tempo de duração do convênio, garantido o direito à promoção e à volta à carga horária anterior, quando cessarem as atividades conveniadas.

**Parágrafo único.** Em casos excepcionais, aprovados pelo Reitor, o docente poderá se afastar para atividades conveniadas, indicadas pela Reitoria, sem prejuízo de sua carga horária contratual e com remuneração integral, garantido o direito à promoção.

### TÍTULO IV

#### DO REGIME DISCIPLINAR

**Art. 39.** O pessoal docente da Universidade, sem prejuízo das prescrições estabelecidas no Estatuto da Universidade e, subsidiariamente, na legislação trabalhista e na legislação especial e complementar que disponham sobre o assunto, está sujeito às seguintes sanções disciplinares:

- I - advertência;
- II - repreensão;
- III - suspensão;
- IV - despedida por justa causa.

**Parágrafo único.** Não constitui motivo para a despedida *por justa causa* o fechamento de curso ou turno, caso haja impossibilidade do professor ser remanejado para outro turno ou curso.

**Art. 40.** As sanções referidas no artigo anterior serão aplicadas nos seguintes casos:

- I - advertência:
  - a) em caso de não cumprimento, sem justificativa legal, das funções da classe a que o docente pertence;
  - b) em caso de transgressão de prazos regimentais;
  - c) por não comparecer, sem justificativa comprovada, no horário estabelecido pelo Departamento e de acordo com o contrato de trabalho, a atos acadêmicos para os quais tenha sido convocado;
  - d) em caso de ausências repetidas, legalmente não justificadas e não autorizadas pela Direção, no exercício das funções acadêmicas, por mais de três (03) dias;
- II - repreensão:
  - a) em caso de reincidência, durante o período consecutivo de dois semestres letivos, de faltas enunciadas nas alíneas anteriores;
- III - suspensão de até oito (08) dias:
  - a) em caso de reincidência, durante o período consecutivo de dois semestres letivos, em falta que foi objeto de repreensão;
- IV - suspensão até trinta (30) dias:
  - a) em caso de reincidência, durante o período consecutivo de dois semestres letivos, em falta que foi objeto de suspensão de até oito (08) dias;
- V - despedida por justa causa, nos seguintes casos:
  - a) reincidência das faltas previstas no inciso IV;
  - b) falta de competência e/ou incapacidade didática, comprovada em processos sucessivos de avaliação de desempenho, efetuados pelo Departamento e Pró-Reitoria da área, mediante banca composta por professores com titulação igual ou superior à do docente;
  - c) incompatibilidade de horário, no cumprimento do contrato de trabalho do docente;

- d) procedimentos incompatíveis com os princípios institucionais da Mantenedora da UCG, bem como com os objetivos e finalidades da Instituição;
- e) falta grave em campo ético-profissional;
- f) falsidade ideológica decorrente do exercício de suas funções;
- g) os previstos no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho e legislação pertinente.

**Parágrafo único.** Cabe à UCG determinar turnos e horários de trabalho, fazendo prevalecer o interesse acadêmico e institucional, em diálogo com o docente, ouvindo sua solicitação e atendendo-a quando possível.

**Art. 41.** A aplicação das sanções referidas no artigo anterior é de competência:

- I - do Diretor do Departamento, para a advertência;
- II - do Pró-Reitor da respectiva área, para a repreensão;
- III - do Reitor, para a suspensão e despedida.

**Art. 42.** Na aplicação das sanções previstas, serão observadas as seguintes prescrições:

- I - a advertência, a repreensão e a suspensão serão feitas por escrito;
- II - a suspensão implicará a perda da remuneração;
- III - a aplicação das sanções constará obrigatoriamente do dossiê do docente.

**Art. 43.** Tendo em vista a circunstância de que se revista a falta cometida, o Reitor poderá aplicar as penas de advertência, repreensão ou suspensão, independentemente da ordem estabelecida no art. 40.

**Art. 44.** Ao regime disciplinar do pessoal docente incorporam-se as disposições constantes da legislação atinente ao assunto.

**Art. 45.** Serão assegurados sempre ao acusado o contraditório e a ampla defesa.

**Art. 46.** Das decisões proferidas em sindicância ou processo administrativo disciplinar, que resultem na aplicação de sanção, caberá recurso em última instância ao CEPEA, com efeito suspensivo.

## TÍTULO V

## DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 47.** É considerada unidade acadêmica de lotação do docente aquela que efetivou sua admissão no Quadro Permanente de Carreira.

**Art. 48.** O docente poderá mudar de lotação em dois casos:

I - se tiver sido aprovado em seleção pública para vaga em outra unidade acadêmico-administrativa;

II - se tiver obtido título de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em área de conhecimento de outro departamento, mediante processo avaliado pelas congregações das unidades de origem e de destino, com aprovação do CEPEA e homologação do Reitor.

**Art. 49.** O Quadro de Lotação da Carreira Docente compreenderá:

I - lotação docente nas quatro classes e respectivos níveis;

II - lotação docente por regime de dedicação semanal.

§ 1º. O quadro de Lotação da Carreira Docente, aprovado pelo CEPEA, será homologado pelo Reitor.

§ 2º. De acordo com a disponibilidade orçamentária, a fixação do Quadro de Lotação deverá atender às necessidades do Ensino, Pesquisa e Extensão da Instituição.

**Art. 50.** Toda atividade não permanente ou de substituição não constituirá em hipótese alguma motivo para abertura de vaga, sendo exercida por docentes convidados.

**Parágrafo único.** São consideradas atividades não permanentes as de substituição de docentes em cargos de administração superior, de docentes doentes ou afastados, de docentes em Licença de Pós-Graduação ou em licença-maternidade, de docentes em atividades de convênio, de docentes que ministram disciplinas de oferta ocasional, ou docentes de cursos novos e outros casos normatizados e aprovados pela CEPEA.

**Art. 51.** O provimento de cargos e funções vinculados à Teologia é de competência do Grão-Chanceler, ouvido o CEPEA, sendo seus ocupantes enquadrados nas normas deste *Regulamento*.

**Art. 52.** Casos omissos serão resolvidos pelo CEPEA.

## TÍTULO VI

## DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

**Art. 53.** No prazo de 6 (seis) meses, a partir da data de aprovação deste Regulamento e respeitados os direitos adquiridos, o CEPEA regulamentará:

- a) as Regras de Transição entre os dois regimes;
- b) a fixação do Quadro de Vagas dos docentes que pertencem ao Quadro de Carreira;
- c) a modalidade de Distribuição das Vagas na Instituição;
- d) a Tabela de Desempenho do docente, em função dos processos de promoção.

**Parágrafo único.** O prazo poderá ser prorrogado por mais 6 meses, se o CEPEA julgar necessário.

**Art. 54.** Entre os direitos adquiridos a que se refere o art. 1º deste Regulamento, é garantida ao docente de carreira da Instituição a permanência nos níveis e classes em que se encontrava na data de aprovação deste Regulamento.

§ 1º. O docente que, na data de aprovação pelo CEPEA do presente Regulamento, pertencer ao Quadro Permanente de Carreira Docente poderá optar pelo novo Estatuto, mediante manifestação por escrito, entregue no prazo máximo de vinte e quatro meses, a partir da data de aprovação pelo CEPEA da Regulamentação de que trata o art. 54.

§ 2º. O docente de que trata o parágrafo anterior, na migração, permanecerá nos níveis e classes em que se encontrava no antigo estatuto.

**Art. 55.** A não ser em caso de impedimento legal, toda tarefa funcional da classe será obrigatoriamente exercida pelos docentes lotados na mesma.

**Art. 56.** Na data de aprovação do presente Regulamento, o docente que não atender à titulação mínima requerida para o exercício do Magistério Superior, nos termos do disposto no art. 66 da Lei nº 9.394/96, não fará jus à promoção e implementação das vantagens daí decorrentes.

**Art. 57.** Compete ao Reitor a publicação do Edital de abertura do processo de promoção.

**Art. 58.** No prazo máximo de 6 meses após a aprovação deste Regulamento, o CEPEA nomeará uma Comissão para apresentar proposta de Plano de Aposentadoria Complementar, a ser avaliada e aprovada pela SGC.

**Art. 59.** O CEPEA, analisando o desenvolvimento e a consolidação da Instituição, poderá propor a reformulação deste Regulamento, quando mudanças significativas o exigirem.

**Art. 60.** Este Regulamento entra em vigor na data de sua publicação.

## PLANO DE CARREIRA - UCG

### ANEXO 1

#### ATRIBUIÇÕES DO DOCENTE DE ACORDO COM A CLASSE

#### ORIENTAÇÕES

1. As atribuições do docente em cada Classe da Carreira são comuns (pois todos os ocupantes da Classe exercem a função da docência) e diferenciadas (requerendo funções sempre mais complexas e adequadas, à medida que há progressão na Carreira).
2. O princípio da cumulatividade das funções não representa uma simples operação de somatórios de atribuições. Determina qualidades diferenciadas de atuação, à medida que o docente sobe na carreira docente. Uma hora-aula dada por um titular num curso de graduação diferenciar-se-á da aula de um auxiliar de ensino, por representar a atividade de um profissional que, por exigência da categoria funcional a que pertence, exerce atividades de pesquisa e extensão, com produção qualificada.
3. O desenvolvimento profissional de cada docente (cuja dimensão legal é representada pela lotação na Carreira) implica na redefinição constante e progressiva dos papéis de sua atuação e de inserção mais adequada nos programas institucionais.

### ATRIBUIÇÕES DO DOCENTE CATEGORIAS E NÍVEIS

CATEGORIA: PROFESSOR AUXILIAR

CLASSE: AUXILIAR

NÍVEIS: I – II – III

CÓDIGOS: PAX I - PAX II - PAX III

*Titulação mínima exigida: Especialização.*

*Tempo de Exercício de magistério superior: de acordo com o Edital.*

#### TAREFAS FUNCIONAIS

1. Planejar e ministrar aulas nos cursos de graduação, nos cursos seqüenciais e programas de extensão, executar processos de avaliação e acompanhamento acadêmico do aluno, de acordo com normas da Instituição, manter registros acadêmicos de forma correta e atualizada, exercer atividade de magistério em sintonia com o planejamento curricular de forma interdisciplinar.
2. Estar disponível para a Instituição pelo tempo fixado em seu contrato de trabalho, participando das reuniões departamentais, de cursos, áreas, e institucionais, dos órgãos colegiados, quando convocado e atendendo aos alunos em atividades extra classe.
3. Participar dos programas de seleção discente e de orientação de matrícula.
4. Participar na elaboração, execução e avaliação do Planejamento Departamental e dos Cursos.
5. Exercer ação disciplinar, no âmbito de sua competência.
6. Indicar e atualizar semestralmente a bibliografia das disciplinas que ministra.
7. *Orientar monografias e participar de bancas de monografias, em cursos de graduação.*
8. *Exercer atividades de assessoria, quando convocado.*
9. *Ser conferencista, quando solicitado.*
10. Participar dos seminários, simpósios, semanas e encontros, quando convocado pelo departamento ou direção da Instituição.
11. Participar das atividades programadas de atualização e capacitação continuada.
12. Responsabilizar-se pela conservação do espaço físico, equipamentos, materiais e acervo da Instituição, quando disponibilizados para seu uso.

13. Colaborar de forma criativa e crítica para melhorar a qualidade do curso, do departamento e da Instituição.
14. Manter atualizado seu dossiê no DRH, entregando a documentação exigida, conforme legislação em vigor e mantendo atualizado seu cadastro no que se refere à produção científica, tecnológica e artística.
15. Participar de Bancas de Seleção, em casos excepcionais, quando convocado.
16. Elaborar, quando solicitado, sugestões para o aprimoramento da documentação da Instituição e dos Planos Diretores dos Cursos.

**CATEGORIA: PROFESSOR TITULAR**

CLASSE: TITULAR

NÍVEL: ÚNICO

CÓDIGO: PT I

*Titulação mínima exigida: Doutorado.**Tempo de exercício de magistério superior na UCG: 6 anos.***TAREFAS FUNCIONAIS**

1. Todas as tarefas funcionais das classes anteriores.
2. Presidir Bancas Examinadoras em processos seletivos docentes, quando convocado.
3. Produzir e publicar anualmente um capítulo de livro ou dois artigos em veículo de reconhecida qualidade nacional e internacional, ou um livro a cada quatro anos.
4. Participar da Comissão Permanente de Promoção Docente e coordená-la, quando convocado.
5. Presidir comissões disciplinares e de inquérito administrativo, quando convocado.
6. Elaborar, quando solicitado, sugestões para aprimoramento de documentos acadêmicos da Pesquisa e Pós-Graduação.
7. Liderar, quando convocado, Grupo de Pesquisa do Diretório de Grupos de Pesquisas do CNPq.
8. Apresentar, quando habilitado, projetos de pesquisa para órgãos de fomento.
9. Coordenar, quando convocado, projetos integrados de pesquisa fomentados por agências internacionais, nacionais ou regionais.

**PROFESSOR HORISTA**

Titulação mínima exigida: a titulação dos regimes TI e TC.

Tempo de exercício do magistério superior: o tempo dos regimes TI e TC.

**CATEGORIAS:**

PAX I - PAX II - PAX III

PAS I - PAS II - PAS III

PAD I - PAD II - PAD III

**TAREFAS FUNCIONAIS**

PAX: Itens 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11

PAS: Os itens anteriores e 2, 3, 8, 9, 11

PAD: Os itens anteriores e 2, 10, 13.

**ANEXO 3**

**PRÉ-REQUISITOS  
PARA A IMPLANTAÇÃO DO REGULAMENTO**

1. Ter um Quadro Fixo de Vagas dos Docentes na Instituição.  
Existem várias opções, pois a porcentagem pode ser distribuída:
  - a) por classe;
  - b) por nível de cada classe;
  - c) para as classes de professores adjuntos e titulares;
  - d) *ou exclusivamente para a classe de professor titular.*
  
2. Estabelecer se o Critério de Distribuição de Vagas será:
  - unitário (institucional);
  - por áreas de ciências afins (Centros);
  - por unidades acadêmico-administrativas (por Departamento);
  - por curso;
  - por sistema misto (uma porcentagem por curso, Departamento ou Centro e outra porcentagem para a instituição).
  
3. Elaborar a Tabela de Desempenho.  
A Tabela classifica as funções relevantes exercidas pelos docentes/pesquisadores em suas atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmico/administrativa e assessoramento, *objeto de avaliação de desempenho* (cfr. Art. 2º).
  
4. Nomear a Comissão Permanente de Promoção Docente (CPPD), responsável pela preparação, acompanhamento e execução de todo processo de promoção docente.



ESTA PUBLICAÇÃO FOI CONFECCIONADA PELA  
DIVISÃO GRÁFICA E EDITORIAL DA  
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

Rua Colônia, Qd. 240-C, Lotes 26 a 28, Chácara C2, Jardim Novo  
Mundo. CEP 74713-200, Goiânia, Goiás - Fone/Fax: (62) 227-1803

## RESOLUÇÃO N. 001/2020-COU

Aprova critérios de distribuição de carga horária para os docentes do Quadro Permanente da PUC Goiás.

O Presidente do Conselho Universitário (COU) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais,

### CONSIDERANDO

- I - o Artigo 207 da Constituição da República Federativa do Brasil, segundo o qual as Universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- II - as atribuições asseguradas às Universidades, em decorrência do exercício da autonomia, conforme art. 53 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996;
- III - as exigências da legislação educacional vigente, das Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos de graduação, das normativas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior para a pós-graduação e dos instrumentos de avaliação da educação superior para a promoção da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão;
- IV - o disposto no inciso II do art. 382 e no inciso IV do art. 384 do Regimento Geral da PUC Goiás, que tratam do dever dos docentes de cumprir a programação acadêmica estabelecida pelas coordenações de cursos e programas;
- V - o disposto nos incisos XXVIII e XXIX do art. 83 do Regimento Geral da PUC Goiás, que tratam das competências e responsabilidades da coordenação dos cursos de graduação na gestão pedagógica, na elaboração da programação acadêmica e na decorrente distribuição de carga horária docente;
- VI - o disposto nos incisos XXII, XXIII e XXIV do art. 90 do Regimento Geral da PUC Goiás, que tratam das competências e responsabilidades da coordenação dos programas de pós-graduação *stricto sensu* na gestão pedagógica, na elaboração da programação acadêmica e na decorrente distribuição de carga horária docente;



- VII - o disposto nos incisos II, XX, XXI e XXV do art. 74 do Regimento Geral, que tratam das competências e responsabilidades da direção da Escola na gestão da programação acadêmica e da carga horária docente;
- VIII - a deliberação da Câmara de Legislação e Normas do Conselho Universitário, contido no processo GAB/R-01-2020-6, reunida em sessão remota no dia 21 de outubro de 2020.

## RESOLVE

**Art. 1º** - A distribuição da carga horária dos docentes do Quadro Permanente, que é competência e responsabilidade da coordenação do curso ou programa de pós-graduação *stricto sensu* e da direção da Escola, conforme estabelecido no Regimento Geral, será realizada observando, para fins de prioridade, os seguintes critérios em ordem hierárquica:

- I - as exigências específicas dos projetos pedagógicos dos cursos de graduação e dos programas de pós-graduação *stricto sensu*;
- II - a correspondência entre a área de conhecimento da programação acadêmica a ser atribuída ao docente, a formação do docente (graduação e pós-graduação) e a área de conhecimento da vaga de ingresso no Quadro Permanente, especificada no edital de seleção, conforme art. 12 e 13 do Estatuto da Carreira Docente de 1985, art. 14 do Regulamento da Carreira Docente de 2004 e art. 13 do Regulamento da Carreira Docente de 2014;
- III - o regime de trabalho, sendo na sequência: tempo integral, tempo contínuo, horista, conforme a carga horária contratual indeterminada, prevista em Portaria;
- IV - o credenciamento em programa de pós-graduação *stricto sensu* da PUC Goiás;
- V - a titulação, na seguinte ordem: doutorado, mestrado, especialização;
- VI - o tempo de efetivo exercício da docência no quadro permanente da PUC Goiás.

§ 1º - Havendo empate, serão considerados os seguintes critérios de desempate, em ordem hierárquica:

- I - maior média aritmética na Avaliação Docente pelos discentes dos últimos 3 anos;
- II - ter a PUC Goiás como único vínculo empregatício;
- III - não ter vínculo com outra IES;
- IV - maior idade.





**PUC  
GOIÁS**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
GABINETE DO REITOR

Av. Universitária, 1069 ● Setor Universitário  
Caixa Postal 86 ● CEP 74605-010  
Goiânia ● Goiás ● Brasil  
Fone: (62) 3946.1000  
www.pucgoias.edu.br ● reitoria@pucgoias.edu.br

**Art. 2º** - Cabe à coordenação do curso de graduação, à coordenação do programa de pós-graduação *stricto sensu* e à direção da Escola, que oferecem as disciplinas, elaborar a programação acadêmica e atribuir a cada docente a carga horária semestral, constante das disciplinas, com respectivos dias e horários.

§ 1º - O docente, contratado sob qualquer regime de dedicação semanal, que exercer atividades, remuneradas ou não, fora da PUC Goiás, fica responsável pela compatibilidade entre os horários de dedicação àquelas atividades e os horários da programação acadêmica a ele atribuída na PUC Goiás, conforme previsto no § 1º do art. 34 do Estatuto da Carreira Docente de 1985, no § 6º do art. 31 do Regulamento da Carreira Docente de 2004 e no § 6º do art. 29 do Regulamento da Carreira Docente de 2014.

§ 2º - O docente, contratado sob qualquer regime de dedicação semanal, deverá respeitar o dia e horário fixado no cronograma, de que trata inciso IV do art. 3º, para a atribuição da carga horária semestral, sob pena de perder a garantia da priorização de que trata o art. 1º desta Resolução.

**Art. 3º** - A atribuição da carga horária semestral aos docentes obedecerá aos seguintes procedimentos:

- I - as coordenações consolidarão a programação acadêmica dos cursos de graduação e dos programas de pós-graduação *stricto sensu* para o semestre subsequente;
- II - os docentes informarão semestralmente sua disponibilidade de dias e horários em aplicativo específico disponível no SOL, no prazo estabelecido no Calendário Acadêmico;
- III - as coordenações de cursos de graduação e programas de pós-graduação *stricto sensu* e a direção das Escolas, que oferecem as disciplinas, com a supervisão da Pró-Reitoria de Graduação e da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, elaborarão a distribuição da carga horária aos docentes, aplicando o disposto nesta Resolução e levando em conta a disponibilidade informada pelos docentes, desde que compatível com o horário das disciplinas disponíveis nos termos do art. 1º;
- IV - a direção de cada Escola publicará o cronograma de atribuição da carga horária aos docentes, especificando dia e horário de convocação de cada docente;
- V - as coordenações de cursos de graduação, as coordenações de programas de pós-graduação *stricto sensu* e a direção das Escolas, que oferecem as disciplinas, nos dias e horários previstos no cronograma de que trata o inciso IV, comunicarão a cada docente a carga horária para o semestre subsequente, podendo nesse momento, em diálogo com o docente, realizar eventuais ajustes, desde que no rigoroso respeito dos critérios de que trata o art. 1º;





VI - cada docente assinará, neste momento, a ficha de atribuição de carga horária do semestre subsequente.

§ 1º - O docente, contratado sob qualquer regime de dedicação semanal, que recusar integral ou parcialmente a programação acadêmica a ele atribuída nos termos desta Resolução, deverá consignar sua decisão na ficha de atribuição de carga horária, implicando *ipso facto* na redução da sua carga horária na Instituição.

§ 2º - Caso no início do semestre de aplicação da carga horária, de que tratam o *caput* e os incisos deste artigo, sejam abertas turmas não previstas na programação acadêmica do curso ou programa, estas turmas serão atribuídas prioritariamente aos docentes com eventual déficit de carga horária, respeitando os critérios de prioridade de que trata o art. 1º.

§ 3º - Caso no início do semestre de aplicação da carga horária, de que tratam o *caput* e os incisos deste artigo, sejam canceladas turmas inicialmente previstas na programação acadêmica do curso ou programa, a atribuição de carga horária dos docentes atingidos será ajustada pelas coordenações de cursos de graduação, de programa de pós-graduação *stricto sensu* ou pelas Escolas, que oferecem as disciplinas, aplicando os critérios de prioridade de que trata o art. 1º.

**Art. 4º** - A distribuição da carga horária de pesquisa, de extensão e de gestão compete respectivamente à Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, à Pró-Reitoria de Extensão, à Pró-Reitoria de Graduação e ao Gabinete do Reitor, conforme critérios e normas institucionais.

**Art. 5º** - Os casos omissos serão apreciados e decididos pelas Pró-Reitorias competentes e, em última instância, pelo Reitor.

**Art. 6º** - Este ato entra em vigor a partir da presente data, revogada a Resolução n. 10/2014-CEPEA, de 28 de maio de 2014 e demais disposições em contrário.

**Art. 7º** - Registre-se. Divulgue-se. Cumpra-se.

GABINETE DO REITOR DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, em  
Goiânia, aos 21 dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte.



*Wolmir Theresio Amado*  
Prof. Wolmir Theresio Amado

Presidente do Conselho Universitário

Reitor da Pontifícia Universidade Católica de Goiás

**EDITAL nº 22/2024 – Prograd  
PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 1 – MESTRE  
TEMPO INTEGRAL**

A Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás), mantida pela Sociedade Goiana de Cultura (SGC), por meio da Pró-Reitoria de Graduação (Prograd) e da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (Prodin), faz saber aos Professores(as) que cumprem o Regime de Trabalho de Horista, a abertura de Processo Seletivo Interno Docente, para cumprir o Regime de Trabalho de Tempo Integral (TI) de até 40 horas semanais, na categoria de **Professor(a) Colaborador(a) 1**, a partir de agosto de 2024, cujas inscrições poderão ser efetuadas no período de 06 a 17 de maio de 2024.

O Processo Seletivo Interno Docente será realizado sob as condições e critérios estabelecidos no Regulamento da Carreira Docente, aprovado pela Resolução nº 01/2024 – COU, de 24/04/2024 (doravante denominado de novo RCD), e de acordo com as disposições estabelecidas neste Edital.

**1. Das condições e requisitos**

**Art. 1º.** Poderão se inscrever e concorrer neste Processo Seletivo Interno Docente, os(as) professores(as) que:

I. aderirem, formalmente, ao novo RCD aprovado pela Resolução nº 1/2024 – COU, de 24/04/24, até o dia 17 de maio de 2024;

II. integrem o Quadro Permanente de Professores da SGC-PUC Goiás, ininterruptamente, no período de 02/01/2021 a 17/05/2024, sob o Regime de Trabalho de Horista, com carga horária semestral média de 20 (vinte) horas;

III. possuam titulação de Mestre, obtida em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* reconhecido pelo MEC/CAPES, na área de conhecimento que atuam na PUC Goiás;

IV. tenham interesse e disponibilidade para cumprir, a partir de 2024/2 e nos demais semestres vindouros, o Regime de Trabalho de Tempo Integral de até 40 (quarenta) horas semanais, nos turnos de funcionamento e de acordo com as necessidades da PUC Goiás.

**Parágrafo único.** O **diploma de Mestrado** expedido por universidade estrangeira, deve estar revalidado por universidade brasileira, conforme exigências contidas na Portaria Normativa MEC nº 22, de 13/12/2016.

**Art. 2º.** Não será descontado o tempo em que o(a) professor(a) esteve afastado(a) das atividades docentes por determinação médica, para tratamento de doença grave própria, devidamente comprovada por Relatório Médico circunstanciado, para o fim de que trata o inciso II do artigo 1º, por período igual ou superior a 1(um) semestre.

**Art. 3º.** De acordo com o artigo 6º do novo RCD, no regime de tempo integral (TI) o docente assume até 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, sendo reservados 50% (cinquenta por

cento) da carga horária para atividades extraclasse de estudos, pesquisa, extensão, planejamento, avaliação, orientação de estudantes e gestão.

**Art. 4º.** São destinadas a este Processo Seletivo Interno de Docentes o total de 6 (seis) vagas distribuídas para lotação nas seguintes unidades acadêmico-administrativas:

ESCOLA	CURSO	VAGAS PARA REGIME DE TI
		COLABORADOR(A) 1
ECISS	Fisioterapia	1
ECMV	Medicina	1
EDNC	Direito	2
	Jornalismo	1
	Publicidade e Propaganda	1

**Parágrafo Único.** Os (As) candidatos(as) classificados e não aprovados neste Processo Seletivo poderão ser chamados para ocupar as vagas remanescentes (não preenchidas) do Edital nº 24/2024-Prograd para cumprir o Regime de Trabalho de Tempo Parcial, na categoria de Professor(a) Colaborador(a) 1.

## 2. Das Inscrições e documentos obrigatórios

**Art. 5º.** As inscrições ao Processo Seletivo Interno de Docentes para exercer o magistério superior presencial, sob o Regime de Trabalho de Tempo Integral – de até 40 horas semanais, na categoria de Professor(a) Colaborador(a) 1, serão realizadas presencialmente, na DRH, localizada à Praça Universitária, Área II, Bloco A, mediante a entrega dos documentos exigidos no artigo 6º deste Edital, no período de **06 a 17 de maio de 2024**, das 7h às 12h e das 13h às 18h, exceto sábado e domingo.

**Parágrafo único.** A inscrição para mudança de regime de trabalho poderá ser feita em único edital, conforme a Portaria nº 18/2024 – GR. Caso se inscreva em mais de um processo seletivo o(a) candidato(a) será automaticamente desclassificado de ambas as seleções.

**Art. 6º.** São documentos obrigatórios para efetuar a inscrição:

I. Ficha de Inscrição preenchida, disponibilizada no site <https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/>;

II. cópia da Portaria de adesão ao novo RCD);

III. cópia do Currículo *Lattes* atualizado (impresso da Plataforma do CNPq no endereço <https://www.lattes.cnpq.br/>);

IV. cópias dos comprovantes das produções constantes do Currículo *Lattes* relativas ao período de 2021 a 2024;

V. cópias dos comprovantes da Formação Acadêmica:

a. Diploma de graduação e Histórico Escolar (frente e verso);

- b. Diploma de mestrado e Histórico Escolar (frente e verso);
  - VI. cópias dos comprovantes da atuação profissional na PUC Goiás;
  - VII. cópia dos comprovantes da atuação profissional fora da PUC Goiás;
  - VIII. Tabela de Pontuação do Currículo *Lattes* (Anexo I) devidamente preenchida pelo candidato, de acordo com os documentos comprobatórios apresentados;
  - IX. Termo de interesse e disponibilidade para cumprir, a partir de 2024/2, o Regime de Trabalho de Tempo Integral de até 40 (quarenta) horas semanais, (Anexo II);
  - X. Declaração firmada pelo(a) professor(a) quanto a autenticidade dos documentos entregues na inscrição (Anexo III);
- §1º A pontuação do Currículo *Lattes* válida para fins deste Processo Seletivo será aquela lançada pela Banca Examinadora ou, em caso de recurso, pela Banca Revisora.
- §2º. Não serão considerados os documentos ilegíveis ou rasurados;
- §3º. Os seguintes documentos entregues pelo candidato para inscrição neste Processo Seletivo serão juntados aos respectivos dossiês para atualização, na Divisão de Recursos Humanos (DRH):
- a. cópia do Diploma e Histórico Escolar da graduação;
  - b. cópia do Diploma de Mestrado e Histórico Escolar;
  - c. cópia do currículo *Lattes* atualizado;
  - d. cópia dos comprovantes das produções.
- §4º. Após o período das inscrições não serão aceitos documentos para avaliação neste Processo Seletivo, em nenhuma hipótese.

**Art. 7º.** Serão indeferidas as inscrições dos candidatos:

- I. afastados do trabalho: em Licença Médica, Auxílio-Doença, Licença não Remunerada para interesse particular; Licença Maternidade;
- II. que não integrem o Quadro Permanente de Professores da SGC-PUC Goiás, ininterruptamente, no período de 02/01/2021 a 17/05/2024, sob o Regime de Trabalho de Horista, com carga horária média semestral de 20 (vinte) horas;
- III. que não estiverem exercendo a atividade docente em 2024/1 sob o Regime de dedicação de hora-aula (Horista), exceto no caso de afastamento do(a) professor(a) no caso especificado no artigo 2º deste Edital, para tratamento de doença grave.
- IV. que efetuarem a inscrição em mais de um processo seletivo de mudança de regime de trabalho, conforme a Portaria nº 18/2024 – GR.

### **3. Da Seleção Interna e Classificação dos candidatos**

**Art. 8º.** Os candidatos inscritos serão avaliados e selecionados nas seguintes Fases:

#### **I. Primeira Fase**

Nesta Etapa serão analisados os documentos entregues pelos candidatos no ato da inscrição.

#### **II. Segunda Fase**

Nesta Fase as Bancas Examinadoras efetuarão a análise e pontuação do Currículo *Lattes* dos candidatos, de acordo com os critérios especificados neste Edital.

§1º. A análise e pontuação da produção técnico científica, artística e cultural do Currículo *Lattes* abrangerá o período de 2021 a 2024, conforme os critérios definidos no Anexo I (Tabela de Pontuação do Currículo *Lattes*).

§2º. Serão considerados(as) para a pontuação do Currículo *Lattes*:

- a. **Tempo de Contrato Indeterminado na PUC Goiás** – cópia de Portaria;
- b. **Experiência Acadêmica na PUC Goiás** - declaração do exercício da docência na PUC Goiás, a ser fornecida pelo DRH;
- c. **Gestão Educacional na PUC Goiás**– ato de nomeação para cargo e comissão, colegiado superior e/ou conselho superior, expedidos por dirigentes, diretores de unidades de ensino de graduação e pós-graduação, coordenadores de estágio, monitoria, TCC, NAP;
- d. **Atuação Profissional fora da PUC Goiás** – comprovantes de atuação em órgãos públicos, empresas públicas e privadas, prestação de serviços ou autônomo;
- e. **Produções** – publicadas (obras, artigos, capítulos, trabalhos) ou portfólio, modelos, protótipos, acervo técnico de projetos, produções, declaração expedida por diretoria de congressos, simpósios, seminários e encontros científicos.

§3º. A pontuação da produção científica referente aos artigos publicados em periódicos será baseada no *Qualis* Capes, classificação do quadriênio 2017-2020.

**Art. 9º.** Concluída a Segunda Fase os candidatos serão classificados de acordo com a Nota Final obtida no Currículo *Lattes*, em ordem decrescente de classificação.

**Art. 10.** O Currículo *Lattes* valerá de 0 (zero) a 100 (cem) pontos.

**Art. 11.** Em caso de empate na Nota Final, será classificado o candidato com maior tempo de contrato de trabalho com a SGC-PUC Goiás. Persistindo o empate, adotar-se-á o critério previsto na Constituição da República Federativa do Brasil vigente.

#### 4. Do Cronograma do Processo Seletivo Docente

ATIVIDADE	DATA	HORÁRIO	LOCAL
Período de inscrições e entrega de documentos	6 a 17 de maio de 2024	7h as 12h 13h as 18h	DRH Praça Universitária, Área II, Bloco A, 1º andar
Resultado da Primeira Fase das Inscrições Deferidas	Até 24 de maio de 2024	-	<a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/">https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/</a>
Recurso face ao indeferimento da Inscrição	27 de maio de 2024	8 às 10h	<a href="mailto:prograd@pucgoias.edu.br">prograd@pucgoias.edu.br</a>
Análise e pontuação do Currículo <i>Lattes</i>	28 de maio a 5 de junho de 2024	-	Prograd Praça Universitária, Área IV, Bloco D
Resultado da pontuação do Currículo <i>Lattes</i>	5 de junho de 2024	-	<a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/">https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/</a>
Recurso em face da pontuação obtida no Currículo <i>Lattes</i>	6 de junho de 2024	8 às 10h	<a href="mailto:prograd@pucgoias.edu.br">prograd@pucgoias.edu.br</a>
Resultado Final do Processo Seletivo	11 de junho de 2024		<a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/">https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/</a>

Análise do Processo Seletivo com vistas a homologação	<b>12 de junho de 2024</b>		-
---	----------------------------	--	---

## 5. Dos Resultados do Processo Seletivo

**Art. 12.** Os resultados de cada Fase e o resultado Final deste Processo Seletivo serão divulgados somente pelo DRH, no site da inscrição, nas datas previstas no cronograma – item 4.

**Art. 13.** O resultado final deste Processo Seletivo será divulgado, por Escola e Curso e de acordo com a quantidade de vagas ofertadas neste Edital.

## 6. Dos Recursos

**Art. 14.** Os candidatos poderão interpor recurso em relação aos resultados de cada Etapa, nas datas e horários estabelecidos no cronograma.

**Art. 15.** Os recursos serão formalizados e enviados para o endereço [prograd@pucgoias.edu.br](mailto:prograd@pucgoias.edu.br) §1º. Na petição serão expostas as razões recursais e seus fundamentos legais.

§2º. Não serão conhecidos os recursos:

- interpostos intempestivamente;
- que não atenderem aos critérios mínimos para recorrer (razões e fundamentos);
- interpostos por terceiros sem procuração;
- que contenham erro, impropriedade ou que não estiverem firmados.

**Art. 16.** Os recursos serão analisados pelas Bancas Examinadoras que emitirão parecer e serão julgados, em última e definitiva instância, pela Pró-Reitoria de Graduação.

## 7. Das Disposições Finais

**Art. 17.** O prazo de validade deste Processo Seletivo é de 30 (trinta) dias após a sua homologação.

**Art. 18.** Os candidatos são responsáveis pelo cumprimento do cronograma (datas, locais e horários) estabelecidos neste Edital.

**Art. 19.** O(A) candidato(a) aprovado(a) neste Processo Seletivo que não assumir o Regime de Trabalho de Tempo Integral de até 40 horas semanais, no início do segundo semestre de 2024, independente do motivo, será mantido no Regime de Trabalho de Horista.

**Art. 20.** Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-Reitoria de Graduação.

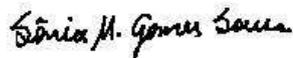
**Art. 21.** Este Edital será disponibilizado no site <https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/> - “Processo Seletivo Docente Interno”.

Goiânia, 6 de maio de 2024.



**Prof<sup>ª</sup>. Olga Izilda Ronchi**

**Reitora**



**Prof<sup>ª</sup> Sonia Margarida Gomes Sousa**

**Pró-Reitora de Graduação**

Cientes:



**Prof<sup>ª</sup> Helenisa Maria Gomes de Oliveira Neto**

**Pró-Reitora de Desenvolvimento Institucional**



**Prof<sup>ª</sup>. Graciele Pinheiro Teles**

**Coordenadora da Diretoria de Recurso Humanos**

**EDITAL nº 22/2024 – Prograd**

**ANEXO I**

**PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE PARA O REGIME DE TEMPO INTEGRAL (até 40 horas) –  
TABELA DE PONTUAÇÃO DO CURRÍCULO LATTES PARA  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 1 - MESTRE**

NOME DO(A) CANDIDATO(A)			NOTA
<b>1. TEMPO DE CONTRATO INDETERMINADO NA PUC GOIÁS – REGIME DE TEMPO - HORISTA (MÁXIMO 10 PONTOS)</b>			
ITENS	DESCRIÇÃO	MÁXIMO	PONTOS
<b>1.1</b>	<b>TEMPO DE CONTRATO INDETERMINADO NA PUC GOIÁS HORISTA (máximo 10 pontos)</b>		
	Tempo efetivo no Quadro Permanente de Professores da PUC Goiás (0,5 ponto por ano completo)	<b>10</b>	
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>10</b>	
<b>2. ATUAÇÃO PROFISSIONAL NA PUC GOIÁS (MÁXIMO 66 PONTOS)</b>			
ITENS	DESCRIÇÃO	MÁXIMO	PONTOS
<b>2.1</b>	<b>EXPERIÊNCIA ACADÊMICA (máximo 32 pontos)</b>		
<b>2.1.1</b>	<b>DE ENSINO (Máximo 24 pontos)</b>		
	Ensino na graduação (0,5 ponto por semestre, inclusive 2024/1)		
	Orientação de Monitoria (0,1 ponto por semestre)		
	Orientação de Monografia ou TCC/Graduação (0,2 ponto por orientação)		
	Orientação de Iniciação Científica (0,25 ponto por orientação)		
	Orientação de Monografia ou TCC/Curso de Especialização <i>Lato Sensu</i> (0,25 ponto por orientação)		
<b>2.1.2</b>	<b>DE PESQUISA E EXTENSÃO (Máximo 8 pontos)</b>		
	Participação, nos últimos três anos, em projeto institucional de pesquisa registrado no SIGEP (0,5 ponto por projeto)	<b>4</b>	
	Participação em programa institucional de extensão registrado na Proex (0,25 ponto por semestre, inclusive em 2024/1)	<b>2</b>	
	Curso de extensão, registrado na Proex (0,2 ponto por curso)	<b>2</b>	
<b>2.2</b>	<b>GESTÃO EDUCACIONAL NA PUC GOIÁS-SCG (Máximo 34 pontos)</b>		
	Coordenação em Pró-Reitoria (3 pontos por semestre)		
	Assessoria em Pró-Reitoria (2 pontos por semestre)		
	Direção de Escola (4 pontos por semestre)		
	Coordenação de Curso de Graduação (3 pontos por semestre)		
	Coordenação de Rede/Grupo de Pesquisa (1 ponto por semestre, inclusive 2024/1)		

ITENS	DESCRIÇÃO	MÁXIMO	PONTOS
	Coordenação de Programas e Projetos de Extensão (0,5 ponto por semestre, inclusive 2024/1)		
	Coordenação em Comissões designadas pelo dirigente máximo, Conselhos Superiores ou Câmaras dos Órgãos Colegiados Superiores da SGC ou da PUC Goiás (1 ponto por semestre)		
	Membro de Banca Examinadora de Seleção Docente (0,5 ponto por participação)		
	Membro de Núcleo Docente Estruturante do Curso (0,5 ponto por semestre)		
	Coordenação de Área, Laboratório, Clínica Acadêmica, Setor de Produção e afins (0,5 ponto por semestre)		
	Coordenação de Estágio, Coordenação de TCC (1 ponto por semestre)		
	Membro do Núcleo de Apoio Pedagógico da Escola (0,5 ponto por semestre)		
	Representação da PUC Goiás em órgãos externos, por designação do Reitor(a) (0,5 ponto por semestre)		
	SUBTOTAL	66	
<b>3. ATUAÇÃO PROFISSIONAL FORA DA PUC (Máximo 8 pontos)</b>			
<b>3.1</b>	Cada ano completo de atividade na área de conhecimento e da formação profissional (Bacharelado – 0,5 ponto por ano)		
<b>3.2</b>	Cada ano completo de atividade na área de conhecimento e da formação profissional (Licenciatura – 0,5 por ano)		
	SUBTOTAL	8	
<b>4. PRODUÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA, ARTÍSTICA E CULTURAL NO PERÍODO DE 2021 - 2024 (MÁXIMO 16 PONTOS)</b>			
<b>4.1</b>	<b>PRODUÇÕES CIENTÍFICAS</b>		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A1 (6 pontos por artigo) sem limite máximo		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A2 (5 pontos por artigo) sem limite máximo		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A3 (4 pontos por artigo)		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A4 (3 pontos por artigo)		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B1 (2 pontos por artigo)	4	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B2 (1 ponto por artigo)	4	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B3 (0,7 ponto por artigo)	3	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B4 (0,5 pontos por artigo)	2	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B5 (0,25 ponto por artigo)	2	
	Texto em jornal ou revista (0,1 ponto por texto)	0,5	
	Capítulo de Livro (2 pontos por capítulo)	6	
	<b>Trabalho (completo) publicado</b> em Anais em evento Internacional, Nacional, Regional, Local (1 ponto por artigo)	4	

ITENS	DESCRIÇÃO	MÁXIMO	PONTOS
	<b>Trabalho (resumo expandido) publicado</b> em Anais em evento Internacional, Nacional, Regional, Local (0,7 pontos por resumo)	2	
	<b>Trabalho (resumo) publicado</b> em Anais em evento Internacional, Nacional, Regional, Local (0,5 pontos por resumo)	2	
	<b>Apresentação de Trabalho em Congresso, Simpósio, Seminário e Encontro/Outro</b> Internacional, Nacional, Regional, Local (0,5 pontos por apresentação)	3	
<b>4.2</b>	<b>PRODUÇÕES TÉCNICAS, ARTÍSTICAS E CULTURAIS</b>		
	Palestras/conferências como convidado (1 ponto por evento)	4	
	Membro de Conselhos Editoriais (1 ponto por ano)	4	
	Membro de Bancas Examinadoras de Trabalhos Científicos	2	
	a) Monografia/outros – Especialização (0,25) por Banca		
	b) TCC/outros – Graduação (0,1) por Banca		
	Membro de comissões organizadoras de Eventos (Nacionais, internacionais, regionais e institucionais (0,5 pontos por evento)	2	
	Produção publicada de material didático-pedagógico ou técnico derivado das atividades fim da Universidade (0,25 ponto por produto)	4	
	Produto técnico com patente (multimídia, software, projeto, piloto, protótipo, modelo, portfólio, obras reais) (5 pontos por produto) sem limite máximo		
	Produto técnico sem patente (multimídia, software, projeto, piloto, protótipo, modelo, portfólio, obras reais) (3 pontos por produto)	6	
	Criação e manutenção de websites, blogs e redes sociais de caráter científico (0,5 pontos por website)	2	
	Artes Visuais (Animação, computação gráfica, desenho, escultura, filme, fotografia, ilustração, pintura, programação visual, vídeo, webart) (2 pontos por produto)	6	
	Artes Cênicas (Audiovisual, circense, coreográfica, performática, teatral) (2 pontos por produto)	6	
	Música (Composição, apresentação da própria composição, arranjo, audiovisual, interpretação, publicação de partituras, registro fonográfico, trilha sonora) (2 pontos por produto)	6	
	Trabalho técnico (Consultoria científica, tradução, Parecer para periódicos e Agências de Fomento, elaboração de projeto) (0,25 pontos por trabalho)	4	
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>16</b>	
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	

**EDITAL nº 22/2024 – Prograd  
PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 1 - MESTRE**

**ANEXO II**

**TERMO DE INTERESSE E DISPONIBILIDADE**

Eu, \_\_\_\_\_, matrícula funcional nº \_\_\_\_\_, lotado(a) na Escola \_\_\_\_\_, Curso de \_\_\_\_\_, manifesto o meu interesse e declaro ter disponibilidade de tempo para assumir o Regime de Trabalho de Tempo Integral de até 40 quarenta horas semanais de trabalho, na categoria de **Professor(a) Colaborador(a) 1**, nos turnos de funcionamento e de acordo com as necessidades da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, mantida pela Sociedade Goiana de Cultura, a partir do 2º semestre letivo de 2024, e nos semestres vindouros, caso seja aprovado no Processo Seletivo Interno regulado pelo Edital nº22/2024 – Prograd.

Goiânia, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

\_\_\_\_\_  
assinatura por extenso do(a) professor(a)

**EDITAL nº 22/2024 – Prograd  
PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 1**

**ANEXO III**

**DECLARAÇÃO DE VERACIDADE DAS INFORMAÇÕES  
E AUTENTICIDADES DOS DOCUMENTOS APRESENTADOS**

Eu, \_\_\_\_\_, inscrito(a)  
no CPF/MF sob o nº \_\_\_\_\_, declaro para fins de  
direito e sob as penas do art. 299 do Código Penal Brasileiro, que as  
informações e os documentos apresentados por mim para inscrição ao  
**Processo Seletivo Interno Docente para Professor(a) Colaborador(a) 1,**  
Tempo Integral, são verdadeiros e autênticos.

E por ser esta a expressão da verdade, firmo o presente

Goiânia, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

---

assinatura por extenso

**EDITAL nº 24/2024 – Prograd  
PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 1 – ESPECIALISTA OU MESTRE  
TEMPO PARCIAL**

A Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás), mantida pela Sociedade Goiana de Cultura (SGC), por meio da Pró-Reitoria de Graduação (Prograd) e da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (Prodin), faz saber aos Professores(as) que cumprem o Regime de Trabalho de Horista, a abertura de Processo Seletivo Interno Docente, para cumprir o Regime de Trabalho de Tempo Parcial (TP) de 12 (doze) até 40 (quarenta) horas semanais, na categoria de **Professor(a) Colaborador(a) 1**, a partir de agosto de 2024, cujas inscrições poderão ser efetuadas no período de 6 a 17 de maio de 2024.

O Processo Seletivo Interno Docente será realizado sob as condições e critérios estabelecidos no Regulamento da Carreira Docente, (doravante denominado novo RCD), aprovado pela Resolução nº 01/2024 – COU, de 24/04/2024, e de acordo com as disposições estabelecidas neste Edital.

**1. Das condições e requisitos**

**Art. 1º.** Poderão se inscrever e concorrer neste Processo Seletivo Interno Docente, os(as) professores(as) que:

I. aderirem, formalmente, ao novo RCD, aprovado pela Resolução nº 01/2024 – COU, de 24/04/24, até o dia 17 de maio de 2024;

II. integrem o Quadro Permanente de Professores da SGC-PUC Goiás, ininterruptamente, no período de 02/01/2021 a 17/05/2024, sob o Regime de Trabalho de Horista, com carga horária semestral média de 12 (doze) horas;

III. possuam titulação, na área de conhecimento que atuam na PUC Goiás, de:

a. **Especialista**, obtida em Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* ministrado na forma exigida na legislação educacional e normas do Conselho Nacional de Educação, autorizados e reconhecidos pelo MEC; ou em Programa de Residência Médica Residência, credenciado pelo Ministério da Educação e pelo Conselho Nacional de Residência Médica, nos termos do Decreto Federal nº 8.516/2015; **ou**

b. **Mestre**, obtida em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* reconhecido, no âmbito do Sistema Nacional de Pós-Graduação – SNPG, conforme exigências contidas na Resolução CNE-CES nº 7, de 11 de dezembro de 2017.

VI. tenham interesse e disponibilidade para cumprir, a partir de 2024/2 e nos demais semestres vindouros, o Regime de Trabalho de Tempo Parcial de 12 (doze) até 40 (quarenta) horas semanais, nos turnos de funcionamento e de acordo com as necessidades da PUC Goiás;

**Parágrafo único.** O Diploma de Mestrado expedido por universidades estrangeiras, devem estar revalidados por universidade brasileira regularmente credenciada e que possua programa de pós-graduação, conforme exigências contidas na Portaria Normativa MEC nº 22, de 13/12/2016.

**Art. 2º.** Não será descontado o tempo em que o(a) professor(a) esteve afastado(a) das atividades docentes por determinação médica, para tratamento de doença grave própria, devidamente comprovada por Relatório Médico circunstanciado, para o fim de que trata o inciso II do artigo 1º, por período igual ou superior a 1(um) semestre.

**Art. 3º.** De acordo com o artigo 7º do Regulamento da Carreira Docente de 2024, no regime de tempo parcial (TP) o docente assume pelo menos 12 (doze) horas semanais de trabalho, até o limite de 40 (quarenta) horas, sendo reservados 25% (vinte e cinco por cento) da carga horária para atividades extraclasse de estudos, pesquisa, extensão, planejamento, avaliação, orientação de estudantes e gestão.

**Art. 4º.** São destinadas a este Processo Seletivo Interno de Docentes para a categoria de Professor(a) Colaborador(a) 1, para cumprir o Regime de Tempo Parcial, o total de 176 (cento e setenta e seis) vagas distribuídas para lotação nas seguintes unidades acadêmico-administrativas:

ESCOLA	CURSO	VAGAS PARA REGIME DE TP
		COLABORADOR(A) 1
ECISS	ENFERMAGEM	11
	FISIOTERAPIA	11
	NUTRIÇÃO	7
	PSICOLOGIA	13
ECMV	CIÊNCIAS BIOLÓGICAS – MOD. MÉDICA	10
	CIÊNCIAS BIOLÓGICAS – BIOLOGIA (BACHARELADO)	2
	FARMÁCIA	2
	MEDICINA	52
	MEDICINA VETERINÁRIA	2
EDNC	DIREITO	30
	JORNALISMO	1
	PUBLICIDADE E PROPAGANDA	1
EFPH	ARQUEOLOGIA	1
	EDUCAÇÃO FÍSICA – BACHARELADO E LICENCIATURA	4

	LETRAS – PORTUGUÊS - INGLÊS	2
	PEDAGOGIA	5
ESCOLA	CURSO	VAGAS PARA REGIME DE TP
		COLABORADOR(A) 1
POLI E ARTES	AGRONOMIA	1
	ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS	2
	ARQUITETURA E URBANISMO	8
	CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	3
	CIÊNCIAS AERONÁUTICAS	2
	DESIGN	3
	ENGENHARIA CIVIL	1
	ENGENHARIA DA COMPUTAÇÃO	2

## 2. Das Inscrições e documentos obrigatórios

**Art. 5º.** As inscrições ao Processo Seletivo Interno de Docentes para especialistas ou Mestres exercerem o magistério superior presencial, sob o Regime de Trabalho de Tempo Parcial de 12 (doze) até 40 (quarenta) horas semanais, para a categoria de Professor(a) Colaborador(a) 1, serão realizadas presencialmente, na DRH, localizada à Praça Universitária, Área II, Bloco A, mediante a entrega dos documentos exigidos no artigo 6º deste Edital, no período de **06 a 17 de maio de 2024**, das 7h às 12h e das 13h às 18h, exceto sábado e domingo.

**Parágrafo único.** A inscrição para mudança de regime de trabalho poderá ser feita em único edital, conforme a Portaria n. 18/2024 – GR. Caso se inscreva em mais de um processo seletivo o candidato será automaticamente desclassificado de ambas as seleções.

**Art. 6º.** São documentos obrigatórios para efetuar a inscrição:

I. Ficha de Inscrição preenchida, disponibilizada no site <https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/>;

II. cópia da Portaria de adesão ao novo RCD;

III. cópia do Currículo *Lattes* atualizado (impresso da Plataforma do CNPq no endereço <https://www.lattes.cnpq.br/>);

IV. cópias dos comprovantes das produções constantes do Currículo *Lattes* relativas ao período de 2021 a 2024;

V. cópias dos comprovantes da Formação Acadêmica:

a. Diploma de graduação e Histórico Escolar (frente e verso);

b. Certificado de especialização *lato sensu* ou de residência médica e Histórico Escolar (frente e verso);

- c. Diploma de mestrado e Histórico Escolar (frente e verso);
- VI. cópias dos comprovantes da atuação profissional na PUC Goiás;
- VII. cópia dos comprovantes da Atuação Profissional fora da PUC Goiás;
- VIII. Tabela de Pontuação do Currículo *Lattes* (Anexo I) devidamente preenchida pelo candidato, de acordo com os documentos comprobatórios apresentados;
- IX. Termo de interesse e disponibilidade para cumprir, a partir de 2024/2, o Regime de Trabalho de Tempo Parcial de 12 (doze) até 40 (quarenta) horas semanais, (Anexo II);
- X. Declaração firmada pelo(a) professor(a) quanto a autenticidade dos documentos entregues na inscrição (Anexo III).

§1º A pontuação do Currículo *Lattes* válida para fins deste Processo Seletivo será aquela lançada pela Banca Examinadora ou, em caso de recurso, pela Banca Revisora.

§2º. Não serão considerados os documentos ilegíveis ou rasurados;

§3º. Os seguintes documentos entregues pelo candidato para inscrição neste Processo Seletivo serão juntados aos respectivos dossiês para atualização, na Divisão de Recursos Humanos (DRH):

- a. cópia do Diploma e Histórico Escolar da graduação;
- b. cópia do Certificado de Especialização *Lato Sensu* ou de Residência Médica e Histórico Escolar; **ou**
- c. cópia do Diploma de Mestrado e Histórico Escolar;
- d. cópia do currículo *Lattes* atualizado;
- e. cópia dos comprovantes das produções.

§4º. Após o período das inscrições não serão aceitos documentos para avaliação neste Processo Seletivo, em nenhuma hipótese.

**Art. 7º.** Serão indeferidas as inscrições dos candidatos:

- I. afastados do trabalho: em Licença Médica, Auxílio-Doença, Licença não Remunerada para interesse particular; Licença Maternidade;
- II. que não integrem o Quadro Permanente de Professores da SGC-PUC Goiás, ininterruptamente, no período de 02/01/2021 a 17/05/2024, sob o Regime de Trabalho de Horista, com carga horária média semestral de 12 (doze) horas;
- III. que não estiverem exercendo a atividade docente em 2024/1 sob o Regime de dedicação de hora-aula (Horista), exceto no caso de afastamento do(a) professor(a) no caso especificado no artigo 2º deste Edital, para tratamento de doença grave;
- IV. que efetuem a inscrição em mais de um processo seletivo de mudança de regime de trabalho, conforme a Portaria nº 18/2024 – GR.

### **3. Da Seleção Interna e Classificação dos candidatos**

**Art. 8º.** Os candidatos inscritos serão avaliados e selecionados nas seguintes Fases:

#### **I. Primeira Fase**

Nesta Etapa serão analisados os documentos entregues pelos candidatos no ato da inscrição.

#### **II. Segunda Fase**

Nesta Fase as Bancas Examinadoras efetuarão a análise e pontuação do Currículo *Lattes* dos candidatos, de acordo com os critérios especificados neste Edital.

§1º. A análise e pontuação da produção técnico-científica, artística e cultural abrangerá o período de 2021 a 2024, conforme os critérios definidos no Anexo I (Tabela de Pontuação do Currículo *Lattes*).

§2º. Serão considerados(as) para a pontuação do Currículo *Lattes*:

- a. **Tempo de Contrato Indeterminado na PUC Goiás** – cópia de Portaria;
- b. **Experiência Acadêmica na PUC Goiás**- declaração do exercício da docência na PUC Goiás, a ser expedida pelo DRH;
- c. **Gestão Educacional na PUC Goiás**– ato de nomeação para cargo e comissão, colegiado superior e/ou conselho superior, expedidos por dirigentes, diretores de unidades de ensino de graduação e pós-graduação, coordenadores de estágio, monitoria, TCC, NAP;
- d. **Atuação Profissional fora da PUC Goiás** – comprovantes de atuação em órgãos públicos, empresas públicas e privadas, prestação de serviços ou autônomo;
- e. **Produções** – publicadas (obras, artigos, capítulos, trabalhos) ou portfólio, modelos, protótipos, acervo técnico de projetos, produções, declaração expedida por diretoria de congressos, simpósios, seminários e encontros científicos.

§3º. A pontuação da produção científica referente aos artigos publicados em periódicos será baseada no *Qualis* Capes, classificação do quadriênio 2017-2020.

**Art. 9º.** Concluída a Segunda Fase os candidatos serão classificados de acordo com a Nota Final obtida no Currículo *Lattes*, em ordem decrescente de classificação.

**Art. 10.** O Currículo *Lattes* valerá de 0 (zero) a 100 (cem) pontos.

**Art. 11.** Em caso de empate na Nota Final, será classificado o candidato com maior tempo de contrato de trabalho com a SGC-PUC Goiás. Persistindo o empate, adotar-se-á o critério previsto na Constituição da República Federativa do Brasil vigente.

#### 4. Do Cronograma do Processo Seletivo Docente

ATIVIDADE	DATA	HORÁRIO	LOCAL
Período de Inscrições e entrega de documentos	6 a 17 de maio de 2024	7h às 12h 13h às 18h	DRH Praça Universitária, Área II, Bloco A, 1º andar
Resultado da Fase I Inscrições Deferidas	Até 24 de maio de 2024	-	<a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/">https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/</a>
Recurso face ao indeferimento da Inscrição	27 de maio de 2024	8h às 10h	<a href="mailto:prograd@pucgoias.edu.br">prograd@pucgoias.edu.br</a>
Análise e pontuação do Currículo Lattes	28 de maio a 5 de junho de 2024	-	Prograd Praça Universitária, Área IV, Bloco D
Resultado da pontuação do Currículo Lattes	5 de junho de 2024	-	<a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/">https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/</a>

Recurso em face da pontuação obtida no Currículo <i>Lattes</i>	<b>6 de junho de 2024</b>	<b>8h às 10h</b>	<a href="mailto:prograd@pucgoias.edu.br">prograd@pucgoias.edu.br</a>
Resultado Final do Processo Seletivo	<b>11 de junho de 2024</b>		<a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/">https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/</a>
Análise do Processo Seletivo com vistas a homologação	<b>12 de junho de 2024</b>		-

## 5. Dos Resultados do Processo Seletivo

**Art. 12.** Os resultados de cada Fase e o resultado Final deste Processo Seletivo serão divulgados somente pelo DRH, no site da inscrição, nas datas previstas no cronograma – item 4.

**Art. 13.** O resultado final deste Processo Seletivo será divulgado, por Escola e Curso e de acordo com a quantidade de vagas ofertadas neste Edital.

## 6. Dos Recursos

**Art. 14.** Os candidatos poderão interpor recurso em relação aos resultados de cada Etapa, nas datas e horários estabelecidos no cronograma.

**Art. 15.** Os recursos serão formalizados e enviados para o endereço [prograd@pucgoias.edu.br](mailto:prograd@pucgoias.edu.br) §1º. Na petição serão expostas as razões recursais e seus fundamentos legais.

§2º. Não serão conhecidos os recursos:

- a. interpostos intempestivamente;
- b. que não atenderem aos critérios mínimos para recorrer (razões e fundamentos);
- c. interpostos por terceiros sem procuração;
- d. que contenham erro, impropriedade ou que não estiverem firmados.

**Art. 16.** Os recursos serão analisados pelas Bancas Examinadoras que emitirão parecer e serão julgados, em última e definitiva instância, pela Pró-Reitoria de Graduação.

## 7. Das Disposições Finais

**Art. 17.** O prazo de validade deste Processo Seletivo é de 30 (trinta) dias após a sua homologação.

**Art. 18.** Os candidatos são responsáveis pelo cumprimento do cronograma (datas, locais e horários).

**Art. 19.** O(A) candidato(a) aprovado(a) neste Processo Seletivo que não assumir o Regime de Trabalho de Tempo Parcial de 12 (doze) até 40 (quarenta) horas semanais, no início do segundo semestre de 2024, independente do motivo, será mantido no Regime de Trabalho de Horista.

**Art. 20.** Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-Reitoria de Graduação.

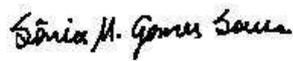
**Art. 21.** Este Edital será disponibilizado no site <https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/> -  
“Processo Seletivo Docente Interno”.

Goiânia, 6 de maio de 2024.



**Prof<sup>a</sup>. Olga Izilda Ronchi**

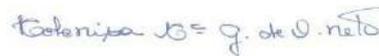
**Reitora**



**Prof<sup>a</sup> Sonia Margarida Gomes Sousa**

**Pró-Reitora de Graduação**

Cientes:



**Prof<sup>a</sup> Helenisa Maria Gomes de Oliveira Neto**

**Pró-Reitora de Desenvolvimento Institucional**



**Prof<sup>a</sup>. Graciele Pinheiro Teles**

**Coordenadora da Diretoria de Recurso Humanos**

**EDITAL nº 24/2024 – Prograd  
ANEXO I  
PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE PARA O REGIME DE TEMPO PARCIAL  
(de 12 até 40 horas)  
TABELA DE PONTUAÇÃO DO CURRÍCULO LATTES PARA  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 1 - ESPECIALISTA OU MESTRE**

NOME DO(A) CANDIDATO(A)			NOTA
<b>1. TEMPO DE CONTRATO INDETERMINADO NA PUC GOIÁS – REGIME DE TEMPO - HORISTA (MÁXIMO 10 PONTOS)</b>			
ITENS	DESCRIÇÃO	MÁXIMO	PONTOS
<b>1.1</b>	<b>TEMPO DE CONTRATO INDETERMINADO NA PUC GOIÁS HORISTA (máximo 10 pontos)</b>		
	Tempo efetivo no Quadro Permanente de Professores da PUC Goiás (0,5 ponto por ano completo)	<b>10</b>	
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>10</b>	
<b>2. ATUAÇÃO PROFISSIONAL NA PUC GOIÁS (MÁXIMO 66 PONTOS)</b>			
<b>2.1</b>	<b>EXPERIÊNCIA ACADÊMICA (máximo 32 pontos)</b>		
<b>2.1.1</b>	<b>DE ENSINO (Máximo 24 pontos)</b>		
	Ensino na graduação (0,5 ponto por semestre, inclusive 2024/1)		
	Orientação de Monitoria (0,1 ponto por semestre)		
	Orientação de Monografia ou TCC/Graduação (0,2 ponto por orientação)		
	Orientação de Iniciação Científica (0,25 ponto por orientação)		
	Orientação de Monografia ou TCC/Curso de Especialização <i>Lato Sensu</i> (0,25 ponto por orientação)		
<b>2.1.2</b>	<b>DE PESQUISA E EXTENSÃO (Máximo 8 pontos)</b>		
	Participação, nos últimos três anos, em projeto institucional de pesquisa registrado no SIGEP (0,25 pontos por projeto)	4	
	Participação programa institucional de extensão registrado na Proex (0,25 ponto por semestre, inclusive em 2024/1)	2	
	Curso de extensão registrado na Proex (0,2 ponto por curso)	2	
<b>2.2</b>	<b>GESTÃO EDUCACIONAL NA PUC GOIÁS (Máximo 34 pontos)</b>		
	Coordenação em Pró-Reitoria (3 pontos por semestre)		
	Assessoria em Pró-Reitoria (2 pontos por semestre)		
	Direção de Escola (4 pontos por semestre)		
	Coordenação de Curso de Graduação (3 pontos por semestre)		

	Coordenação de Rede/Grupo de Pesquisa (1 ponto por semestre, inclusive 2024/1)		
	Coordenação de Programas e Projetos de Extensão (0,5 pontos por semestre, inclusive 2024/1)		
	Coordenação em Comissões, Conselhos Superiores ou Câmaras dos Órgãos Colegiados Superiores, da SGC ou da PUC Goiás, designadas pelo dirigente máximo (1 ponto por semestre)		
	Membro de Banca Examinadora de Seleção Docente (0,5 ponto por participação)		
	Membro de Núcleo Docente Estruturante do Curso (0,5 pontos por semestre)		
	Coordenação de Área, Laboratório, Clínica Acadêmica, Setor de Produção e afins (0,5 ponto por semestre)		
	Coordenação de Estágio, Coordenação de TCC (1 ponto por semestre)		
	Membro do Núcleo de Apoio Pedagógico da Escola (0,5 ponto por semestre)		
	Representação da PUC Goiás em órgãos externos, por designação do Reitor(a)(0,5 ponto por semestre)		
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>66</b>	
<b>3. ATUAÇÃO PROFISSIONAL FORA DA PUC GOIÁS (Máximo 8 pontos)</b>			
<b>3.1</b>	Cada ano completo de atividade na área de conhecimento e da formação profissional (Bacharelado – 0,5 ponto por ano)		
<b>3.2</b>	Cada ano completo de atividade na área de conhecimento e da formação profissional (Licenciatura – 0,5 por ano)		
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>8</b>	
<b>4. PRODUÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA, ARTÍSTICA E CULTURAL, NO PERÍODO DE 2021 - 2024 (MÁXIMO 16 PONTOS)</b>			
<b>4.1</b>	<b>PRODUÇÕES CIENTÍFICAS</b>		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A1 (6 pontos por artigo) sem limite máximo		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A2 (5 pontos por artigo) sem limite máximo		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A3 (4 pontos por artigo)		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A4 (3 pontos por artigo)		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B1 (2 pontos por artigo)	4	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B2 (1 ponto por artigo)	4	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B3 (0,7 ponto por artigo)	3	
		2	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B4 (0,5 pontos por artigo)		
	Livro Publicado ou organizado com Editora nacional e Internacional (4 pontos por livro)	8	
	Capítulo de Livro (2 pontos por capítulo)	6	

	<b>Trabalho (completo) publicado</b> em Anais em evento Internacional, Nacional, Regional, Local (1 ponto por artigo)	4	
	<b>Trabalho (resumo expandido) publicado</b> em Anais em evento Internacional, Nacional, Regional, Local (0,7 pontos por resumo)	2	
	<b>Trabalho (resumo) publicado</b> em Anais em evento Internacional, Nacional, Regional, Local (0,5 pontos por resumo)	2	
	<b>Apresentação de Trabalho em Congresso, em Simpósio, em Seminário, em Encontro/Outro</b> , Internacional, Nacional, Regional, Local (0,5 pontos por apresentação)	3	
<b>4.2</b>	<b>PRODUÇÕES TÉCNICAS, ARTÍSTICAS E CULTURAIS</b>		
	Palestras/conferências como convidado (1 ponto por evento)	4	
	Membro de Conselhos Editoriais (1 ponto por ano)	4	
	Membro de Bancas Examinadoras de Trabalhos Científicos	2	
	a) Monografia/outros – Especialização (0,25) por Banca		
	b) TCC/outros – Graduação (0,1) por Banca		
	Membro de comissões organizadoras de Eventos (Nacionais, internacionais, regionais e institucionais (0,5 pontos por evento)	2	
	Produção publicada de material didático-pedagógico ou técnico derivado das atividades fim da Universidade (0,25 ponto por produto)	4	
	Produto técnico com patente (multimídia, software, projeto, piloto, protótipo, modelo, portfólio, obras reais) (5 pontos por produto) sem limite máximo		
	Produto técnico sem patente (multimídia, software, projeto, piloto, protótipo, modelo, portfólio, obras reais) (3 pontos por produto)	6	
	Criação e manutenção de websites, blogs e redes sociais de caráter científico (0,5 pontos por website)	2	
	Artes Visuais (Animação, computação gráfica, desenho, escultura, filme, fotografia, ilustração, pintura, programação visual, vídeo, webart) (2 pontos por produto)	6	
	Artes Cênicas (Audiovisual, circense, coreográfica, performática, teatral) (2 pontos por produto)	6	
	Música (Composição, apresentação da própria composição, arranjo, audiovisual, interpretação, publicação de partituras, registro fonográfico, trilha sonora) (2 pontos por produto)	6	
	Trabalho técnico (Consultoria científica, tradução, Parecer para periódicos e Agências de Fomento, elaboração de projeto) (0,25 pontos por trabalho)	4	
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>16</b>	

	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	
--	--------------	------------	--

**EDITAL nº 24/2024 – Prograd  
PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 1 – ESPECIALISTA OU MESTRE**

**ANEXO II**

**TERMO DE INTERESSE E DISPONIBILIDADE**

Eu, \_\_\_\_\_, matrícula funcional nº \_\_\_\_\_, lotado(a) na Escola \_\_\_\_\_, Curso de \_\_\_\_\_, manifesto o meu interesse e declaro ter disponibilidade de tempo para assumir o Regime de Trabalho de Tempo Parcial de 12 (doze) até 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, na categoria de **Professor(a) Colaborador(a) 1**, nos turnos de funcionamento e de acordo com as necessidades da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, mantida pela Sociedade Goiana de Cultura, a partir do 2º semestre letivo de 2024, e nos semestres vindouros, caso seja aprovado no Processo Seletivo Interno regulado pelo Edital nº 24/2024 – Prograd.

Goiânia, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

\_\_\_\_\_  
assinatura por extenso do(a) professor(a)

**EDITAL nº 24/2024 – Prograd  
PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 1 – ESPECIALISTA OU MESTRE**

**ANEXO III**

**DECLARAÇÃO DE VERACIDADE DAS INFORMAÇÕES  
E AUTENTICIDADES DOS DOCUMENTOS APRESENTADOS**

Eu, \_\_\_\_\_, inscrito(a)  
no CPF/MF sob o nº \_\_\_\_\_, declaro para fins de  
direito e sob as penas do art. 299 do Código Penal Brasileiro, que as  
informações e os documentos apresentados por mim para inscrição ao  
**Processo Seletivo Interno Docente para Professor(a) Colaborador(a) 1,  
Tempo Parcial**, são verdadeiros e autênticos.

E por ser esta a expressão da verdade, firmo o presente

Goiânia, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

---

assinatura por extenso

**EDITAL nº 25/2024 – Prograd  
PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 2 - DOUTOR  
TEMPO PARCIAL**

A Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás), mantida pela Sociedade Goiana de Cultura (SGC), por meio da Pró-Reitoria de Graduação (Prograd) e da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (Prodin), faz saber aos Professores(as) que cumprem o Regime de Trabalho de Horista, a abertura de Processo Seletivo Interno Docente, para cumprir o Regime de Trabalho de Tempo Parcial (TP) de 12 (doze) até 40 (quarenta) horas semanais, na qualidade de **Professor(a) Colaborador(a) 2**, a partir de agosto de 2024, cujas inscrições poderão ser efetuadas no período de 06 a 17 de maio de 2024.

O Processo Seletivo Interno Docente será realizado sob as condições e critérios estabelecidos no Regulamento da Carreira Docente, (doravante denominado novo RCD) aprovado pela Resolução nº 01/2024 – COU, de 24/04/2024, e de acordo com as disposições estabelecidas neste Edital.

**1. Das condições e requisitos**

**Art. 1º.** Poderão se inscrever e concorrer neste Processo Seletivo Interno Docente, os(as) professores(as) que:

I. aderirem, formalmente, ao novo RCD, aprovado pela Resolução nº 01/2024 – COU, de 24/04/2024, até o dia 17 de maio de 2024;

II. integrem o Quadro Permanente de Professores da SGC-PUC Goiás, ininterruptamente, no período de 02/01/2021 a 17/05/2024, sob o Regime de Trabalho de Horista, com carga horária semestral média de 12 (doze) horas;

III. possuam **título de Doutor(a)**, obtida em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, reconhecido pelo MEC/CAPES, na área de conhecimento que atuam na PUC Goiás;

VI. tenham interesse e possuam disponibilidade para cumprir, a partir de 2024/2 e nos demais semestres vindouros, o Regime de Trabalho de Tempo Parcial de 12 (doze) até 40 (quarenta) horas semanais, nos turnos de funcionamento e de acordo com as necessidades da PUC Goiás;

**Parágrafo único.** O **diploma de Doutorado** expedido por universidade estrangeira deve estar revalidado por universidade brasileira, conforme exigências contidas na Portaria Normativa MEC nº 22, de 13/12/2016;

**Art. 2º.** Não será descontado o tempo em que o(a) professor(a) esteve afastado(a) das atividades docentes por determinação médica, para tratamento de doença grave própria, devidamente comprovada por Relatório Médico circunstanciado, para o fim de que trata o inciso II do artigo 1º, por período igual ou superior a 1(um) semestre.

**Art. 3º.** De acordo com o artigo 7º do Regulamento da Carreira Docente de 2024, no regime de tempo parcial (TP) o docente assume pelo menos 12 (doze) horas semanais de trabalho, até o

limite de 40 (quarenta) horas, sendo reservados 25% (vinte e cinco por cento) da carga horária para atividades extraclasse de estudos, pesquisa, extensão, planejamento, avaliação, orientação de estudantes e gestão.

**Art. 4º.** São destinadas a este Processo Seletivo Interno de Docentes para a categoria de Professor(a) Colaborador(a) 2, para cumprir o Regime de Tempo Parcial, o total de 73 (setenta e três) vagas distribuídas para lotação nas seguintes unidades acadêmico-administrativas:

ESCOLA	CURSO	VAGAS PARA REGIME DE TP
		COLABORADOR(A) 2
ECISS	ENFERMAGEM	9
	FISIOTERAPIA	4
	NUTRIÇÃO	3
	PSICOLOGIA	7
ECMV	CIÊNCIAS BIOLÓGICAS – MOD. MÉDICA	5
	CIÊNCIAS BIOLÓGICAS – BIOLOGIA (BACHARELADO)	1
	FARMÁCIA	1
	MEDICINA	15
	MEDICINA VETERINÁRIA	3
	ODONTOLOGIA	5
EDNC	DIREITO	10
	JORNALISMO	1
	PUBLICIDADE E PROPAGANDA	1
EFPH	EDUCAÇÃO FÍSICA – BACHARELADO E LICENCIATURA	1
	GEOGRAFIA	1
	PEDAGOGIA	1
POLI E ARTES	ARQUITETURA E URBANISMO	2
	CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	1

ESCOLA	CURSO	VAGAS PARA REGIME TP
		COLABORADOR 2
POLI E ARTES	ENGENHARIA CIVIL	1
	ENGENHARIA DA COMPUTAÇÃO	1

## 2. Das Inscrições e documentos obrigatórios

**Art. 5º.** As inscrições ao Processo Seletivo Interno de Docentes para exercer o magistério superior presencial, sob o Regime de Trabalho de Tempo Parcial (TP) de 12 (doze) até 40 (quarenta) horas semanais, na categoria de Professor(a) Colaborador(a) 2, serão realizadas presencialmente, na DRH, localizada à Praça Universitária, Área II, Bloco A, mediante a entrega dos documentos exigidos no artigo 6º deste Edital, no período de **06 a 17 de maio de 2024**, das 7h às 12h e das 13h às 18h, exceto sábado e domingo.

**Parágrafo único.** A inscrição para mudança de regime de trabalho poderá ser feita em único edital, conforme a Portaria n. 18/2024 – GR. Caso se inscreva em mais de um processo seletivo o candidato será automaticamente desclassificado de ambas as seleções.

**Art. 6º.** São documentos obrigatórios para efetuar a inscrição:

I. Ficha de Inscrição preenchida, disponibilizada no site <https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/>;

II. cópia da Portaria de adesão ao novo RCD;

III. cópia do Currículo *Lattes* atualizado (impresso da Plataforma do CNPq no endereço <https://www.lattes.cnpq.br/>);

IV. cópias dos comprovantes das produções constantes do Currículo *Lattes* referentes ao período 2021 a 2024;

V. cópias dos seguintes documentos comprobatórios da Formação Acadêmica:

a. Diploma de graduação e Histórico Escolar (frente e verso);

b. Diploma de doutorado e Histórico Escolar (frente e verso);

c. cópias dos comprovantes da Atuação Profissional na PUC Goiás;

VI. cópia dos comprovantes da Atuação Profissional fora da PUC Goiás;

VII. Tabela de Pontuação do Currículo *Lattes* (Anexo I) devidamente preenchida pelo candidato, de acordo com os documentos comprobatórios apresentados;

VIII. Termo de interesse e disponibilidade para cumprir, a partir de 2024/2, o Regime de Trabalho de Tempo Parcial de 12 (doze) até 40 (quarenta) horas semanais, (Anexo II);

IX. Declaração firmada pelo(a) professor(a) quanto a autenticidade dos documentos entregues na inscrição (Anexo III);

§1º A pontuação do *Lattes* válida para fins deste Processo Seletivo será aquela lançada pela Banca Examinadora ou, em caso de recurso, pela Banca Revisora.

§2º. Não serão considerados os documentos ilegíveis ou rasurados;

§3º. Os documentos seguintes entregues para inscrição neste Processo Seletivo serão juntados aos respectivos dossiês para atualização, na Divisão de Recursos Humanos (DRH):

a. cópia do Diploma e Histórico Escolar da graduação;

- b. cópia do Diploma de Doutorado e Histórico Escolar;
- c. cópia do currículo *Lattes* atualizado;
- d. cópia dos comprovantes das produções.

§4º. Após o período das inscrições não serão aceitos documentos para avaliação neste Processo Seletivo, em nenhuma hipótese.

**Art. 7º.** Serão indeferidas as inscrições dos candidatos:

- I. afastados do trabalho: em Licença Médica, Auxílio-Doença, Licença não Remunerada para interesse particular; Licença Maternidade;
- II. que não integrem o Quadro Permanente de Professores da SGC-PUC Goiás, ininterruptamente, no período de 02/01/2021 a 17/05/2024, sob o Regime de Trabalho de Horista, com carga horária média semestral de 12 (doze) horas;
- III. que não estiverem exercendo a atividade docente em 2024/1 sob o Regime de dedicação de hora-aula (Horista), exceto no caso de afastamento do(a) professor(a) no caso especificado no artigo 2º deste Edital, para tratamento de doença grave.
- IV. que efetuarem a inscrição em mais de um processo seletivo de mudança de regime de trabalho, conforme o parágrafo único do artigo 2º da Portaria nº 18/2024 – GR.

### **3. Da Seleção Interna e Classificação dos candidatos**

**Art. 8º.** Os candidatos inscritos serão avaliados e selecionados nas seguintes Fases:

#### **I. Primeira Fase**

Nesta Etapa serão analisados os documentos entregues pelos candidatos no ato da inscrição.

#### **II. Segunda Fase**

Nesta Fase as Bancas Examinadoras efetuarão a análise e pontuação do Currículo *Lattes* dos candidatos, de acordo com os critérios especificados neste Edital.

§1º. A análise e pontuação da produção técnico-científica, artística e cultural abrangerá o período de 2021 a 2024, conforme os critérios definidos no Anexo I (Tabela de Pontuação do Currículo *Lattes*).

§2º. Serão considerados(as) para a pontuação do Currículo *Lattes*:

- a. **Tempo de Contrato Indeterminado na PUC Goiás** – cópia de Portaria;
- b. **Experiência Acadêmica na PUC Goiás** - Declaração do exercício da docência na PUC Goiás, a ser expedida pelo DRH;
- c. **Gestão Educacional na PUC Goiás**– ato de nomeação para cargo e comissão, colegiado superior e/ou conselho superior, expedidos por dirigentes, diretores de unidades de ensino de graduação e pós-graduação, coordenadores de estágio, monitoria, TCC, NAP;
- d. **Atuação Profissional fora da PUC Goiás** – comprovantes de atuação em órgãos públicos, empresas públicas e privadas, prestação de serviços ou autônomo;
- e. **Produções** – publicadas (obras, artigos, capítulos, trabalhos) ou portfólio, modelos, protótipos, acervo técnico de projetos, produções, declaração expedida por diretoria de congressos, simpósios, seminários e encontros científicos.

§3º. A pontuação da produção científica referente artigos publicados em periódicos será baseada no *Qualis* Capes, classificação do quadriênio 2017-2020.

**Art. 9º.** Ao final da Segunda Fase os candidatos serão classificados de acordo com a nota final obtida no Currículo *Lattes*, em ordem decrescente de classificação.

**Art. 10.** O Currículo *Lattes* valerá de 0 (zero) a 100 (cem) pontos.

**Art. 11.** Em caso de empate na Nota Final, será classificado o candidato com maior tempo de contrato de trabalho com a SGC-PUC Goiás. Persistindo o empate, adotar-se-á o critério previsto na Constituição da República Federativa do Brasil vigente.

#### 4. Do Cronograma do Processo Seletivo Docente

ATIVIDADE	DATA	HORÁRIO	LOCAL
Período de Inscrições e entrega de documentos	6 a 17 de maio de 2024	7h às 12h 13h às 18h	DRH Praça Universitária, Área II, Bloco A, 1º andar
Resultado da Fase I Inscrições Deferidas	Até 24 de maio de 2024	-	<a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/">https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/</a>
Recurso face ao indeferimento da Inscrição	27 de maio de 2024	8 às 10h	<a href="mailto:prograd@pucgoias.edu.br">prograd@pucgoias.edu.br</a>
Análise e pontuação do Currículo Lattes	28 de maio a 5 de junho de 2024	-	Prograd Praça Universitária, Área IV, Bloco D
Resultado da pontuação do Currículo <i>Lattes</i>	5 de junho de 2024	-	<a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/">https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/</a>
Recurso em face da pontuação obtida no Currículo <i>Lattes</i>	6 de junho de 2024	8 às 10h	<a href="mailto:prograd@pucgoias.edu.br">prograd@pucgoias.edu.br</a>
Resultado Final do Processo Seletivo	11 de junho de 2024	-	<a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/">https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/</a>
Análise do Processo Seletivo com vistas a homologação	12 de junho de 2024	-	-

#### 5. Dos Resultados do Processo Seletivo

**Art. 12.** Os resultados de cada Fase e o resultado Final deste Processo Seletivo serão divulgados somente pelo DRH, no site da inscrição, nas datas previstas no cronograma – item 4.

**Art. 13.** O resultado final deste Processo Seletivo será divulgado, por Escola e Curso e de acordo com a quantidade de vagas ofertadas neste Edital.

#### 6. Dos Recursos

**Art. 14.** Os candidatos poderão interpor recurso em relação aos resultados de cada Etapa, nas datas e horários estabelecidos no cronograma.

**Art. 15.** Os recursos serão formalizados e enviados para o endereço [prograd@pucgoias.edu.br](mailto:prograd@pucgoias.edu.br)

§1º. Na petição serão expostas as razões recursais e seus fundamentos legais.

§2º. Não serão conhecidos os recursos:

- a. interpostos intempestivamente;
- b. que não atenderem aos critérios mínimos para recorrer (razões e fundamentos);
- c. interpostos por terceiros sem procuração;
- d. que contenham erro, impropriedade ou que não estiverem firmados.

**Art. 16.** Os recursos serão analisados pelas Bancas Examinadoras que emitirão parecer e serão julgados, em última e definitiva instância, pela Pró-Reitoria de Graduação.

## **7. Das Disposições Finais**

**Art. 17.** O prazo de validade deste Processo Seletivo é de 30 (trinta) dias após a sua homologação.

**Art. 18.** Os candidatos são responsáveis pelo cumprimento do cronograma (datas, locais e horários).

**Art. 19.** O candidato aprovado neste Processo Seletivo que não assumir o Regime de Trabalho de Tempo Parcial de 12 (doze) até 40 (quarenta) horas semanais, no início do segundo semestre de 2024, independente do motivo, será mantido no Regime de Trabalho de Horista.

**Art. 20.** Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-Reitoria de Graduação.

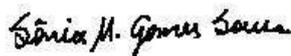
**Art. 21.** Este Edital será disponibilizado no site <https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/> - “Processo Seletivo Docente Interno”.

Goiânia, 6 de maio de 2024.



**Prof<sup>a</sup>. Olga Izilda Ronchi**

**Reitora**



**Prof<sup>a</sup> Sonia Margarida Gomes Sousa**

**Pró-Reitora de Graduação**

*Cientes:*

*Helenisa M. G. de O. Neto*

**Prof<sup>a</sup> Helenisa Maria Gomes de Oliveira Neto**

**Pró-Reitora de Desenvolvimento Institucional**

*Graciele Pinheiro Teles*

**Prof<sup>a</sup>. Graciele Pinheiro Teles**

**Coordenadora da Diretoria de Recurso Humanos**

**EDITAL nº 25/2024 – Prograd  
ANEXO I  
PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE PARA O REGIME DE TEMPO PARCIAL  
(de 12 até 40 horas)  
TABELA DE PONTUAÇÃO DO CURRÍCULO LATTES PARA  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 2 - DOUTOR**

NOME DO(A) CANDIDATO(A)			NOTA
<b>1. TEMPO DE CONTRATO INDETERMINADO NA PUC GOIÁS – REGIME DE TEMPO - HORISTA (MÁXIMO 10 PONTOS)</b>			
ITENS	DESCRIÇÃO	MÁXIMO	PONTOS
<b>1.1</b>	<b>TEMPO DE CONTRATO INDETERMINADO NA PUC GOIÁS HORISTA (máximo 10 pontos)</b>		
	Tempo efetivo no Quadro Permanente de Professores da PUC Goiás (0,5 ponto por ano completo)	<b>10</b>	
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>10</b>	
<b>2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA PUC GOIÁS (MÁXIMO 66 PONTOS)</b>			
<b>2.1</b>	<b>EXPERIÊNCIA ACADÊMICA (máximo 32 pontos)</b>		
<b>2.1.1</b>	<b>DE ENSINO (Máximo 24 pontos)</b>		
	Ensino na graduação (0,5 ponto por semestre, inclusive 2024/1)		
	Orientação de Monitoria (0,1 ponto por semestre)		
	Orientação de Monografia ou TCC/Graduação (0,2 ponto por orientação)		
	Orientação de Iniciação Científica (0,25 ponto por orientação)		
	Orientação de Monografia ou TCC/Curso de Especialização <i>Lato Sensu</i> (0,25 ponto por orientação) (0,25 ponto por orientação)		
<b>2.1.2</b>	<b>DE PESQUISA E EXTENSÃO (Máximo 8 pontos)</b>		
	Participação, nos últimos três anos, em projeto institucional de pesquisa registrado no SIGEP (0,25 pontos por projeto)	4	
	Coordenação de Projeto de Pesquisa registrada no SIGEP, nos últimos três anos (1,0 por Projeto)	2	
	Participação programa institucional de extensão registrado na Proex (0,25 ponto por semestre, inclusive em 2024/1)	2	
	Curso de extensão registrado na Proex (0,2 ponto por curso)	2	
<b>2.2</b>	<b>GESTÃO EDUCACIONAL NA PUC GOIÁS (Máximo 34 pontos)</b>		
	Coordenação em Pró-Reitoria (3 pontos por semestre)		
	Assessoria em Pró-Reitoria (2 pontos por semestre)		
	Direção de Escola (4 pontos por semestre)		
	Coordenação de Curso de Graduação (3 pontos por semestre)		

	Coordenação de Rede/Grupo de Pesquisa (1 ponto por semestre, inclusive 2024/1)		
	Coordenação de Programas e Projetos de Extensão (0,5 pontos por semestre, inclusive 2024/1)		
	Coordenação em Comissões designadas pelo dirigente máximo, Conselhos Superiores ou Câmaras dos Órgãos Colegiados Superiores – SGC ou PUC Goiás (1 ponto por semestre)		
	Membro de Banca Examinadora de Seleção Docente (0,5 ponto por participação)		
	Membro de Núcleo Docente Estruturante do Curso (0,5 pontos por semestre)		
	Coordenação de Área, Laboratório, Clínica Acadêmica, Setor de Produção e afins (0,5 ponto por semestre)		
	Coordenação de Estágio, Coordenação de TCC (1 ponto por semestre)		
	Membro do Núcleo de Apoio Pedagógico da Escola (0,5 ponto por semestre)		
	Representação da PUC Goiás em órgãos externos, por designação do Reitor(a) (0,5 ponto por semestre)		
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>66</b>	
<b>3. ATUAÇÃO PROFISSIONAL FORA DA PUC GOIÁS (Máximo 4 pontos)</b>			
<b>3.1</b>	Cada ano completo de atividade na área de conhecimento e da formação profissional (Bacharelado – 0,5 ponto por ano)		
<b>3.2</b>	Cada ano completo de atividade na área de conhecimento e da formação profissional (Licenciatura – 0,5 por ano)		
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>4</b>	
<b>4. PRODUÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA, ARTÍSTICA E CULTURAL NO PERÍODO DE 2021 - 2024 (MÁXIMO 20 PONTOS)</b>			
<b>4.1</b>	<b>PRODUÇÕES CIENTÍFICAS</b>		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A1 (6 pontos por artigo) sem limite máximo		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A2 (5 pontos por artigo) sem limite máximo		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A3 (4 pontos por artigo)		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A4 (3 pontos por artigo)		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B1 (2 pontos por artigo)	4	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B2 (1 ponto por artigo)	4	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B3 (0,7 ponto por artigo)	3	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B4 (0,5 pontos por artigo)	2	
	Texto em jornal ou revista (0,1 ponto por texto)	0,5	
	Capítulo de Livro (2 pontos por capítulo)	6	
	<b>Trabalho (completo)</b> publicado em Anais em evento Internacional, Nacional, Regional, Local (1 ponto por artigo)	4	

	<b>Trabalho (resumo expandido)</b> publicado em Anais em evento Internacional, Nacional, Regional, Local (0,7 pontos por resumo)	2	
	<b>Trabalho (resumo)</b> publicado em Anais em evento Internacional, Nacional, Regional, Local (0,5 pontos por resumo)	2	
	<b>Apresentação de Trabalho em Congresso, Simpósio, Seminário, Encontro-Outro</b> Internacional, Nacional, Regional, Local (0,5 pontos por apresentação)	3	
<b>4.2</b>	<b>PRODUÇÕES TÉCNICAS, ARTÍSTICAS E CULTURAIS</b>		
	Palestras/conferências como convidado (1 ponto por evento)	4	
	Membro de Conselhos Editoriais (1 ponto por ano)	4	
	Membro de Bancas Examinadoras de Trabalhos Científicos	2	
	a) Monografia/outros – Especialização (0,25) por Banca		
	b) TCC/outros – Graduação (0,1) por Banca		
	Membro de comissões organizadoras de Eventos (Nacionais, internacionais, regionais e institucionais (0,5 pontos por evento)	2	
	Produção publicada de material didático-pedagógico ou técnico derivado das atividades fim da Universidade (0,25 ponto por produto)	4	
	Produto técnico com patente (multimídia, software, projeto, piloto, protótipo, modelo, portfólio, obras reais) (5 pontos por produto) sem limite máximo		
	Produto técnico sem patente (multimídia, software, projeto, piloto, protótipo, modelo, portfólio, obras reais) (3 pontos por produto)	6	
	Criação e manutenção de websites, blogs e redes sociais de caráter científico (0,5 pontos por website)	2	
	Artes Visuais (Animação, computação gráfica, desenho, escultura, filme, fotografia, ilustração, pintura, programação visual, vídeo, webart) (2 pontos por produto)	6	
	Artes Cênicas (Audiovisual, circense, coreográfica, performática, teatral) (2 pontos por produto)	6	
	Música (Composição, apresentação da própria composição, arranjo, audiovisual, interpretação, publicação de partituras, registro fonográfico, trilha sonora) (2 pontos por produto)	6	
	Trabalho técnico (Consultoria científica, tradução, Parecer para periódicos e Agências de Fomento, elaboração de projeto) (0,25 pontos por trabalho)	4	
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>20</b>	
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	

**EDITAL nº 25/2024 – Prograd**  
**PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE**  
**PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL**  
**PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 2 - DOUTOR**

**ANEXO II**

**TERMO DE INTERESSE E DISPONIBILIDADE**

Eu, \_\_\_\_\_, matrícula funcional nº \_\_\_\_\_, lotado(a) na Escola \_\_\_\_\_, Curso de \_\_\_\_\_, manifesto o meu interesse e declaro ter disponibilidade de tempo para assumir o Regime de Trabalho de Tempo Parcial de 12 (doze) até 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, na categoria de **Professor(a) Colaborador(a) 2**, nos turnos de funcionamento e de acordo com as necessidades da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, mantida pela Sociedade Goiana de Cultura, a partir do 2º semestre letivo de 2024, e nos semestres vindouros, caso seja aprovado no Processo Seletivo Interno regulado pelo Edital nº 25/2024 – Prograd.

Goiânia, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

\_\_\_\_\_  
assinatura por extenso do(a) professor(a)

**EDITAL nº 25/2024 – Prograd  
PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 2 – DOUTOR  
TEMPO PARCIAL**

**ANEXO III**

**DECLARAÇÃO DE VERACIDADE DAS INFORMAÇÕES  
E AUTENTICIDADES DOS DOCUMENTOS APRESENTADOS**

Eu, \_\_\_\_\_, inscrito(a)  
no CPF/MF sob o nº \_\_\_\_\_, declaro para fins de  
direito e sob as penas do art. 299 do Código Penal Brasileiro, que as  
informações e os documentos apresentados por mim para inscrição ao  
**Processo Seletivo Interno Docente para Professor(a) Colaborador(a) 2,  
Regime de Tempo Parcial**, são verdadeiros e autênticos.

E por ser esta a expressão da verdade, firmo o presente

Goiânia, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

---

assinatura por extenso

**EDITAL nº 23/2024 – Prograd  
PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 2 - DOUTOR  
TEMPO INTEGRAL**

A Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás), mantida pela Sociedade Goiana de Cultura (SGC), por meio da Pró-Reitoria de Graduação (Prograd) e da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (Prodin), faz saber aos Professores(as) que cumprem o Regime de Trabalho de Horista, a abertura de Processo Seletivo Interno Docente, para cumprir o Regime de Trabalho de Tempo Integral (TI) de até 40 horas semanais, na categoria de **Professor(a) Colaborador(a) 2**, a partir de agosto de 2024, cujas inscrições poderão ser efetuadas no período de 06 a 17 de maio de 2024.

O Processo Seletivo Interno Docente será realizado sob as condições e critérios estabelecidos no Regulamento da Carreira Docente, aprovado pela Resolução nº 01/2024 – COU, de 24/04/2024, (doravante denominado novo RCD), e de acordo com as disposições estabelecidas neste Edital.

**1. Das condições e requisitos**

**Art. 1º.** Poderão se inscrever e concorrer neste Processo Seletivo Interno Docente, os(as) professores(as) que:

I. aderirem, formalmente, ao novo RCD aprovado pela Resolução nº 1/2024 – COU, de 24/04/24, até o dia 17 de maio de 2024;

II. integrem o Quadro Permanente de Professores da SGC-PUC Goiás, ininterruptamente, no período de 02/01/2021 a 17/05/2024, sob o Regime de Trabalho de Horista, com carga horária semestral média de 20 (vinte) horas;

III. possuam **titulação de Doutor(a)**, obtida em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* reconhecido pelo MEC/CAPES, na área de conhecimento que atuam na PUC Goiás;

IV. tenham interesse e possuam disponibilidade para cumprir, a partir de 2024/2 e nos demais semestres vindouros, o Regime de Trabalho de Tempo Integral de até 40 (quarenta) horas semanais, nos turnos de funcionamento e de acordo com as necessidades da PUC Goiás;

**Parágrafo único.** O **diploma de Doutorado** expedido por universidade estrangeira, deve estar revalidado por universidade brasileira, conforme exigências contidas na Portaria Normativa MEC nº 22, de 13/12/2016.

**Art. 2º.** Não será descontado o tempo em que o(a) professor(a) esteve afastado(a) das atividades docentes por determinação médica, para tratamento de doença grave própria, devidamente comprovada por Relatório Médico circunstanciado, para o fim de que trata o inciso II do artigo 1º, por período igual ou superior a 1(um) semestre.

**Art. 3º.** De acordo com o artigo 6º do novo RCD, no regime de tempo integral (TI) o docente assume até 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, sendo reservados 50% (cinquenta por

cento) da carga horária para atividades extraclasse de estudos, pesquisa, extensão, planejamento, avaliação, orientação de estudantes e gestão.

**Art. 4º.** São destinadas a este Processo Seletivo Interno de Docentes o total de 13 (treze) vagas distribuídas para lotação nas seguintes unidades acadêmico-administrativas:

ESCOLA	CURSO	VAGAS PARA REGIME DE TI
		COLABORADOR(A) 2
ECISS	Enfermagem	1
	Nutrição	1
	Psicologia	1
ECMV	Medicina	1
	Medicina Veterinária	2
	Odontologia	1
EDNC	Direito	4
POLI E ARTES	Agronomia	1
	Design	1

**Parágrafo Único.** Os(as) candidatos(as) classificados e não aprovados neste Processo Seletivo poderão ser chamados para ocupar as vagas remanescentes (não preenchidas no Edital nº 25/2024 - Prograd) e que tenham interesse em cumprir o Regime de Trabalho de Tempo Parcial, na Categoria de Professor(a) Colaborador(a) 2.

## 2. Das Inscrições e documentos obrigatórios

**Art. 5º.** As inscrições ao Processo Seletivo Interno de Docentes para exercer o magistério superior presencial, sob o Regime de Trabalho de Tempo Integral – de até 40 horas semanais, na categoria de Professor(a) Colaborador(a) 2, serão realizadas presencialmente, na DRH, localizada à Praça Universitária, Área II, Bloco A, mediante a entrega dos documentos exigidos no artigo 6º deste Edital, no período de **06 a 17 de maio de 2024**, das 7 às 12h e das 13 às 18h, exceto sábado e domingo.

**Parágrafo único.** A inscrição para mudança de regime de trabalho poderá ser feita em único edital, conforme a Portaria n. 18/2024 – GR. Caso se inscreva em mais de um processo seletivo o candidato será automaticamente desclassificado de ambas as seleções.

**Art. 6º.** São documentos obrigatórios para efetuar a inscrição:

I. Ficha de Inscrição preenchida, disponibilizada no site

<https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/>;

II. cópia da Portaria de adesão ao novo RCD;

III. cópia do Currículo *Lattes* atualizado (impresso da Plataforma do CNPq no endereço

<https://www.lattes.cnpq.br/>);

IV. cópias dos comprovantes das produções constantes do Currículo *Lattes*;

V. cópias dos seguintes documentos comprobatórios da Formação Acadêmica:

a. Diploma de graduação e Histórico Escolar (frente e verso);

- b. Diploma de doutorado e Histórico Escolar (frente e verso);
- VI. cópias dos comprovantes da atuação profissional na PUC Goiás;
- VII. cópia dos comprovantes da atuação profissional fora da PUC Goiás;
- VIII. Tabela de Pontuação do Currículo *Lattes* (Anexo I) devidamente preenchida pelo candidato, de acordo com os documentos comprobatórios apresentados;
- IX. Termo de interesse e disponibilidade para cumprir, a partir de 2024/2, o Regime de Trabalho de Tempo Integral de até 40 (quarenta) horas semanais, (Anexo II)
- X. Declaração firmada pelo(a) professor(a) quanto a autenticidade dos documentos entregues na inscrição (Anexo III).

§1º A pontuação do Currículo *Lattes* válida para fins deste Processo Seletivo será aquela lançada pela Banca Examinadora ou, em caso de recurso, pela Banca Revisora.

§2º. Não serão considerados os documentos ilegíveis ou rasurados;

§3º. Os documentos entregues para inscrição neste Processo Seletivo serão juntados aos respectivos dossiês, para atualização, na Divisão de Recursos Humanos (DRH):

- a. cópia do Diploma e Histórico Escolar da graduação;
- b. cópia do Diploma de Doutorado e Histórico Escolar;
- c. cópia do currículo *Lattes* atualizado;
- d. cópia dos comprovantes da formação acadêmica.

§4º. Após o período das inscrições não serão aceitos documentos para avaliação neste Processo Seletivo, em nenhuma hipótese.

**Art. 7º.** Serão indeferidas as inscrições dos candidatos:

I. afastados do trabalho: em Licença Médica, Auxílio-Doença, Licença não Remunerada para interesse particular; Licença Maternidade;

II. que não integrem o Quadro Permanente de Professores da SGC-PUC Goiás, ininterruptamente, no período de 02/01/2021 a 17/05/2024, sob o Regime de Trabalho de Horista, com carga horária média semestral de 20 (vinte) horas;

III. que não estiverem exercendo a atividade docente em 2024/1 sob o Regime de dedicação de hora-aula (Horista), exceto no caso de afastamento do(a) professor(a) no caso especificado no artigo 2º deste Edital, para tratamento de doença grave.

IV. que efetuarem a inscrição em mais de um processo seletivo de mudança de regime de trabalho, conforme a Portaria nº 18/2024 – GR.

### **3. Da Seleção Interna e Classificação dos candidatos**

**Art. 8º.** Os candidatos inscritos serão avaliados e selecionados nas seguintes Fases:

#### **I. Primeira Fase**

Nesta Etapa serão analisados os documentos entregues pelos candidatos no ato da inscrição.

#### **II. Segunda Fase**

Nesta Fase as Bancas Examinadoras efetuarão a análise e pontuação do Currículo *Lattes* dos candidatos, de acordo com os critérios especificados neste Edital.

§1º. A análise e pontuação da produção técnico-científica, artística e cultural abrangerá o período de 2021 a 2024, conforme os critérios definidos no Anexo I (Tabela de Pontuação do Currículo *Lattes*).

§2º. Serão considerados(as) para a pontuação do Currículo *Lattes*:

- a. **Tempo de Contrato Indeterminado na PUC Goiás** – cópia de Portaria;

- b. **Experiência Acadêmica na PUC Goiás** - declaração do exercício da docência no magistério superior;
- c. **Gestão Educacional na PUC Goiás** – ato de nomeação para cargo e comissão, colegiado superior e/ou conselho superior, expedidos por dirigentes, diretores de unidades de ensino de graduação e pós-graduação, coordenadores de estágio, monitoria, TCC, NAP;
- d. **Atuação Profissional fora da PUC Goiás** – comprovantes de atuação em órgãos públicos, empresas públicas e privadas, prestação de serviços ou autônomo;
- e. **Produções** – publicadas (obras, artigos, capítulos, trabalhos) ou portfólio, modelos, protótipos, acervo técnico de projetos, produções, declaração expedida por diretoria de congressos, simpósios, seminários e encontros científicos.

§3º. A pontuação da produção científica referente artigos publicados em periódicos será baseada no *Qualis* Capes, classificação do quadriênio 2017-2020.

**Art. 9º.** Ao final da Segunda Fase os candidatos serão classificados de acordo com a nota final obtida no Currículo *Lattes*, em ordem decrescente de classificação.

**Art. 10.** O Currículo *Lattes* valerá de 0 (zero) a 100 (cem) pontos.

**Art. 11.** Em caso de empate na Nota Final, será classificado o candidato com maior tempo de contrato de trabalho com a SGC-PUC Goiás. Persistindo o empate, adotar-se-á o critério previsto na Constituição da República Federativa do Brasil vigente.

#### 4. Do Cronograma do Processo Seletivo Docente

ATIVIDADE	DATA	HORÁRIO	LOCAL
Período de Inscrições e entrega dos documentos	6 a 17 de maio de 2024	7h as 12h 13h as 18h	DRH Praça Universitária, Área II, Bloco A, 1º andar
Resultado da Fase I Inscrições Deferidas	Até 24 de maio de 2024	-	<a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/">https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/</a>
Recurso face ao indeferimento da Inscrição	27 de maio de 2024	8h às 10h	<a href="mailto:prograd@pucgoias.edu.br">prograd@pucgoias.edu.br</a>
Análise e pontuação do Currículo Lattes	28 de maio a 5 de junho de 2024	-	Prograd Praça Universitária, Área IV, Bloco D
Resultado da pontuação do Currículo Lattes	5 de junho de 2024	-	<a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/">https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/</a>
Recurso em face da pontuação obtida no Currículo Lattes	6 de junho de 2024	8h às 10h	<a href="mailto:prograd@pucgoias.edu.br">prograd@pucgoias.edu.br</a>
Resultado Final do Processo Seletivo	11 de junho de 2024		<a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/">https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/</a>

Análise do Processo Seletivo com vistas a homologação	<b>12 de junho de 2024</b>		-
---	----------------------------	--	---

## 5. Dos Resultados do Processo Seletivo

**Art. 12.** Os resultados de cada Fase e o resultado Final deste Processo Seletivo serão divulgados somente pelo DRH, no site da inscrição, nas datas previstas no cronograma – item 4.

**Art. 13.** O resultado final deste Processo Seletivo será divulgado, por Escola e Curso e de acordo com a quantidade de vagas ofertadas neste Edital.

## 6. Dos Recursos

**Art. 14.** Os candidatos poderão interpor recurso em relação aos resultados de cada Etapa, nas datas e horários estabelecidos no cronograma.

**Art. 15.** Os recursos serão formalizados e enviados para o endereço [prograd@pucgoias.edu.br](mailto:prograd@pucgoias.edu.br).  
§1º. Na petição serão expostas as razões recursais e seus fundamentos legais.

§2º. Não serão conhecidos os recursos:

- interpostos intempestivamente;
- que não atenderem aos critérios mínimos para recorrer (razões e fundamentos);
- interpostos por terceiros sem procuração;
- que contenham erro, impropriedade ou que não estiverem firmados.

**Art. 16.** Os recursos serão analisados pelas Bancas Examinadoras que emitirão parecer e serão julgados, em última e definitiva instância, pela Pró-Reitoria de Graduação.

## 7. Das Disposições Finais

**Art. 17.** O prazo de validade deste Processo Seletivo é de 30 (trinta) dias após a sua homologação.

**Art. 18.** Os candidatos são responsáveis pelo cumprimento do cronograma (datas, locais e horários).

**Art. 19.** O candidato aprovado neste Processo Seletivo que não assumir o Regime de Trabalho de Tempo Integral de até 40 horas semanais, no início do segundo semestre de 2024, independente do motivo, será mantido no Regime de Trabalho de Horista.

**Art. 20.** Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-Reitoria de Graduação.

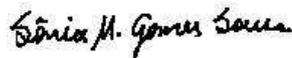
**Art. 21.** Este Edital será disponibilizado no site <https://sistemas.pucgoias.edu.br/concursos/> - “Processo Seletivo Docente Interno”.

Goiânia, 6 de maio de 2024.



**Prof<sup>a</sup>. Olga Izilda Ronchi**

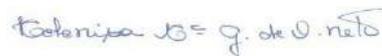
**Reitora**



**Prof<sup>a</sup> Sonia Margarida Gomes Sousa**

**Pró-Reitora de Graduação**

Cientes:



**Prof<sup>a</sup> Helenisa Maria Gomes de Oliveira Neto**

**Pró-Reitora de Desenvolvimento Institucional**



**Prof<sup>a</sup>. Graciele Pinheiro Teles**

**Coordenadora da Diretoria de Recurso Humanos**

**EDITAL nº 23/2024 – Prograd**

**ANEXO I**

**PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE PARA O REGIME DE TEMPO INTEGRAL (até 40 horas) –  
 TABELA DE PONTUAÇÃO DO CURRÍCULO LATTES PARA  
 PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 2 - DOUTOR**

NOME DO(A) CANDIDATO(A)			NOTA
<b>1. TEMPO DE CONTRATO INDETERMINADO NA PUC GOIÁS – REGIME DE TEMPO - HORISTA (MÁXIMO 10 PONTOS)</b>			
ITENS	DESCRIÇÃO	MÁXIMO	PONTOS
<b>1.1</b>	<b>TEMPO DE CONTRATO INDETERMINADO NA PUC GOIÁS HORISTA (máximo 10 pontos)</b>		
	Tempo efetivo no Quadro Permanente de Professores da PUC Goiás (0,5 ponto por ano completo)	<b>10</b>	
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>10</b>	
<b>2. ATUAÇÃO PROFISSIONAL NA PUC GOIÁS (MÁXIMO 66 PONTOS)</b>			
<b>2.1</b>	<b>EXPERIÊNCIA ACADÊMICA (máximo 32 pontos)</b>		
<b>2.1.1</b>	<b>DE ENSINO (Máximo 24 pontos)</b>		
	Ensino na graduação (0,5 ponto por semestre, inclusive 2024/1)		
	Orientação de Monitoria (0,1 ponto por semestre)		
	Orientação de Monografia ou TCC/Graduação (0,2 ponto por orientação)		
	Orientação de Iniciação Científica (0,25 ponto por orientação)		
	Orientação de Monografia ou TCC/Curso de Especialização <i>Lato Sensu</i> (0,25 ponto por orientação) (0,25 ponto por orientação)		
<b>2.1.2</b>	<b>DE PESQUISA E EXTENSÃO (Máximo 8 pontos)</b>		
	Participação, nos últimos três anos, em projeto institucional de pesquisa registrado no SIGEP (0,25 pontos por projeto)	<b>1</b>	
	Coordenação de Projeto de Pesquisa, nos últimos três anos registrada no SIGEP (1,0 por Projeto)	<b>4</b>	
	Participação em programa institucional de extensão registrado na Proex (0,25 ponto por semestre, inclusive em 2024/1)	<b>2</b>	
	Curso de extensão (0,2 ponto por curso)	<b>1</b>	
<b>2.2</b>	<b>GESTÃO EDUCACIONAL NA PUC GOIÁS-SGC (Máximo 34 pontos)</b>		
	Coordenação em Pró-Reitoria (3 pontos por semestre)		
	Assessoria em Pró-Reitoria (2 pontos por semestre)		
	Direção de Escola (4 pontos por semestre)		
	Coordenação de Curso de Graduação (3 pontos por semestre)		
ITENS	DESCRIÇÃO	MÁXIMO	PONTOS

	Coordenação de Rede/Grupo de Pesquisa (1 ponto por semestre, inclusive 2024/1)		
	Coordenação de Programas e Projetos de Extensão (0,5 ponto por semestre, inclusive 2024/1)		
	Coordenação em Comissões designadas pelo dirigente máximo, Conselhos ou Câmaras dos Órgãos Colegiados (1 ponto por semestre)		
	Membro de Banca Examinadora de Seleção Docente (0,5 ponto por participação)		
	Membro de Núcleo Docente Estruturante do Curso (0,5 ponto por semestre)		
	Coordenação de Área, Laboratório, Clínica Acadêmica, Setor de Produção e afins (0,5 ponto por semestre)		
	Coordenação de Estágio, Coordenação de TCC (1,0 ponto por semestre)		
	Membro do Núcleo de Apoio Pedagógico da Escola (0,5 ponto por semestre)		
	Representação da PUC Goiás em órgãos externos, por designação do Reitor(a) (0,5 ponto por semestre)		
	SUBTOTAL	66	
<b>3. ATUAÇÃO PROFISSIONAL FORA DA PUC GOIÁS (Máximo 4 pontos)</b>			
<b>3.1</b>	Cada ano completo de atividade na área de conhecimento e da formação profissional (Bacharelado – 0,5 ponto por ano)		
<b>3.2</b>	Cada ano completo de atividade na área de conhecimento e da formação profissional (Licenciatura – 0,5 por ano)		
	SUBTOTAL	4	
<b>4. PRODUÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA, ARTÍSTICA E CULTURAL NO PERÍODO DE 2021 - 2024 (MÁXIMO 20 PONTOS)</b>			
<b>4.1</b>	<b>PRODUÇÕES CIENTÍFICAS</b>		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A1 (6 pontos por artigo) sem limite máximo		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A2 (5 pontos por artigo) sem limite máximo		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A3 (4 pontos por artigo)		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> A4 (3 pontos por artigo)		
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B1 (2 pontos por artigo)	4	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B2 (1 ponto por artigo)	4	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B3 (0,7 ponto por artigo)	3	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B4 (0,5 pontos por artigo)	2	
	Artigos publicados em periódicos <i>Qualis</i> B5 (0,25 ponto por artigo)	2	
	Texto em jornal ou revista (0,1 ponto por texto)	0,5	
<b>ITENS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>MÁXIMO</b>	<b>PONTOS</b>

	Capítulo de Livro (2 pontos por capítulo)	6	
	<b>Trabalho (completo)</b> publicado em Anais em evento Internacional, Nacional, Regional, Local (1 ponto por artigo)	4	
	<b>Trabalho (resumo expandido)</b> publicado em Anais em evento Internacional, Nacional, Regional, Local (0,7 pontos por resumo)	2	
	<b>Trabalho (resumo) publicado</b> em Anais em evento Internacional, Nacional, Regional, Local (0,5 pontos por resumo)	2	
	<b>Apresentação de Trabalho em Congresso, Simpósio, Seminário, Encontro/Outro</b> Internacional, Nacional, Regional, Local (0,5 pontos por apresentação)	3	
<b>4.2</b>	<b>PRODUÇÕES TÉCNICAS, ARTÍSTICAS E CULTURAIS</b>		
	Palestras/conferências como convidado (1 ponto por evento)	4	
	Membro de Conselhos Editoriais (1 ponto por ano)	4	
	Membro de Bancas Examinadoras de Trabalhos Científicos	2	
	a) Monografia/outros – Especialização (0,25) por Banca		
	b) TCC/outros – Graduação (0,1) por Banca		
	Membro de comissões organizadoras de Eventos (Nacionais, internacionais, regionais e institucionais) (0,5 pontos por evento)	2	
	Produção publicada de material didático-pedagógico ou técnico derivado das atividades fim da Universidade (0,25 ponto por produto)	4	
	Produto técnico com patente (multimídia, software, projeto, piloto, protótipo, modelo, portfólio, obras reais) (5 pontos por produto) sem limite máximo		
	Produto técnico sem patente (multimídia, software, projeto, piloto, protótipo, modelo, portfólio, obras reais) (3 pontos por produto)	6	
	Criação e manutenção de websites, blogs e redes sociais de caráter científico (0,5 pontos por website)	2	
	Artes Visuais (Animação, computação gráfica, desenho, escultura, filme, fotografia, ilustração, pintura, programação visual, vídeo, webart) (2 pontos por produto)	6	
	Artes Cênicas (Audiovisual, circense, coreográfica, performática, teatral) (2 pontos por produto)	6	
	Música (Composição, apresentação da própria composição, arranjo, audiovisual, interpretação, publicação de partituras, registro fonográfico, trilha sonora) (2 pontos por produto)	6	
	Trabalho técnico (Consultoria científica, tradução, Parecer para periódicos e Agências de Fomento, elaboração de projeto) (0,25 pontos por trabalho)	4	
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>20</b>	
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	

**PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 2 - DOUTOR**

**ANEXO II**

**TERMO DE INTERESSE E DISPONIBILIDADE**

Eu, \_\_\_\_\_, matrícula funcional nº \_\_\_\_\_, lotado(a) na Escola \_\_\_\_\_, Curso de \_\_\_\_\_, manifesto o meu interesse e declaro ter disponibilidade de tempo para assumir o Regime de Trabalho de Tempo Integral de até 40 quarenta horas semanais de trabalho, na categoria de **Professor(a) Colaborador(a) 2**, nos turnos de funcionamento e de acordo com as necessidades da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, mantida pela Sociedade Goiana de Cultura, a partir do 2º semestre letivo de 2024, e nos semestres vindouros, caso seja aprovado no Processo Seletivo Interno regulado pelo Edital nº 23/2024 – Prograd.

Goiânia, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

\_\_\_\_\_  
assinatura por extenso do(a) professor(a)

**EDITAL nº 23/2024 – Prograd  
PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 2 - DOUTOR**

**ANEXO III**

**DECLARAÇÃO DE VERACIDADE DAS INFORMAÇÕES  
E AUTENTICIDADES DOS DOCUMENTOS APRESENTADOS**

Eu, \_\_\_\_\_, inscrito(a)  
no CPF/MF sob o nº \_\_\_\_\_, declaro para fins de  
direito e sob as penas do art. 299 do Código Penal Brasileiro, que as  
informações e os documentos apresentados por mim para inscrição ao  
**Processo Seletivo Interno Docente para Professor(a) Colaborador(a) 2,**  
Tempo Integral, são verdadeiros e autênticos.

E por ser esta a expressão da verdade, firmo o presente

Goiânia, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

---

assinatura por extenso

**PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 2 - DOUTOR  
TEMPO INTEGRAL**

**EDITAL nº 23/2024 – Prograd**

**RESULTADO**

**FINAL DO PROCESSO SELETIVO**

**ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DA SAÚDE - ECISS**

**1. CURSO ENFERMAGEM**

Nº	Candidatos
1	VANUSA CLAUDETE ANASTÁCIO USIER LEITE

**2. CURSO NUTRIÇÃO**

Nº	Candidatos
1	ALINE ALVES BRASILEIRO

**3. CURSO PSICOLOGIA**

Nº	Candidatos
1	MARGARETH REGINA GOMES VERÍSSIMO DE FARIA

**ESCOLA DE CIÊNCIAS MÉDICAS E DA VIDA - ECMV**

**1. CURSO MEDICINA**

Nº	Candidatos
1	RENATA DE BASTOS ASCENÇO SOARES

**2. CURSO MEDICINA VETERINÁRIA**

Nº	Candidatos
1	MARIA IVETE DE MOURA
2	MARLOS CASTANHEIRA

**3. CURSO ODONTOLOGIA**

Nº	Candidatos
1	KAROLINA KELLEN MATIAS

## **ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO - EDNC**

### **1. CURSO DIREITO**

<b>Nº</b>	<b>Candidatos</b>
1	CAROLINE REGINA DOS SANTOS
2	CLODOALDO MOREIRA DOS SANTOS JÚNIOR
3	EUFROSINA SARAIVA SILVA
4	LUIZ ANTONIO DA SILVA JUNIOR

## **ESCOLA POLITÉCNICA E ARTES**

### **1. CURSO AGRONOMIA**

<b>Nº</b>	<b>Candidatos</b>
1	MARTHA NASCIMENTO CASTRO

### **2. CURSO DESIGN**

<b>Nº</b>	<b>Candidatos</b>
1	GENILDA DA SILVA ALEXANDRIA SOUSA

**PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 1 – MESTRE  
TEMPO INTEGRAL**

**EDITAL nº 22/2024 – Prograd**

**RESULTADO**

**FINAL DO PROCESSO SELETIVO**

**ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DA SAÚDE - ECISS**

**1. CURSO FISIOTERAPIA**

Nº	Candidatos
1	LARISSA MARIANA VELOSO DE OLIVEIRA

**ESCOLA DE CIÊNCIAS MÉDICAS E DA VIDA – ECMV**

**1. CURSO MEDICINA**

Nº	Candidatos
1	LORENNNA ROCHA LOBO E SILVA MAMEDE

**ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO – EDNC**

**1. CURSO DIREITO**

Nº	Candidatos
1	ANA FLÁVIA MORI LIMA CESÁRIO ROSA
2	LARISSA MACHADO ELIAS DE OLIVEIRA

**2. CURSO JORNALISMO**

Nº	Candidatos
1	ANTÔNIO CARLOS BORGES CUNHA

**3. CURSO PUBLICIDADE E PROPAGANDA**

Nº	Candidatos
1	LUCIANA FERREIRA SERENINI PRADO

**PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 1 – ESPECIALISTA OU MESTRE  
TEMPO PARCIAL**

**EDITAL nº 24/2024 – Prograd**

**RESULTADO FINAL DO PROCESSO SELETIVO**

**ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DA SAÚDE - ECISS**

**1. CURSO ENFERMAGEM**

Nº	Candidatos
1	GLENDIA BATISTA DE ALMEIDA ANDRADE
2	ISABELA SILVA LEVINDO DE SIQUEIRA
3	LEILA MARCIA PEREIRA DE FARIA
4	REGINALDO MARTINS DA SILVA
5	SILVIA ROSA DE SOUZA TOLEDO
6	VIVIANE LEONEL CASSIMIRO MEIRELES

**2. CURSO NUTRIÇÃO**

Nº	Candidatos
1	AIDA BRUNA QUILICI CAMOZZI
2	ALINE DE CÁSSIA OLIVEIRA CASTRO
3	ANGELITA EVARISTO BARBOSA PONTES
4	CARLA CAROLINA BATISTA MACHADO
5	MARTA ISABEL VALENTE AUGUSTO MORAES CAMPOS NUNES ANDRADE
6	THAISA BORGES ROCHA

**3. CURSO PSICOLOGIA**

Nº	Candidatos
1	ANA CÂNDIDA CARDOSO CANTARELLI
2	CAROLINA CARDOSO DE SOUZA
3	LETÍCIA NUNES ROCHA
4	MARA RUBIA VENANCIO VIEIRA

5	MARINA DE MORAES E PRADO MORABI
6	OTILIA AIDA MONTEIRO LOTH
7	THYAGO DO VALE ROSA

## ESCOLA DE CIÊNCIAS MÉDICAS E DA VIDA – ECMV

### 1. CURSO CIÊNCIAS BIOLÓGICAS - MODALIDADE MÉDICA

Nº	Candidatos
1	BÁRBARA MARIOTTO BORDIN DOURADO
2	FLAVIA MARTINS NASCENTE
3	FLAVIANE CRISTINA DA COSTA LIMA
4	JULIANA DE OLIVEIRA ROSA LOPES
5	KARLA CARVALHO MIRANDA
6	KÉRLITA KYARELI GONÇALVES DE CARVALHO
7	MAURO MEIRA DE MESQUITA
8	PÉRICLES LOPES DOURADO

### 2. CURSO CIÊNCIAS BIOLÓGICAS (BACHARELADO)

Nº	Candidatos
1	NATHALIE MARTELLI DE PAULA

### 3. CURSO FARMÁCIA

Nº	Candidatos
1	VANILCE VILMAR BERNARDES

### 4. CURSO MEDICINA

Nº	Candidatos
1	CASSIA SILVA DE MIRANDA GODOY
2	JULIENY AVELINA DE ASSUNÇÃO
3	LAZIENY AVELINA DE ASSUNÇÃO
4	LEONARDO MAMEDE
5	LUIZ HENRIQUE FERNANDES MUSMANNO
6	MARCIA CRISTINA DE ANDRADE BORGES
7	MARLY XAVIER DOS SANTOS
8	REJANE DE CARVALHO SANTIAGO

## ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO - EDNC

### 1. CURSO DIREITO

Nº	Candidatos
1	ALEXANDRE FRANCISCO DE AZEVEDO
2	ANA MARIA DE SOUSA DUARTE
3	ANDRÉ LUIZ AIDAR ALVES
4	CARLOS HENRIQUE REIS ROCAHEL
5	CASSIANO ANTONIO LEMOS PELIZ JUNIOR
6	DÉBORA DE OLIVEIRA LARA RASSI
7	DJALMA TAVARES DE GOUVEIA NETO
8	EVELYN CINTRA ARAÚJO
9	FERNANDO GOMES RODRIGUES
10	FRANCISLENE PEREIRA DA SILVA
11	GODAMEYR ALVES PEREIRA DE CAVARES
12	GOIACY CAMPOS DOS SATNOS DUNCK
13	HELIO CAPEL GALHARDO FILHO
14	INÁCIO BELINA FILHO
15	JOSÉ ALUÍSIO E ARAÚJO JÚNIOR
16	JOSÉ EDUARDO BARBIERI
17	JOSÉ HUMBERTO ABRÃO MEIRELES
18	JULIO ANDERSON ALVES BUENO
19	KARLA BEATRIZ NASCIMENTO PIRES
20	KÊNIA CRISTINA F. DE DEUS LUCENA
21	LARISSA PRISCILLA PASSOS JUNQUEIRA REIS BAREATO
22	MARCELO BAREATO
23	MARIA AUGUSTA FERNANDES JUSTINIANO
24	MILLENE BALDY DE SANT'ANNA BRAGA GIFFORD
25	PAMÔRA MARIZ SILVA DE FIGUEIREDO CORDEIRO
26	PAULA RAMOS NORA DE SANTIS
27	ROBERTA CRISTINA DE MORAIS SIQUEIRA

### 2. CURSO JORNALISMO

Nº	Candidatos
1	MARIA CAROLINA GILIOLLI GOOS

**3. CURSO: PUBLICIDADE E PROPAGANDA**

Nº	Candidatos
1	ÁLVARO DE MELO FILHO

**ESCOLA DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES E HUMANIDADES - EFPH**

**1. CURSO ARQUEOLOGIA**

Nº	Candidatos
1	CRISTIANE LORIZA DANTAS

**2. CURSO EDUCAÇÃO FÍSICA - BACHARELADO E LICENCIATURA**

Nº	Candidatos
1	ANDREA CINTIA DA SILVA
2	ISAIAS MOREIRA FERRAZ JÚNIOR
3	LUIZA DE MARILAC RIBEIRO CARDOSO
4	RAFAEL FELIPE DE MORAES

**3. CURSO LETRAS - PORTUGUÊS – INGLÊS**

Nº	Candidatos
1	SARA DE CASTRO CÂNDIDO
2	ZILDA MISSENO PIRES SANTOS

**4. CURSO PEDAGOGIA**

Nº	Candidatos
1	FREDERICO DOURADO RODRIGUES MORAIS
2	RAQUIA RABELO ROGERI

**ESCOLA POLITÉCNICA E ARTES**

**2. CURSO ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS**

Nº	Candidatos
1	ANA FLAVIA MARINHO DE LIMA GARROTE
2	RAFAEL LEAL MARTINS

3. **CURSO ARQUITETURA E URBANISMO**

Nº	Candidatos
1	ADRIANA DE OLIVEIRA BERNARDI
2	ISABELA PAIVA GOMES FERRANTE

4. **CURSO CIÊNCIAS DA COMPUTAÇÃO**

Nº	Candidatos
1	ANIBAL SANTOS JUKEMURA
2	FABRÍCIO SCHLAG

5. **CURSO CIÊNCIAS AERONÁUTICAS**

Nº	Candidatos
1	SALMEN CHAQUIP BUKZEM

6. **CURSO DESIGN**

Nº	Candidatos
1	JOÃO PAULO DE MORAIS ALVES

7. **CURSO ENGENHARIA CIVIL**

Nº	Candidatos
1	TATIANA RENATA PEREIRA JUCÁ

8. **CURSO ENGENHARIA DA COMPUTAÇÃO**

Nº	Candidatos
1	GUSTAVO SIQUEIRA VINHAL
2	LUDMILLA REIS PINHEIRO DOS SANTOS



**PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE  
PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL  
PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 2 - DOUTOR  
TEMPO PARCIAL**

**EDITAL nº 25/2024 – Prograd**

**RESULTADO FINAL DO PROCESSO SELETIVO**

**ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DA SAÚDE - ECISS**

**1. CURSO ENFERMAGEM**

Nº	Candidatos
1	ELISÂNGELA EURIPEDES RESENDE GUIMARÃES
2	LAIDILCE TELES ZATTA SANTOS
3	MARIUSA GOMES BORGES PRIMO
4	PAULA CANDIDA DA SILVA DIAS
5	RAYANA GOMES DE OLIVEIRA LORETO
6	SIMONE VIEIRA TOLEDO GUADAGNIN
7	THAÍS DE ARVELOS SALGADO
8	ZILAH CANDIDA PEREIRA DAS NEVES

**2. CURSO FISIOTERAPIA**

Nº	Candidatos
1	ALEX CARRER BORGES DIAS
2	LUCIANA CARVALHO SILVEIRA

**3. CURSO NUTRIÇÃO**

Nº	Candidatos
1	LARISSA SILVA BARBOSA
2	VANESSA RORIZ FERREIRA DE ABREU



**4. CURSO PSICOLOGIA**

Nº	Candidatos
1	ANALICE SOUSA ARRUDA VINHAL DE CARVALHO
2	ANDREA BATISTA MAGALHÃES
3	DANIELA CRISTINA CAMPOS
4	JÚLIA DA PAIXÃO OLIVEIRA MELLO E PARGEON
5	KATYA ALEXANDRINA MATOS BARRETO MOTTA
6	LUCIANA NOVAIS DE OLIVEIRA BRITO
7	LUCIENE CAMPOS FALCÃO SILVEIRA

**ESCOLA DE CIÊNCIAS MÉDICAS E DA VIDA - ECMV**

**1. CURSO CIÊNCIAS BIOLÓGICAS - MODALIDADE MÉDICA**

Nº	Candidatos
1	ANDREA ALVES RIBEIRO
2	CRISTIENE COSTA CARNEIRO
3	FRANK SOUSA CASTRO
4	IASMIM RIBEIRO DA COSTA
5	RAFAEL SOUTO

**2. CURSO CIÊNCIAS BIOLÓGICAS - BIOLOGIA (BACHARELADO)**

Nº	Candidatos
1	MATHEUS GODOY PIRES

**3. CURSO FARMÁCIA**

Nº	Candidatos
1	SUZANA FERREIRA ALVES

**4. CURSO MEDICINA**

Nº	Candidatos
1	GLEYDSON FERREIRA DE MELO
2	JAQUELINE LUVISOTTO MARINHO
3	LUIZ DE PAULA SILVEIRA JÚNIOR
4	ROSENEIDE APARECIDA CONDE
5	TALISSA DE MORAES TAVARES MIRANDA

## **ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO - EDNC**

### **1. CURSO DIREITO**

<b>Nº</b>	<b>Candidatos</b>
1	EDWIGES CONCEIÇÃO CARVALHO CORRÊA
2	FREDERICO ALVES DA SILVA
3	ISAC CARDOSO DAS NEVES
4	WALÉRIO MAGALHÃES BANDEIRA

### **2. CURSO PUBLICIDADE E PROPAGANDA**

<b>Nº</b>	<b>Candidatos</b>
1	PATRÍCIA QUITERO ROSENZWEG

## **ESCOLA DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES E HUMANIDADES - EFPH**

### **1. CURSO EDUCAÇÃO FÍSICA - BACHARELADO E LICENCIATURA**

<b>Nº</b>	<b>Candidatos</b>
1	THIAGO CAMARGO IWAMOTO

### **2. CURSO GEOGRAFIA**

<b>Nº</b>	<b>Candidatos</b>
1	NICALI BLEYER FERREIRA DOS SANTOS

### **3. CURSO PEDAGOGIA**

<b>Nº</b>	<b>Candidatos</b>
1	LILIANE BARROS DE ALMEIDA

## **ESCOLA POLITÉCNICA E ARTES**

### **1. CURSO ARQUITETURA E URBANISMO**

<b>Nº</b>	<b>Candidatos</b>
1	LEÔNIDAS ALBANO DA SILVA JÚNIOR
2	MARIA ESTER DE SOUZA



**PUC  
GOIÁS**

**Pontifícia Universidade Católica de Goiás**  
*Pontifical Catholic University of Goiás*  
Av. Universitária, 1069, Setor Universitário  
Caixa Postal 86 - CEP 74.605-010  
Goiânia - Goiás - Brasil

2. **CURSO CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO**

Nº	Candidatos
1	CARMEN CECÍLIA CENTENO

3. **CURSO ENGENHARIA CIVIL**

Nº	Candidatos
1	LUIZ ALVARO DE OLIVEIRA JÚNIOR

## TERMO DE DEPOIMENTO

Às 11h 01min, do dia 04 /09/2024, em videoconferência por meio da plataforma Google Meet, o (a) professor (a) HELAINE DA MOTA SANTOS RESPLANDES, CPF 932.947.191-91, professora, formada em engenharia ambiental e mestre em Engenharia do Meio Ambiente, lotada na Escola Politécnica (Engenharia e Artes) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, admitida, por meio de concurso, em 13/02/2008, na presença da Auditora Fiscal do Trabalho Sharena Andrade Gomes Leão, CIF 35308-6, depois de questionado (a) e compromissado (a) a dizer a verdade, respondeu que: 1) foi contratada como horista assistente I e continua com essa mesma classificação; 2) sua carga horária, por ser horista, sempre dependeu da quantidade de turmas disponíveis, tendo variado de 18 horas a 40 horas semanais; 3) em janeiro de 2022 sua carga horária ficou zerada e até hoje continua zerada, nunca mais recebeu nenhuma turma; 4) nunca recebeu nenhum telefonema, nunca foi comunicada pela parte administrativa que estaria sem carga horária. Os professores foram chamados pela reitoria, no final de 2020, para serem informados que o curso de Engenharia Ambiental seria extinto. Os professores apresentaram algumas propostas na tentativa de manterem o curso, mas a decisão final da Universidade foi pela extinção; 5) até os alunos que ainda não haviam formado no curso de Engenharia Ambiental, pegou algumas turmas; 7) “quando as últimas turmas formaram, eu entreguei duas cartas para a equipe de RH da Universidade me colocando à disposição para ministrar aulas em outros cursos que tinham relação com a minha formação, mas não tive resposta de nenhuma das duas cartas. Entrei em contato também com coordenadores de outros cursos, Biologia, Engenharia Agrônômica, mas também não consegui nenhuma carga horária” (sic); 8) está desde 2022 sem carga horária nenhuma, sem salário e com a carteira assinada; 9) sente que é uma falta de respeito da Universidade não entrar em contato, manter a carteira assinada sem fornecer carga horária nenhuma por tanto tempo e não dar nenhuma satisfação. O fato de estar com a carteira assinada dificulta outras contratações, tentou ser contratada em órgãos ambientais, mas eles entendem que, como já tem outro vínculo na carteira, ela não está disponível para trabalhar com exclusividade; 10) no primeiro mês em que ficou sem salário e com contas a pagar teve crise de ansiedade e começou a se tratar com psiquiatra e cardiologista, porque deu arritmia também. Passou a tomar medicação controlada para ansiedade e para o coração; 11) a renda principal da casa era a dela; 12) mora com dois filhos e o esposo, teve que tirar os filhos da escola particular e colocar na pública; os filhos têm problemas sérios de saúde, motivo pelo qual não cancelou o plano de saúde, mas sempre está com as faturas em atraso e precisa ficar negociando; 13) até hoje está sem renda, apesar de estar com a carteira assinada pela PUC/GO; 14) em 2013 passou no concurso da Agência Estadual de Meio Ambiente e, como a PUC/GO havia oferecido mais 20 horas, perfazendo 40 horas semanais no total, para coordenar o programa de extensão em meio ambiente, ela não assumiu o cargo público. Ficou de 2013 a 2018 fazendo 40 horas semanais e recebendo em torno de R\$ 10.000,00 bruto por mês; 15) de 2019 em diante sua carga horária foi reduzindo até ficar zerada em 2020, o que perpetua até hoje.

É o depoimento.

Goiânia, 04/09/2024.

*Helaine da Mota Santos Resplandes*

(assinatura digital do depoente)

Documento assinado digitalmente



SHARENA ANDRADE GOMES LEAO  
Data: 04/09/2024 14:41:14-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Sharena Andrade Gomes (AFT – CIF 35308-6)

(assinatura digital da AFT)



## TERMO DE DEPOIMENTO

Às 10h 31min, do dia 04 /09/2024, em videoconferência por meio da plataforma Google Meet, o (a) professor (a) LARA RUBIA LOPES DE SOUSA, CPF 862.157.791-72, professora ergonomia e segurança do trabalho, TCC 1 e 2, metodologia científica e tecnológica lotada na Escola Politécnica (Engenharia e Artes) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, admitida, por meio de concurso, em 05/02/2014, na presença da Auditora Fiscal do Trabalho Sharena Andrade Gomes Leão, CIF 35308-6, depois de questionado (a) e compromissado (a) a dizer a verdade, respondeu que: 1) foi contratada como horista assistente I e continua com essa mesma classificação; 2) sua carga horária sempre variou bastante, mas nunca tinha ficado zerada; 3) em 2021 sua carga horária ficou zerada e até hoje continua zerada, nunca mais recebeu nenhuma turma; 4) no final do ano era de praxe que o professor fosse à coordenação, com horário agendado, para receber sua carga horária do semestre posterior, porém, em 2021, o coordenador lhe mandou mensagem, horas antes da reunião, dizendo que ela não precisava ir porque ele não tinha nada a lhe oferecer. Desde então encontra-se sem nenhuma turma; 5) não tinha nenhuma outra fonte de renda, o impacto em sua vida foi muito ruim, especialmente porque tem um filho criança que faz quimioterapia há 1 ano; 6) o pai de seu filho é quem tem lhes dado suporte financeiro; 7) já trabalhava na PUC/GO como professora convidada desde antes de 2014, se sentiu mal tanto emocional como mentalmente com a indiferença da Universidade, que não tem nem visto a sua presença como integrante da Universidade, “como se a gente não fosse nada mesmo” (sic); 8) era melhor ter mandado embora, mas ficar escanteada e sem renda, com a carteira assinada, mas sem salário, paralisa a vida; 9) a Universidade não faz nada, deixa professores com a carga zerada e sem salário com a carteira assinada; 10) hoje está estudando para concurso para ter sua própria fonte de renda novamente, porque sua prioridade é poder continuar tendo condições de cuidar do seu filho.

É o depoimento.

Goiás  
Documento assinado digitalmente  
 LARA RUBIA LOPES DE SOUSA  
Data: 04/09/2024 12:29:04-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

(assinatura digital do depoente)

Documento assinado digitalmente  
 SHARENA ANDRADE GOMES LEAO  
Data: 04/09/2024 14:41:14-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Sharena Andrade Gomes (AFT – CIF 35308-6)

(assinatura digital da AFT)

## TERMO DE DEPOIMENTO

Às 09h 31min, do dia 04 /09/2024, em videoconferência por meio da plataforma Google Meet, o (a) professor (a) RAUL OLIVEIRA NUNES, CPF 251.949.501-44, professor lotado na Escola Politécnica (Engenharia e Artes) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, admitido em 03/1987, por meio de concurso, na presença da Auditora Fiscal do Trabalho Sharena Andrade Gomes Leão, CIF 35308-6, depois de questionado (a) e compromissado (a) a dizer a verdade, respondeu que: 1) foi efetivado por concurso em 03/1987, no primeiro semestre do primeiro ano não pegou a carga completa, já no segundo semestre já passou para 40 horas, alguns anos depois foi reclassificado como Tempo Integral; 2) teve 40 horas desde o segundo semestre de 1987 até 2021, no ano de 2022 sua carga foi zerada, “simplesmente não me deram carga horária, não me avisaram nada, foi uma situação muito constrangedora” (sic); 3) até 2021 as cargas horárias do departamento de Física eram distribuídas pelos próprios professores, em 2022/1 a reitoria criou uma resolução que definiu que essa distribuição de carga horária seria feita pela própria reitoria. Foi realizada uma reunião entre os professores da Física, reitoria e a diretora Escola Politécnica para distribuir a carga horária de 2022/1, ocasião em que ficou sem nenhuma carga horária, os professores que ficaram com a carga horária zerada tentaram conversar com a diretora e com a representante da reitoria, mas não obtiveram nenhuma atenção; 4) desde essa data nunca foi procurado pela reitoria, nunca mais lhe foi distribuída nenhuma carga horária, não lhe mandaram embora, simplesmente é mantido sem carga horária e sem receber nenhum comunicado, sem receber salário algum; 5) a PUC/GO contratou para esse semestre dois professores para o departamento de Física (Clebes André da Silva e Lilian Rodrigues Rios) de fora da universidade como horistas, sendo que ele, como professor efetivo contratado em Tempo Integral está sem receber nenhuma carga horária desde 2022; 6) “antes de eu ficar sem a carga horária foram 33 anos trabalhando, ajudei a formar a Universidade, tenho muito respeito pela Universidade, acho que a administração é que não está sendo justa” (sic); 7) havia a praxe no departamento de Física de o grupo de professores eleger o coordenador, mais ou menos em 2016 o coordenador Anderson Silva foi escolhido pela reitoria e mais ou menos em 2019 a própria reitoria pediu para que os professores fizessem uma eleição para a escolha do coordenador, foi feita a eleição e foi escolhido o professor Dr. Antônio Newton, porém a reitoria não o aceitou e manteve o Anderson Silva como coordenador; 8) eu e o professor Hudson passamos a ter carga horária zerada sem nenhuma explicação, outros professores tiveram suas cargas reduzidas, ao passo que foram contratados outros professores; 9) até 2021 a distribuição de carga horária nunca tinha sido zerada nem reduzida; 10) “foram 33 anos trabalhando na Universidade, meus filhos e minha esposa sempre me viram levantar cedo e ir trabalhar na Universidade, foi muito difícil falar pra eles que eu não ia mais levantar cedo para ir trabalhar, eu demorei pra ter coragem de falar para eles” (sic); 11) demorou para organizar suas finanças, pois a esposa teve que arcar com a maioria das despesas, perder a renda da Universidade foi muito impactante, pois tinha seus compromissos financeiros, não conseguiu pagar várias dívidas, na época pagava um financiamento de carro, teve que reduzir muito o padrão de vida para poder se reorganizar financeiramente, pois a maior fonte de renda da família vinha da Universidade; 12) passou por um momento muito ruim, acha que começou a entrar em depressão, procurou inclusive, atendimento psicológico na própria Universidade, foi atendido na primeira vez, na segunda vez que procurou atendimento psicológico na Universidade já não conseguiu marcar e não procurou mais, desistiu; 13) desde que ficou com carga zerada passou a não ter mais acesso a nenhum sistema da Universidade. No semestre anterior teve um problema de comunicação com um aluno que enviou o trabalho por e-mail em vez de enviar na plataforma Teams, o aluno ficou sem nota e foi reprovado. O aluno precisou abrir um processo

para que seu trabalho fosse corrigido por ele (como professor) justamente porque ele estava banido dos sistemas, demorou cerca de três meses para que a diretora do departamento liberasse o acesso ao sistema para que ele pudesse lançar a nota do aluno. Esse episódio foi muito constrangedor tanto para ele quanto para o aluno; 14) propôs uma ação judicial em face da Universidade em razão dessa situação referente a carga zerada depois de 33 anos de casa, pediu para ser reenquadrado e ter seus salários e benefícios trabalhistas recompostos. Já teve seu direito reconhecido em primeira e segunda instâncias e no TST, atualmente o processo está no STF (número do processo: 0010472-81.2021.5.18.0007)

É o depoimento.

Goiânia, 04/09/2024.



(assinatura digital do depoente)



Documento assinado digitalmente

SHARENA ANDRADE GOMES LEAO

Data: 04/09/2024 12:01:42-0300

Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Sharena Andrade Gomes (AFT – CIF 35308-6)

(assinatura digital da AFT)

## TERMO DE DEPOIMENTO

Às 08h 42min, do dia 04 /09/2024, em videoconferência por meio da plataforma Google Meet, o (a) professor (a) RENATO RESENDE BORGES, CPF 146.350.438-19, professor de matemática, estatística e pesquisa operacional da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, admitido em 01/09/1999, foi admitido nessa data como professor convidado e, cerca de seis meses depois, fez o concurso e foi admitido como professor efetivo (horista, 4 horas semanais), na presença da Auditora Fiscal do Trabalho Sharena Andrade Gomes Leão, CIF 35308-6, depois de questionado (a) e compromissado (a) a dizer a verdade, respondeu que: 1) quando foi efetivado por concurso foi contratado sob o regime de Tempo Parcial 4 horas, mas em 2005 passou para o regime de Tempo Integral 40 horas; 2) de 2005 a 2019 vinha pegando 40 horas, mas em 2019/1 (primeiro semestre) teve uma redução de carga horária para alguns meses 20 horas e outros 30 horas; 3) no segundo semestre de 2019 a carga horária normalizou; 4) nunca quis nenhuma redução, todas que sofreu foi contra sua vontade; 5) nunca assinou nenhum documento concordando com a redução e nenhum documento que não tivesse 40 horas semanais; 6) em 2021 foi comunicado que teria somente duas turmas (8 horas) no próximo semestre (2022/1); 7) a partir dessa data a carga horária reduziu muito (4 a 8 horas semanais), teve semestre que teve apenas uma turma reduzindo drasticamente seu salário; 8) a diretora da escola Politécnica, onde ministra aulas (apesar de estar lotado na escola de Direito, Negócios e Comunicação – EDNC) tentou tirar a disciplina de Pesquisa Operacional (que ele ministra), que possui código ADM (e que ela tentou mudar o código para o da escola Politécnica), da grade do curso de Ciências Aeronáuticas, teve um processo em que a cúpula vasculhou sua vida funcional e chegaram a conclusão que ele desempenhava um excelente papel e tinha ótimas avaliações, de modo que a disciplina permaneceu com o código ADM e sob sua responsabilidade como professor; 9) desde então tem recebido menos carga horária, nunca mais recebeu 40 horas; 10) apesar das alegações de não haver matéria, tem sido preterido, inclusive por professores horistas que aderiram ao novo plano de cargos e salários (ao qual ele não se interessou em aderir) na distribuição de matérias essencialmente ligadas à matemática; 11) surgiu uma disciplina de fundamentos de computação, cujo conteúdo programático era de matemática (teoria dos conjuntos, funções, sequências numéricas etc), um professor o indicou para a diretora da Escola Politécnica e, apesar de ter um professor efetivo em tempo integral disponível e com carga horária (na prática) bem menor do que a definida para o seu regime de contratação, a diretora escolheu convidar um professor horista e de fora da instituição para ministrar a disciplina; 12) ele e sua mãe de 83 anos tinham um plano de saúde bom nacional, teve que cortar porque não consegue mais pagar; 13) atualmente sua esposa tem arcado com a maior parte das despesas da casa; 14) “saí de uma remuneração de em torno 13.000,00 bruto para cerca de 2.500,00 bruto. A pessoa se sente totalmente inútil, impotente, você começa a se questionar, será que eu tomei uma decisão errada lá atrás em escolher a carreira de professor?” (sic); 15) tem percebido que os professores horistas que migraram para o novo estatuto tem sido priorizado.

É o depoimento.

Goiânia, 04/09/2024.

(assinatura digital do depoente)

Documento assinado digitalmente  
 SHARENA ANDRADE GOMES LEAO  
Data: 04/09/2024 12:01:42-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Sharena Andrade Gomes (AF 

(assinatura digital da AFT)

Documento assinado digitalmente  
RENATO RESENDE BORGES  
Data: 04/09/2024 11:44:32-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

## TERMO DE DEPOIMENTO

Às 14h 48min, do dia 05/09/2024, em videoconferência por meio da plataforma Google Meet, o (a) professor (a) RODRIGO MARIANO DA SILCA, CPF 532.879.831-72, professor, formado em biologia e direito, lotado na Escola de Ciências Médicas e da Vida da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, admitido em 01/04/1996, na presença da Auditora Fiscal do Trabalho Sharena Andrade Gomes Leão, CIF 35308-6, depois de questionado (a) e compromissado (a) a dizer a verdade, respondeu que: 1) foi contratado, inicialmente, sob o regime Tempo Contínuo I 20 horas, o contrato, que era a prazo determinado, foi sendo renovado até que em 01/01/1998 o seu contrato de trabalho foi alterado para prazo indeterminado, tendo sido mantido o regime de trabalho Tempo Contínuo I (20 horas); 2) embora sua contratação na CTPS tivesse sido sob o regime de Tempo Contínuo com carga horária de 20 horas, de 2013 a 2019/2 trabalhou com carga horária de 40 horas regularmente; 3) atualmente está com 8 horas semanais e nos dois semestres anteriores estava com 6 horas semanais; 4) quando sua carga horária começou a ser reduzida, em 2021/1, a universidade fez banco de horas, lhe concedeu carga horária de 12 horas semanais e lançava duas horas semanais como crédito no banco de horas para o semestre seguinte e pagava apenas 10 horas semanais. Acreditava o professor que receberia o seu salário mensal tradicional referente a 20 horas, mas descobriu, quando recebeu o primeiro salário depois dessa redução, que, na PUC/GO, quando a carga horária é 10h ou menos semanais o professor é pago como horista, de modo que passou a receber apenas pelas 10 horas e não pelo mês de 20 horas conforme seu regime de trabalho, não recebendo o que a universidade denomina 'horas correlatas' e 'horas atividade'; 5) seu salário em 07/2020 era 14.193,98, de setembro 2020 até janeiro de 2021 ficou no patamar de cerca 4.300,00; 6) em 2022/1 voltou a fazer 40h recebendo 14.400,00, em 2022/2 recebeu carga horária de 30 horas, tendo passado a receber cerca de 11.000,00/mês; 7) em 2023/1 lhe foi dada uma carga horária de 9h semanais passando a receber 3.800,00, em 2023/2 lhe foi distribuída uma carga horária de 8h semanais; 8) em 2024/1 recebeu carga horária de 6h semanais e em 2024/2, 6 horas semanais; 9) no período em que recebeu 40h semanais (2013 a 2019) vinha descrito no documento denominado DISTRIBUIÇÃO DE CARGA HORÁRIA DOCENTE, documento que todos os professores assinam em todo início de semestre, que seu regime de trabalho se enquadrava na categoria "Tempo Integral"; 11) a distribuição de carga horária fica a critério dos coordenadores de cada curso, de modo que não há critérios objetivos a nortear essa distribuição, apesar de haver um ato normativo da universidade que regulamenta a distribuição da carga horária, o subjetivismo dos coordenadores ainda prevalece quando se refere à distribuição de turmas que poderiam ser distribuídas para professores, como ele, que estejam lotados na mesma escola (no caso Escola de Ciências Médicas e da Vida) mas que não sejam do mesmo curso em que se graduou (ex: ele poderia pegar turmas na zootecnia, veterinária, biomedicina, farmácia, odontologia, enfermagem, mas a universidade só disponibiliza no curso de biologia) 12) ele teve que ir até os coordenadores de vários cursos da Escola de Ciências Médicas e da Vida, a qual integra, para pedir turma, mas somente conseguiu pouquíssimas vezes turmas nesses cursos (muito esporadicamente); 13) o impacto da redução salarial e dessa oscilação impactou muito sua vida financeira e psicológica, não tem conseguido ficar na sala dos professores, pois a sala dos professores está cheia de professores convidados, com contratos temporários, enquanto os da casa ficam sem carga horária; 14) passou a ter transtornos de depressão e ansiedade, está em tratamento psiquiátrico e tomando medicação controlada, teve um afastamento, de 30 dias, para tratamento de saúde em razão dos transtornos psiquiátricos em março de 2024; 15) sua renda é o sustento da esposa e do filho estudante de 18 anos; 16) seu único trabalho formal é na PUC/GO, se vê obrigado a fazer bicos (venda de pão de queijo,

broa, rosca) para complementar a renda da família na tentativa de minimizar os danos financeiros que vem sofrendo; 17) se formou em direito e está, desde então, tentando pegar alguma disciplina no curso de direito, também sem sucesso; 18) recentemente a PUC/GO alterou o Regulamento da Carreira Docente e foi convidado e dado um prazo, junto com todos os outros professores, a assinar a migração para o novo Regulamento da Carreira Docente. 19) escolheu não assinar a referida migração; 20) está em curso uma reclamação trabalhista de sua autoria em face da universidade e, no tribunal, decidiu-se que a universidade deve pagar-lhe salário de mensalista 40 horas; 21) o número de seu processo na justiça do trabalho é 0010874-82.20233.5.18.0011; 22) em 24/02/2021, quando havia conseguido pegar uma turma no curso de veterinária, constatou que a turma estava com mais de 20 alunos, decidiu dividir os alunos para ministrar as aulas presenciais. A coordenadora do curso ficou sabendo e determinou, de forma grosseira, na frente dos alunos e funcionários (no corredor) que a turma não fosse dividida e ameaçou na frente de todos que iria tirar carga horária dele naquele mesmo semestre. Nesse mesmo momento, a coordenadora o acusou de estar fazendo um abaixo assinado com os alunos como se ele estivesse manipulando os alunos a se posicionarem contra as aulas presenciais. Uma semana depois voltou para o online. No próximo retorno ao presencial o depoente pediu para não ministrar mais essa matéria em razão do fato que ocorreu com a coordenadora. Desde então não pegou mais disciplina na veterinária.

É o depoimento.

Goiânia, 05/09/2024.



(assinatura digital do depoente)



Documento assinado digitalmente  
SHARENA ANDRADE GOMES LEAO  
Data: 05/09/2024 16:24:25-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

RODRIGO  
MARIANO DA  
SILVA:5328798317  
2

Assinado de forma digital  
por RODRIGO MARIANO  
DA SILVA:53287983172  
Dados: 2024.09.05  
16:13:51 -03'00'

---

Sharena Andrade Gomes (AFT – CIF 35308-6)

(assinatura digital da AFT)

## TERMO DE DEPOIMENTO

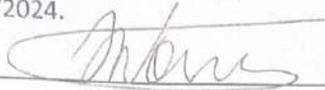
Às 11:11min, do dia 04/09/2024, em videoconferência por meio da plataforma Google Meet, o (a) professor (a) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás Hudson Rodrigues de Novais, na presença da Auditora Fiscal do Trabalho Suzana Rodrigues, CIF 03410-0, depois de questionado (a) e compromissado (a) a dizer a verdade, respondeu que: que no começo de setembro de 1987, iniciou seus trabalhos na PUC, por meio de concurso; que acha que o concurso foi para contrato horista; mas que sempre, desde o primeiro semestre, trabalhou com a carga horária máxima de 40 horas, isso até 2020; que no início de 2021 foi suprimida toda sua carga horária, ficando com zero de carga horária; que permanece com zero de carga horária desde então e que tentou conversar com a Universidade mas não lhe deram resposta; que chegou a recorrer judicialmente e o processo judicial hoje aguarda julgamento no TST; que a decisão de primeira instância lhe foi favorável mas que perdeu em segunda instância mas entende que a decisão foi muito estranha (pois houve outros processos idênticos julgados de forma diferente); que fez pedidos por escrito à PUC demonstrando a sua disponibilidade e interesse para qualquer serviço e não obteve qualquer resposta; que a PUC se recusa a mandar embora o docente e assim, o mesmo fica sem poder realizar o acerto, receber FGTS, dentre outros prejuízos pois continua no quadro da Universidade como docente; que está tendo problemas pessoais gerados pela ausência de salário e teve que buscar outros trabalhos, mesmo após tantos anos de dedicação à Instituição, mas sempre se mostrando disponível para ocupar trabalhos junto à PUC; que após sair da sala de aula por ausência de concessão de aulas para ministrar, teve problemas neurológicos, se afastou pelo INSS por alguns meses e, em segunda instância, o desembargador queria que ele devolvesse o valor recebido; que no meio de sua licença médica a PUC informou que o professor tinha pedido afastamento temporário (informou no e-social) o que não é verdade; que o professor estava com atestado médico de afastamento e com direito ao devido afastamento por doença; que começou os problemas de saúde no final de 2020, que se agravou no começo de 2021; que até final de 2020 a distribuição de carga horária priorizava os professores antigos e isso mudou; os antigos que tinham só especialização ficaram sem aulas; que distribuíram cargas horárias para os horistas em detrimento dos docentes em tempo integral; que por volta de 1995, se tornou docente em tempo integral, com 40 horas, o que foi cumprido até 2020; que não foi chamado para assinar nenhum documento de redução de carga horário e não foi chamado sequer para explicar o porquê da redução; que o professor horista seria o último a "pegar" turmas para aulas mas com a mudança em 2021, teve conhecimento de pelo menos uns 3 professores horistas ocupando "aulas" que o presente docente poderia ministrar; que entrou no Departamento de Matemática e Física mas que este foi incorporado à Escola Politécnica; que está se sente no "limbo" e não sabe nem em qual escola está; que ficou de licença médica apenas no primeiro semestre de 2021, retornando no segundo semestre mas sem ter sido disponibilizado aulas para ministrar pela Universidade; que a instituição proibiu até a entrada no estacionamento (seu nome não consta na lista de docentes); que não foi chamado para assinar qualquer termo de rescisão; que uma vez tentou conversar (reunião virtual) com uma pessoa da reitoria (Helenísia), que ficou de dar resposta e nunca deu qualquer satisfação sobre esses problemas com a distribuição de carga horária; que sabe de um outro professor chamado Raul, que também teve supressão total da carga horária; que sua formação é física e engenheiro civil e que ministrava aulas nessas áreas; que antes a PUC



fazia remanejamento de professores entre os departamentos para preencher as aulas mas, na nova gestão estão dificultando essa prática; que perdeu aos sistemas da Universidade.

É o depoimento.

Goiânia, 04/09/2024.



(assinatura digital do deponente) SUZANA RODRIGUES DE NOVAIS

Documento assinado digitalmente



SUZANA RODRIGUES

Data: 11/09/2024 10:47:45-0300

Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Suzana Rodrigues (AFT – CIF 03410-0)

(assinatura digital da AFT)

## TERMO DE DEPOIMENTO

Às 10:06 min, do dia 04/09/2024, em videoconferência por meio da plataforma Google Meet, o (a) professor (a) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, na Eduardo Sugizaki, presença da Auditora Fiscal do Trabalho Suzana Rodrigues, CIF 03410-0, depois de questionado (a) e compromissado (a) a dizer a verdade, respondeu que: que foi contratado na Universidade em março de 1998, por meio de concurso; que desde o começo do contrato, lhe foi concedida carga horária de 40 horas (sendo sala de aula e pesquisa); que quando assumiu, teria sido emitida uma portaria que estipularia sua carga horária em 4 horas mas efetivamente já fazia 40 horas; que um ano depois, aproximadamente, emitiram outra portaria reconhecendo sua condição de professor tempo integral (40 horas); que na carteira de trabalho desde o começo do contrato, está registrada sua carga horária como 40 horas; que, pelo estatuto, tem direito à licença para realizar pós graduação stricto sensu mas nunca lhe concederam esta licença e, portanto, resolveu ir por conta própria em 2010, para a França, fazer seu Doutorado; que a PUC não lhe concedeu qualquer ajuda e não pagou qualquer valor de salário nesse período (2010 e 2011) mas não chegou a ser desligado (ficou apenas sem carga horária); que em 2012, retornou aos trabalhos na Universidade já com o a conclusão do Doutorado; que a PUC o escalou para ministrar aulas de pós graduação (apesar da PUC não ter auxiliado em nada o professor para essa conquista); que o professor de pós graduação precisa ministrar 5 matérias diferentes para completar as 40 horas (sendo que na Federal o professor na mesma função ministra apenas 1 devido à complexidade e trabalho); que a Instituição garantiu a carga horária de 01 matéria para pesquisa, dentre essas cinco matérias; que pelo estatuto hoje teria direito à progressão ao cargo de professor titular, pois já tem Doutorado mas continua no cargo de professor adjunto; que em 2024 lhe foi ofertado pela Universidade, uma carga horária de apenas 20 horas, sendo pesquisa e sala de aula; que chegou a estar com carga horária de aproximadamente 8 horas em semestres anteriores; que foi admitido no início, no Departamento de Filosofia e Teologia da PUC, departamento este posteriormente apropriado pela Escola de Humanidades; que a Coordenação do curso de Filosofia realizou uma reunião há um tempo atrás (não sabe precisar quando exatamente), com os docentes, para informá-los que teriam que reduzir a carga horária pois não haveria como disponibilizar matérias a todos os professores; e que, se não aceitassem essa redução, teriam que demitir alguns professores; que a Coordenação do curso de Filosofia não cumpre a própria portaria emitida pela Universidade, de distribuição de carga horária dos docentes pois fornece aulas para professores mais jovens (horistas), em detrimento dos docentes em tempo integral e mais antigos; que muito colegas aceitaram a redução, por receio e por compaixão de professores que “poderiam ser mandados embora” ou que poderiam ficar “sem carga horária”; que cada Departamento faz a distribuição de uma forma e no caso do Departamento de Filosofia, os docentes são apenas informados de qual será sua carga horária a ser realizada no semestre, não sendo aberta oportunidade de escolha ou compreensão dos critérios; que a distribuição dos horários não é feita de uma forma pública e transparente (que no Departamento do Direito já viu publicação no mural, por exemplo); que não foi chamado a assinar o documento de migração para o novo regime pois é sindicalista, sabe dos seus direitos, inclusive dos direitos adquiridos, como não poder ser mandado embora sem justificativa; que já está com carga horária reduzida desde que voltou do Doutorado; que para ter um índice de produtividade de professor de pós graduação, não consegue ocupar

outros trabalhos; que tem um compromisso com a PUC de dedicação, mesmo que isso lhe cause prejuízos financeiros pois acredita na importância de seu trabalho; que isso trouxe grande impacto prejudicial em sua saúde mental, emocional e familiar; que os professores novos, com contratos mais precarizados, estão ascendendo aos cargos de Coordenação, em preterição aos professores mais antigos, produzindo um impacto ruim; que não deixam os docentes antigos ocuparem cargos de comando pois eles não vão concordar com essa nova política da Universidade (só os novos docentes aceitam); que quando entrou, os Coordenadores eram eleitos pela sua “base” e hoje não é mais assim, sendo escolhidos de forma proposital a manter a nova “gestão”; que não assinou nenhum documento migrando de regime de trabalho; que todo semestre se sente tenso sem saber qual será sua carga horária do próximo semestre; que não há explicação de como por exemplo, são fornecidas 4 horas de “ensino” para alguns professores e apenas 2 horas para outros professores, ou seja, não há uma transparência na distribuição de carga horária, ficando à cargo da Coordenação; que não há real abertura para que cada docente possa demonstrar seus interesses, conforme opções existente e com demonstração de critérios claros e justos para distribuição, não sendo possível compreender sequer quais foram os critérios utilizados na distribuição; que sente estar sendo tratado com humilhação diante de toda essa situação pois é um docente com muita produção e que auxilia a Universidade no cumprimento de suas metas, mas não se sente valorizado, ouvido e respeitado; que todo semestre precisa negociar sua carga horária e isso o colocou numa situação de vulnerabilidade; que houve situações em que Universidade lançou horas “em dívida” (situação em que a Universidade entende que o docente deveria ter ministrado alguma aula ou atividade, mas não lhe é informado sobre o que se trata deixando o professor confuso); isso aconteceu, por exemplo, na seguinte situação: no primeiro semestre de 2024, aceitou substituir uma professora em 2 horas, já no decorrer do semestre mas, a Universidade, sem informar o presente docente, lhe retirou 1 hora de sua carga horária já em curso, no semestre em questão, referente à atividade de editor de revista e, ainda, lançou 1 dívida de 1 hora, de forma que não houve qualquer mudança em seu salário ao agregar as duas horas iniciais, que surgiu (depois que o semestre já tinha se iniciado); que não assinou nenhum documento de redução de carga horária; que a PUC vem demonstrando arbitrariedade em suas posturas e que, quando solicitou seu espelho de carga horária nesse segundo semestre de 2024, resolveram lhe conceder 1 hora (em virtude do questionamento do problema ocorrido no semestre anterior).

É o depoimento.

Goiânia, 04/09/2024.

 Documento assinado digitalmente  
**EDUARDO SUGIZAKI**  
Data: 05/09/2024 13:46:21-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

(assinatura digital do depoente)

 Documento assinado digitalmente  
**SUZANA RODRIGUES**  
Data: 11/09/2024 10:49:04-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Suzana Rodrigues (AFT – CIF 03410-0)

(assinatura digital da AFT)

## TERMO DE DEPOIMENTO

Às 09:07min, do dia 04/09/2024, em videoconferência por meio da plataforma Google Meet, o (a) professor (a) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás **Ernesto Camelo de Castro**, CPF 424.917.201-59, na presença da Auditora Fiscal do Trabalho **Suzana Rodrigues**, CIF 3410-0, depois de questionado (a) e compromissado (a) a dizer a verdade, respondeu: que foi admitido em 1989, no mês de agosto, mas a princípio, foi contrato por meio de dois contratos temporários (de um ano cada); que por volta de 1991 foi aprovado em concurso e contratado em regime de tempo integral; que vários docentes, inclusive o depoente, foram informados e chamados a assinarem o termo de migração para o novo regime do corpo docente de 2024, sob pena de entrarem no “regime de extinção”, que seria receber atribuição de carga horária sem preferência nenhuma (conforme nota que já existe sobre essa distribuição); que todos os professores são lotados em Escolas, mas este depoente está lotado no IGPA (Instituto Goiano de Pré História e Antropologia), que não pertence a nenhuma Escola hoje e que ele está praticamente extinto (pois só tinha um curso de Arqueologia que foi migrado para uma Escola); que o depoente completava sua carga horária de 40 horas com aulas ministradas em outros cursos como Engenharia, dentre outros; que desde 2018 tenta fazer a troca de sua lotação do IGPA para ir para um departamento/Escola que tenha opções de carga horária para oferecer ao docente; que tenta buscar junto a PUC esta mudança para não ter que ficar pedindo a outros departamentos, oportunidades de horas aula, como professor convidado; que até o final de 2018 teve 40 horas fornecidas de trabalho; em 2019 no primeiro semestre a carga horária foi reduzida para 20 horas pois o depoente não “conseguiu aula” para ministrar (segundo alegações da faculdade) mas ele entende que haviam sim disciplina que poderia ministrar; que retornaram suas horas para 40 horas no final do primeiro semestre em 2019 mas, no segundo semestre deste mesmo ano, até o primeiro semestre de 2020, teve sua carga de horária reduzida novamente para 20 horas (sendo sala de aula e atividades administrativas e correlatas); que a partir do segundo semestre de 2020, lhe foi concedido apenas 8 horas de sala de aula, sendo excluídas as horas de atividades correlatas e administrativas; que inclusive as duas horas que tinha para participações de reuniões foram retiradas (atividades administrativas); no ano de 2021 chegou a estar com apenas 4 horas aula; que teve semestres (não se lembra qual) em que ficou sem nenhuma aula para ministrar mas lhe foi concedido o Reia (Regime Especial para Acompanhamento), programa para acompanhamento de alunos que precisavam fazer a disciplina mas não havia turmas, isto para que o depoente não ficasse totalmente sem horas disponíveis; que no primeiro semestre de 2024 lhe foi concedida uma carga horária de apenas 5 horas, sendo 02 turmas de prática em regime de acompanhamento e 05 turmas teóricas em regime de acompanhamento (todos no formato do Reia); que o professor em tempo integral no regime antigo teria direito a 20 horas de sala de aula e outras 20 horas, para atividades administrativas ou correlatas (preparação, pesquisa, etc.); que não assinou o contrato de migração para o novo regime do corpo docente; que o professor passou a ter que pesquisar as disciplinas que poderiam ministrar nos outros departamentos (e iria como professor convidado para aquele departamento pois não era lotado nele) e, assim, precisaria ir atrás dos coordenadores de outros departamentos e pedir que lhe fossem concedidas as aulas; que precisam explicar ao coordenador do outro curso que tem preferência, caso percebessem que as horas haviam sido concedidas a um professor de outro regime, tipo temporário ou horista; que o professor então precisa fazer um trabalho investigativo para tentar “encontrar” matérias que

pudesse ministrar, mesmo com dificuldades de acesso a sistemas, em uma total falta de respeito; que o ambiente de trabalho está terrível; que com a diminuição considerável do salário, se sentiu forçado a procurar outro emprego; que por 32 anos trabalhou em dedicação integral à Universidade e agora não está mais sendo possível se manter só como professor pesquisador; que antes de 2024, por diversas vezes foram convidados a assinar um pedido de redução de carga horária mas este docente nunca assinou; que os professores não tiveram oportunidade de discutir ou elaborar o novo estatuto mas foram chamados apenas para assinar a adesão ao mesmo; que teve que alugar a sua própria casa para compensar diminuição da renda; que já trabalhou de Uber pela dificuldade financeira; que se sente frustrado com a situação e que trouxe impactos negativos em sua saúde mental e familiar/pessoal; que todo semestre tem que assinar um documento de ciência de carga horária reduzida (não de concordância ou mudança de regime); que sabe de vários coordenadores sofrem a pressão dos professores e dos superiores, pelo cargo que ocupam e pela responsabilidade que assumem de distribuição das cargas horárias; que os seu salário tem se reduzido conforme lista abaixo:

Semestre /Caraga horária /Salário Bruto

2018 2 40 horas R\$ 13.846,86

2019 1 20 horas R\$ 6.915,86

2019 1 maio 40 horas R\$ 13.846,86

2019 2 20 horas R\$ 7.495,80 média de ocilações inexplicadas

2020 1 20 horas R\$ 7.322,82

2020 2 8 horas R\$ 3.094,12

2021 1 4 horas R\$ 1.768,07

2021 2 6 horas R\$ 2.672,35

2022 1 8 horas R\$ 3.563,13

2022 2 6 horas R\$ 2.235,62 média de ocilações inexplicadas

2023 1 4 horas R\$ 1.876,04

2023 2 4 horas R\$ 1.889,54 R\$ 2.834,31

2023 2 set 6 horas R\$ 2.834

É o depoimento.

Goiânia, 04 /09/2024.



Documento assinado digitalmente  
ERNESTO CAMELO DE CASTRO  
Data: 05/09/2024 09:39:13-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

(assinatura digital do depoe



Documento assinado digitalmente  
SUZANA RODRIGUES  
Data: 05/09/2024 21:23:24-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Suzana Rodrigues (AFT – CIF 3410-0)

(assinatura digital da AFT)



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**

# **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo**

## **0011080-25.2020.5.18.0004**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 03/09/2020

**Valor da causa:** R\$ 30.000,00

**Partes:**

**AUTOR:** ADRIANO PIRES DE ALMEIDA

**ADVOGADO:** ELIAS MENTA MACEDO

**ADVOGADO:** LUAN DA ROCHA MACHADO MAZZA

**RÉU:** SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA

**ADVOGADO:** ISONEL BRUNO DA SILVEIRA NETO

**ADVOGADO:** RAIMUNDO NONATO GOMES DA SILVA

**ADVOGADO:** PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

PROCESSO TRT - RORSum-0011080-25.2020.5.18.0004

RELATOR : DESEMBARGADOR WELINGTON LUIS PEIXOTO

RECORRENTE : SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA

ADVOGADO : PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL

RECORRIDO : ADRIANO PIRES DE ALMEIDA

ADVOGADO : LUAN DA ROCHA MACHADO MAZZA

ADVOGADO : ELIAS MENTA MACEDO

ORIGEM : 4ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA

JUÍZA : JEOVANA CUNHA DE FARIA

## EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. RITO SUMARÍSSIMO. SENTENÇA MANTIDA PELOS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. CERTIDÃO DE JULGAMENTO. SUBSTITUIÇÃO DO ACÓRDÃO. Tratando-se de recurso ordinário proveniente de reclamação sujeita ao procedimento sumaríssimo, caso a sentença seja confirmada pelos próprios fundamentos, a certidão de julgamento, registrando tal circunstância, servirá de acórdão, conforme entendimento extraído do artigo 895, parágrafo 1º, inciso IV, da CLT.

## RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do art. 852-I da CLT.



**VOTO****ADMISSIBILIDADE**

O recurso ordinário interposto pela reclamada é adequado, tempestivo e contém regular representação processual. Preparo comprovado sob IDs. 1805d97 e bdad1c3. Logo, conheço.

Não conheço do pedido de majoração dos honorários sucumbenciais formulado pelo autor em sede de contrarrazões, por inadequação da via eleita.

**MÉRITO****ASSÉDIO MORAL. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. DANOS MORAIS**

Insurge-se a reclamada contra sua condenação em R\$5.000,00 de indenização por assédio moral e em R\$10.000,00 de indenização por danos morais em virtude da ilegalidade da redução de carga horária e do salário do reclamante.

Afirma que "não restou comprovado qualquer assédio moral sofrido e tampouco redução salarial a fim de punir o autor, e tampouco abalo sofrido pelo recorrido, e tanto é que trabalhou na recorrente até sua dispensa, e se caso tivesse sofrido abalo na esfera moral, por certo que tinha sido objeto de rescisão indireta anterior, o que não ocorreu." (ID. dac0c18 - Pág. 3).

Sustenta que "as declarações do preposto não se traduzem em confissão, muito menos atrei a veracidade das informações trazidas pelo recorrido na inicial, assim não há que se falar em aplicação do art. 483, § 1º da CLT." (ID. dac0c18 - Pág. 4).



Argui que "ainda que as testemunhas ouvidas a convite do recorrido não tenha a nítida intenção em favorecer o autor, por certo é que não fizeram provas específicas sobre os fatos indicados na inicial, e data máxima vênua, o dano moral deve ser cabalmente comprovado, não sendo permitido sua presunção." (ID. dac0c18 - Pág. 5).

Assevera que "a redução da carga horária do professor em virtude de diminuição do número de alunos não constitui alteração contratual, vez que não implica redução do valor da hora-aula", nos termos da OJ 244 da SBDI do Colendo TST.

Requer seja excluída a condenação ao pagamento da quantia total de R\$15.000,00 e, subsidiariamente, sua redução para não mais que R\$500,00 por cada dano.

Sem razão.

Bem analisando o contexto probatório dos autos, vejo que a i. sentença prolatada apreciou-o de forma acurada e precisa, não tendo os argumentos recursais o condão de infirmar os fundamentos adotados pelo d. julgador singular, razão pela qual mantenho a r. sentença por seus próprios fundamentos, adotando-os como razão de decidir, em atenção ao princípio da economia e celeridade processual e amparado pelo artigo 895, § 1º, inciso IV, da CLT.

Nego provimento.

## CONCLUSÃO

Conheço do recurso da reclamada e, no mérito, nego-lhe provimento, mantendo a r. sentença por seus próprios fundamentos, nos termos do art. 895, § 1º, inciso IV, da CLT.

É como voto.



**ACÓRDÃO**

ISTO POSTO, acordam os membros da 1ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, conhecer do recurso para, no mérito, negar-lhe provimento, confirmando a r. sentença pelos próprios fundamentos, nos termos do voto do relator. Presente na sessão mista (presencial e telepresencial) pela recorrente/reclamada a Dra. Patricia Miranda Centeno.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores WELINGTON LUIS PEIXOTO (Presidente), GENTIL PIO DE OLIVEIRA e IARA TEIXEIRA RIOS. Impedido de participar do julgamento o Excelentíssimo Desembargador EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA (art. 145, § 1º, CPC). Acompanhou a sessão de julgamento o d. representante do Ministério Público do Trabalho.

(Goiânia, 15 de junho de 2022 - sessão mista - presencial e telepresencial)

**WELINGTON LUIS PEIXOTO**  
**Desembargador Relator**





## Aviso de Crédito

Nome: [REDACTED]  
Lotação: [REDACTED]  
7278 [REDACTED]  
Fonte Pagadora: SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA CNPJ: 01.587.609/0001-71

Rendimentos		Descontos	
SALARIO	5.103,00	INSS	684,05
ANUENIO	510,30	IRRF	615,46
ATIVID.EXTRA CLASSE	567,00	APUC	50,58
		UNIMED APUC	710,53
		EMPREST. SANTANDER	2.119,38

Referênci	Total	Total Descontos	Total Liquido	Depósito FGTS
06/2024	6.180,30	4.180,00	2.000,30	494,42

Impresso às 11/07/2024 13:01

Chave de Acesso Público D42F1F49-78D3-491A-A0B8-2A33A00B76BB

Acesse em <https://sistemas.pucgoias.edu.br/contracheque-2>



## Aviso de Crédito

Nome: [REDACTED]  
Lotação: [REDACTED]  
Fonte Pagadora: SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA CNPJ: 01.587.609/0001-71

Rendimentos		Descontos	
SALARIO	7.938,00	INSS	908,85
ANUENIO	793,80	IRRF	1.048,10
ANT.REAJ.COMPENSAVEL	294,30	APUC	50,58
FERIAS MENSAL	470,45	FALTA HORA	1.310,53
1/3 FERIAS MENSAL	156,82	UNIMED APUC	1.094,84
FERIAS MENSAL-DIF	202,16	EMPREST. SANTANDER	2.119,38
1/3 FERIAS MENSAL-DIF	67,38	DESC. ADIANT. FERIAS	278,55

Referênci	Total	Total Descontos	Total Liquido	Depósito FGTS
08/2024	9.922,91	6.810,83	3.112,08	688,99

Impresso às 12/09/2024 09:26

Chave de Acesso Público [REDACTED]

Acesse em <https://sistemas.pucgoias.edu.br/contracheque-2>

DEMONSTRAÇÃO DE REDUÇÃO DO VALOR DA HORA-AULA BASE – docentes que migraram de regime de trabalho e para o novo Estatuto de Carreira Docente em 2024/2, mediante processos seletivos (Editais nº 22, 23, 25 e 25)

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
SISTEMA DE GESTÃO ACADÊMICA  
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
COORDENAÇÃO DE PROGRAMAÇÃO ACADÊMICA

DISTRIBUIÇÃO DE CARGA HORÁRIA DOCENTE

UNIDADE ACADÊMICA	DATA	PROFESSOR	REGIME	CATEGORIA	INSCRIÇÃO	PERÍODO						
			4.88	20-90	ASH-37	M						
2024/1												
HORAS DE ENSINO DE GRADUAÇÃO												
CODIGO DISCIPLINA	TURMA	CREDITOS	PRE	LAB	EST	PSA	EXT	OH	ESPECIAL	HE	CORRELADAS	ATIVIDADES
PS21545	A01				4,00					4,00	0,00	
PS18111	A03				3,00					3,00	0,00	
PS18112	A03				1,00					1,00	0,00	
PS22221	CO1		4,00							4,00	0,00	
PS22241	CO1		2,00							2,00	0,00	
PS20214	A03 1				2,00					2,00	0,00	
PS20214	A03 2				2,00					2,00	0,00	
SUB-TOTAL										18,00	0,00	
HORAS ATIVIDADES												
UNIDADE ACADÊMICA	ATIVIDADES	HE	CORRELADAS	ATIVIDADES								
EDUE	ATIVIDADES DE ESTUDO, PLANEJAMENTO, AVALIAÇÃO, ORIENTAÇÃO DE ALUNOS E REVISÃO			2,00								
SUB-TOTAL				2,00								
TOTAL DE HORAS DE ENSINO-CORRELADAS/ATIVIDADES										18,00	0,00	2,00
TOTAL DE HORAS ALOCADAS NO SEMESTRE										20:00		
UNIDADE ACADÊMICA RESPONSÁVEL NO SEMESTRE										ECISS/PSI_CUR		
										Goiânia, 24/09/2024		

NOTA EXPLICATIVA: AS HORAS DE ENSINO DE GRADUAÇÃO ESTÃO VINCULADAS AO NÚMERO DE CRÉDITOS DA DISCIPLINA. (EX. 2 CRÉDITOS = 2,00 HORAS DE ENSINO)

Acima, distribuição de carga horária (18h semanais de aula mais 2 horas atividade, totalizando 20h), referente ao primeiro semestre de 2024, à docente X (identidade preservada).

PUC GOIÁS

### Aviso de Crédito

Nome: [REDACTED]  
Lotação: [REDACTED] 7278 [REDACTED]  
Fonte Pagadora: SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA CNPJ: 01.587.609/0001-71

Rendimentos		Descontos	
SALARIO	5.103,00	INSS	684,05
ANUENIO	510,30	IRRF	615,46
ATIVID.EXTRA CLASSE	567,00	APUC	50,58
		UNIMED APUC	710,53
		EMPREST. SANTANDER	2.119,38

Referenci	Total	Total Descontos	Total Líquido	Depósito FGTS
06/2024	6.180,30	4.180,00	2.000,30	494,42

Impresso às 11/07/2024 13:01  
Chave de Acesso Público: D42F1F49-78D3-491A-A0B8-2A33A00B768B  
Acesse em <https://sistemas.pucgoias.edu.br/contracheque-2>

Contracheque, referente à competência 06/2024, mostrando que o salário base nesse mês foi 5.103,00.

Para calcular o valor do salário do professor, com o repouso, o(a) professor(a) deverá multiplicar o número de horas-aula semanais por 5,25 (quatro semanas e meia + 1/6 x 4,5

referente ao DSR) e multiplicar o resultado pelo valor hora recebido, obtendo dessa maneira o salário mensal.

No caso do paradigma acima, temos:

Sabemos que o salário básico do nosso paradigma, em 2024/1 (06/2024) foi de R\$ 5.103,00. Portanto, para encontrar o valor da hora-aula, usaremos a fórmula Salário = (Nº Horas semanais x 5,25) x Valor da hora aula:

20 horas semanais x 5,25 = 105 horas mensais

R\$5.103,00 / 105 horas = **R\$48,60 por hora-aula base**

Vejamos o valor da hora-aula desse mesmo docente em 2024/2.

DISTRIBUIÇÃO DE CARGA HORÁRIA DOCENTE													
[REDACTED]										REGIMÃO	INSCRIÇÃO		
[REDACTED]										17.963	2024/2		
HORAS DE ENSINO DE GRADUAÇÃO													
CODIGO DISCIPLINA	TURMA	SEMESTRE	PRE	LAB	EST	PAR	EXT	OR	ESPECIAL	HE	CORRELATA	ATIVIDADES	
PSI1812	A03				2,00					2,00		0,30	
PSI2210	A02		4,00							4,00		0,54	
PSI2221	C01		4,00							4,00		0,54	
PSI2224	C01		4,00							4,00		0,54	
PSI2224	C01 1			2,00						2,00		0,30	
PSI2241	C01		2,00							2,00		0,30	
PSI2246	A05		2,00			2,00				4,00		0,54	
PSI2246	A07		2,00			2,00				4,00		0,54	
SUB-TOTAL										28,00		6,00	
HORAS ATIVIDADES													
UNIDADE ACADÊMICA	DESCRIÇÃO	HE	CORRELATA	ATIVIDADES									
ECISS/PSI_CUR	ATIVIDADES												3,00
SUB-TOTAL													3,00
TOTAL DE HORAS DE ENSINO-CORRELATAS/ATIVIDADES										28,00	6,00	3,00	
TOTAL DE HORAS ALOCADAS NO SEMESTRE										35,00			
UNIDADE ACADÊMICA RESPONSÁVEL NO SEMESTRE										ECISS/PSI_CUR			
[REDACTED]										Goiania, 24/09/2024			

NOTA EXPLICATIVA: AS HORAS DE ENSINO DE GRADUAÇÃO ESTÃO VINCULADAS AO NÚMERO DE CREDITOS DA DISCIPLINA (EX: 2 CREDITOS = 2,00 HORAS DE ENSINO)

Acima, distribuição de carga horária 35h/semana, referente ao segundo semestre de 2024, à docente X (identidade preservada).

Aviso de Crédito				
Nome:		[REDACTED]		
Lotação:		[REDACTED]		
Fonte Pagadora:		SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA		CNPJ: 01.587.609/0001-71
Rendimentos		Descontos		
SALARIO	7.938,00	INSS	908,85	
ANUENIO	793,80	IRRF	1.048,10	
ANT.REAJ.COMPENSAVEL	294,30	APUC	50,58	
FERIAS MENSAL	470,45	FALTA HORA	1.310,53	
1/3 FERIAS MENSAL	156,82	UNIMED APUC	1.094,84	
FERIAS MENSAL-DIF	202,16	EMPREST. SANTANDER	2.119,38	
1/3 FERIAS MENSAL-DIF	67,38	DESC. ADIANT. FERIAS	276,55	
Referenci	Total	Total Descontos	Total Líquido	Depósito FGTS
08/2024	9.922,91	6.810,83	3.112,08	688,99
Impresso às 12/09/2024 09:26				
Chave de Acesso Público [REDACTED]				
Acesse em <a href="https://sistemas.pucgoias.edu.br/contracheque-2">https://sistemas.pucgoias.edu.br/contracheque-2</a>				

Contracheque, referente à competência 06/2024, mostrando que o salário base nesse mês foi 7.938,00.

Cálculo para 2024/2:

35 horas semanais  $\times$  5,25 = 183,75 horas mensais

Sabemos que o salário básico mensal em 2024/2 (08/2024) foi de R\$ 7.938,00.

Encontremos o valor da hora-aula:

R\$7.938,00 / 183,75 horas  $\approx$  **R\$43,21 por hora-aula base**

Vejamos outro exemplo de redução do valor da hora-aula base:

O (a) docente Y (identidade preservada) enquanto ainda como horista e com título de mestrado completo, recebeu, em 10/2020, salário base de R\$

Diante de vários relatos de redução do valor da hora-aula e do obstáculo proporcionado pela PUC/GO configurado na não apresentação de documentos, a auditoria fiscal do trabalho valeu-se de alguns documentos (contracheques e Distribuição de Carga Horária Docente e resultados dos processos seletivos que selecionaram docentes para migrarem, a partir do segundo semestre de 2024, de horistas para um dos regimes de trabalho mensalistas, regidos pelos Editais 22, 23, 24 e 25) apresentados pela APUC, SINDIPRO e alguns docentes entrevistados, para apurar se houve redução no valor da hora-aula base dos docentes que migraram de regime de trabalho e, conseqüentemente, passaram a ter seus contratos regidos pelo novo Estatuto de Carreira Docente.

Os cálculos salariais na PUC/GO, assim como em toda grande instituição, são realizados por meio de sistemas que utilizam parâmetros padronizados.

Conforme demonstrado pelos cálculos do paradigma acima, a hora-aula base dos docentes aprovados nos processos seletivos de 2024 sofreu redução, afetando a integralidade salarial deles. Essa constatação evidencia a necessidade de uma revisão dos métodos de cálculo adotados e uma maior transparência na apresentação dos documentos relacionados à remuneração dos docentes.

À

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

Ref.: Solicitação de Licença não-remunerada.

Goiânia, 10 de agosto de 2020.

Eu, Lázaro Luiz Mendonça Borges, professor horista auxiliar – I, admitido em 05/02/2014, matrícula nº 17.629, vem expor e requerer o seguinte:

No dia 15/06/2020, data em que estava agendada minha distribuição de carga horária para o semestre 2020-2, no horário estipulado, eu adentrei à reunião telepresencial na plataforma Microsoft Teams, momento em que recebi uma ligação da Coordenadora do Curso de Direito, Professora Neire Divina Mendonça dizendo que não havia mais turmas disponíveis para mim, não obstante eu ter disponibilidade em diversos dias e horários para as disciplinas nas quais eu obtive aprovação quando do processo seletivo de 2014.

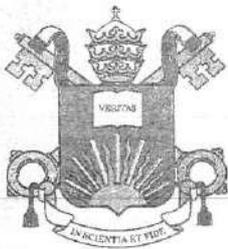
Nessa ocasião, a Coordenadora apresentou-me a sugestão de ingressar com pedido de licença não-remunerada para o semestre 2020-2.

Assim sendo, não restando alternativa, venho através desta solicitar que me seja concedida licença não remunerada referente ao semestre 2020-2.

Reitero que estou à disposição desta Instituição caso surjam, ainda neste semestre de 2020-2, novas turmas na minha área de atuação.

Termos em que,  
Peço deferimento!

*Lázaro Luiz Mendonça Borges*  
**Professor Lázaro Luiz Mendonça Borges**  
Matrícula 17.629



**PUC  
GOIÁS**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
GABINETE DO REITOR

Av. Universitária, 1069 • Setor Universitário  
Caixa Postal 88 • CEP 74605-010  
Goiânia • Goiás • Brasil  
Fone: (62) 3946.1000 • Fax: (62) 3946.1005  
www.pucgoias.edu.br • reitoria@pucgoias.edu.br

## PORTARIA Nº 0296/2020-GR/PRODIN

O Reitor da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais,

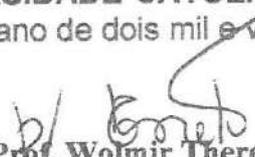
### CONSIDERANDO

os pareceres contidos no Processo DRH-01-2020-332.

### RESOLVE

- Art. 1º - Conceder, a pedido, por prazo **DETERMINADO**, de **10 de agosto de 2020 a 31 de dezembro de 2020**, **LICENÇA NÃO REMUNERADA** ao funcionário **LAZARO LUIZ MENDONCA BORGES**, matrícula n. 17629, admitido em 05/02/2014, portador da identidade nº 2015858 SPTC/GO, inscrito(a) no CPF nº 613296141-00, Professor Horista Auxiliar I-(2014), lotado na **PROGRAD/Escola de Direito e Relações Internacionais/Curso de Direito**.
- Art.2º - Findo o período acima estabelecido e não havendo Prorrogação da Licença não Remunerada o funcionário deverá apresentar-se a **PROGRAD/Escola de Direito e Relações Internacionais/Curso de Direito** para assunção de suas atividades. O não comparecimento no prazo improrrogável de trinta (30) dias implicará no automático abandono de emprego previsto artigo 482, alínea "i" da CLT.
- Art. 3º - Revogam-se todas as disposições em contrário.
- Art. 4º - Registre-se. Cientifique-se.

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**, em Goiânia, aos vinte e oito dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte.

  
**Prof. Wolmir Therezio Amado**  
REITOR DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DE GOIÁS

À

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

Ref.: Solicitação de Licença não-remunerada.

Goiânia, 1º de setembro de 2021.

Eu, Lázaro Luiz Mendonça Borges, professor horista auxiliar – I, admitido em 05/02/2014, matrícula nº 17.629, vem expor e requerer o seguinte:

No dia 24/06/2021, data em que estava agendada minha distribuição de carga horária para o semestre 2021-2, no horário estipulado, eu adentrei à Sala dos Professores – Campus V. A Coordenadora do Curso de Direito, Professora Neire Divina Mendonça disse que não havia mais turmas disponíveis para mim, não obstante eu ter disponibilidade em diversos dias e horários para as disciplinas nas quais eu obtive aprovação quando do processo seletivo de 2014.

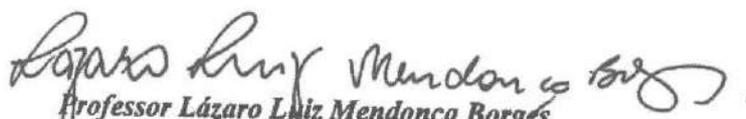
Nessa ocasião, a Coordenadora sugeriu que eu aguardasse o início do semestre, já que o período de matrículas se estenderia até o último dia de agosto/2021, e que haveria a possibilidade de surgir novas turmas.

Todavia, na data de hoje, 1º/09/2021, em contato com a Coordenadora do Curso por WhatsApp, ela me informou que não há turmas disponíveis para mim neste semestre de 2021-2.

Assim sendo, não restando alternativa, venho através desta solicitar que me seja concedida licença não remunerada referente ao semestre 2021-2.

Reitero, por fim, que estou à disposição desta Instituição caso surjam, ainda neste semestre de 2021-2, novas turmas na minha área de atuação.

Termos em que,  
Peço deferimento!

  
Professor Lázaro Luiz Mendonça Borges  
Matrícula 17.629

2020-332

09/09/21



**PUC  
GOIÁS**

15  
24  
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
GABINETE DO REITOR

Av. Universitária, 1069 • Setor Universitário  
Caixa Postal 86 • CEP 74605-010  
Goiânia • Goiás • Brasil  
Fone: (62) 3946.1000 • Fax: (62) 3946.1005  
www.pucgoias.edu.br • reitoria@pucgoias.edu.br

## PORTARIA Nº 0446/2021-GR/PRODIN

A Reitora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais,

### CONSIDERANDO

os pareceres contidos no Processo DRH-01-2020-332.

### RESOLVE

- Art. 1º - Conceder, a pedido, por prazo **DETERMINADO**, de 12 de agosto de 2021 a 31 de dezembro de 2021, **LICENÇA NÃO REMUNERADA** ao funcionário **LÁZARO LUIZ MENDONÇA BORGES**, matrícula n. 17629, admitido em 05/02/2014, portador da identidade nº 2015858 SPTC/GO, inscrito(a) no CPF nº 613296141-00, Professor Horista Auxiliar I-(2014), lotado na **PROGRAD/Escola de Direito, Negócios e Comunicação/Curso de Direito**.
- Art.2º - Findo o período acima estabelecido e não havendo **Prorrogação da Licença não Remunerada** o funcionário deverá apresentar-se a **PROGRAD/Escola de Direito, Negócios e Comunicação/Curso de Direito** para assunção de suas atividades. O não comparecimento no prazo improrrogável de trinta (30) dias implicará no automático abandono de emprego previsto artigo 482, alínea "i" da CLT.
- Art. 3º - Revogam-se todas as disposições em contrário.
- Art. 4º - Registre-se. Cientifique-se.

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**, em Goiânia, aos dezesete dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e um.

HELENISA MARIA GOMES DE O  
NETO:59877910144

Assinado de forma digital por  
HELENISA MARIA GOMES DE O  
NETO:59877910144  
Data: 2021.10.15 10:08:20  
+3709

**Prof. Olga Izilda Ronchi**  
REITORA DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DE GOIÁS

24

À

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

Ref.: Solicitação de Licença não-remunerada.

Goiânia, 04 de março de 2022.

Eu, Lázaro Luiz Mendonça Borges, professor horista auxiliar – I, admitido em 05/02/2014, matrícula nº 17.629, vem expor e requerer o seguinte:

A Coordenadora do Curso de Direito, Professora Neire Divina Mendonça acabou de me informar nesta data que não há novamente turmas disponíveis para mim, não obstante eu ter disponibilidade em diversos dias e horários para as disciplinas nas quais eu obtive aprovação quando do processo seletivo de 2014.

A Coordenadora havia sugerido eu aguardasse o início do semestre, já que o período de matrículas se estenderia até o mês de março/2022, e que haveria a possibilidade de surgir novas turmas.

Todavia, na data de hoje, 04/03/2022, em contato com a Coordenadora do Curso por WhatsApp, ela me informou que não há turmas disponíveis para mim neste semestre de 2022-1.

Assim sendo, não restando alternativa, venho através desta solicitar que me seja concedida licença não remunerada referente ao semestre 2022-1, porém, que esta tenha duração até a antevéspera da data a ser designada para a distribuição da carga horária para o semestre 2022-2..

Reitero, por fim, que estou à disposição desta Instituição caso surjam, ainda neste semestre de 2021-2, novas turmas na minha área de atuação.

Termos em que,

Peço deferimento!

  
Professor Lázaro Luiz Mendonça Borges  
Matrícula 17.629



**PUC  
GOIÁS**

Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Pontifical Catholic University of Goiás  
Av. Universitária, 1069, Setor Universitário  
Caixa Postal 86 - CEP 74.605-010  
Goiânia - Goiás - Brasil

## PORTARIA Nº 0219/2022-GR/PRODIN

A Reitora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais,

### CONSIDERANDO

os pareceres contidos no Processo DRH-01-2020-332.

### RESOLVE

Art. 1º - Conceder, a pedido, por prazo **DETERMINADO**, de **01 de março de 2022 a 31 de julho de 2022**, **LICENÇA NÃO REMUNERADA** ao funcionário **LÁZARO LUIZ MENDONÇA BORGES**, matrícula n. 17629, admitido em 05/02/2014, portador da identidade nº 2015858 SPTC/GO, inscrito(a) no CPF nº 613296141-00, Professor Horista Auxiliar I-(2014), lotado na **PROGRAD/Escola de Direito, Negócios e Comunicação/Curso de Direito**.

Art.2º - Findo o período acima estabelecido e não havendo **Prorrogação da Licença não Remunerada** o funcionário deverá apresentar-se a **PROGRAD/Escola de Direito, Negócios e Comunicação/Curso de Direito** para assunção de suas atividades. O não comparecimento no prazo improrrogável de trinta (30) dias implicará no automático abandono de emprego previsto artigo 482, alínea "i" da CLT.

Art. 3º - Revogam-se todas as disposições em contrário.

Art. 4º - Registre-se. Cientifique-se.

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**, em Goiânia, aos vinte e nove dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e dois.

**HELENISA MARIA GOMES**

**DE O NETO:59877910144**

Assinado de forma digital por HELENISA  
MARIA GOMES DE O NETO:59877910144

Dados: 2022.05.09 09:34:30 -03'00'

**Prof. Olga Izilda Ronchi**

REITORA DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DE GOIÁS

32/10

À  
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
Ref.: Solicitação de Licença não-remunerada.

Goiânia, 29 de setembro de 2022.

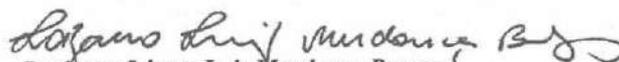
Eu, Lázaro Luiz Mendonça Borges, professor horista auxiliar – I, admitido em 05/02/2014, matrícula nº 17.629, vem expor e requerer o seguinte:

A Diretora da Escola de Direito do Curso de Direito, Negócios e Comunicação, Profa. Ma. Ana Flávia Mori Lima Cesário Rosa me informou neste mês que não há novamente turmas disponíveis para mim, não obstante eu ter disponibilidade em diversos dias e horários para as disciplinas nas quais eu obtive aprovação quando do processo seletivo de 2014.

Assim sendo, não restando alternativa, venho através desta solicitar que me seja concedida licença não remunerada referente ao semestre 2022-2.

Reitero, por fim, que estou à disposição desta Instituição caso surjam, ainda neste semestre de 2022-2, novas turmas na minha área de atuação.

Termos em que,  
Peço deferimento!

  
Professor Lázaro Luiz Mendonça Borges  
Matricula 17.629

2020-332



## PORTARIA Nº 0514/2022-GR/PRODIN

A Reitora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais,

### CONSIDERANDO

os pareceres contidos no Processo DRH-01-2020-332.

### RESOLVE

- Art. 1º - Prorrogar, a pedido, por prazo **DETERMINADO**, de **01 de agosto de 2022 a 31 de dezembro de 2022**, a **LICENÇA NÃO REMUNERADA** do funcionário **LAZARO LUIZ MENDONÇA BORGES**, matrícula n. 17.629, admitido em 05/02/2014, portador da identidade nº 2015858 SPTC/GO, inscrito(a) no CPF nº 613296141-00, Professor Horista Auxiliar I (2014), lotado na **PROGRAD/PROGRAD/Escola de Direito, Negócios e Comunicação/Curso de Direito**.
- Art.2º - Findo o período acima estabelecido e não havendo **Prorrogação da Licença não Remunerada** o funcionário deverá apresentar-se a **PROGRAD/Escola de Direito, Negócios e Comunicação/Curso de Direito** para assunção de suas atividades. O não comparecimento no prazo improrrogável de trinta (30) dias implicará no automático abandono de emprego previsto artigo 482, alínea "i" da CLT.
- Art. 3º - Revogam-se todas as disposições em contrário.
- Art. 4º - Registre-se. Cientifique-se.

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**, em Goiânia, aos dez dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e dois.

HELENISA MARIA  
GOMES DE O  
NETO:59877910144

Assinado de forma digital por  
HELENISA MARIA GOMES DE O  
NETO:59877910144  
Dados: 2022.10.17 11:43:17  
+03'00'

**Prof.ª Olga Izilda Ronchi**  
REITORA DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DE GOIÁS

À

Seção de Administração de Recursos Humanos PUC Goiás

Ref.: Solicitação de Antecipação do Retorno da minha Licença /

Inclusão na distribuição de carga horária 2023/1.

Goiânia, 1º de dezembro de 2022.

Eu, Lázaro Luiz Mendonça Borges, professor horista auxiliar – I, admitido em 05/02/2014, matrícula nº 17.629, vem expor e requerer o seguinte:

Conforme consta da Portaria nº 0514/2022-GR/PRODIN, minha licença se encerra dia 31/12/2022.

E ainda pelo que consta da referida Portaria, findo o período da licença, eu devo me apresentar à PROGRAD/Escola de Direito, Negócios e Comunicação/Curso de Direito para assumência de minhas atividades.

De modo a possibilitar minha inclusão na lista para atribuição da carga horária 2023/1, venho requerer a Antecipação do Retorno da minha Licença e estou me apresentando à PROGRAD/Escola de Direito, Negócios e Comunicação/Curso de Direito para assumência de minhas atividades, requerendo também a minha inclusão no Cronograma de Distribuição da Carga Horária referente ao período 2023/1.

Desde já agradeço a atenção!

Termos em que,  
Peço deferimento!

  
Professor Lázaro Luiz Mendonça Borges  
Matrícula 17.629

À

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

Aos cuidados do DHR

Ref.: Solicitação de Licença não-remunerada.

Goiânia, 28 de março de 2023.

Eu, **Lázaro Luiz Mendonça Borges**, professor horista auxiliar – I, admitido em 05/02/2014, matrícula nº 17.629, vem expor e requerer o seguinte:

Tive a informação neste mês de que novamente não há turmas disponíveis para mim, não obstante eu ter disponibilidade em diversos dias e horários para as disciplinas nas quais eu obtive aprovação quando do processo seletivo de 2014.

Assim sendo, não restando alternativa, venho através desta solicitar que me seja concedida licença não remunerada referente ao semestre 2023-1.

Na semana passada eu não estava conseguindo fazer o “login” junto ao PUC SOL (conforme “prints” anexos), de modo que só estou conseguindo enviar esta solicitação através de meu e-mail institucional nesta data.

Reitero, por fim, que estou à disposição desta Instituição caso surjam, ainda neste semestre de 2023-1, novas turmas na minha área de atuação.

Termos em que,  
Peço deferimento!

  
**Professor Lázaro Luiz Mendonça Borges**  
Matrícula 17.629

## PORTARIA Nº 0186/2023-GR/PRODIN

A Reitora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais,

### CONSIDERANDO

os pareceres contidos no Processo DRH-01-2020-332.

### RESOLVE

Art. 1º - Prorrogar, a pedido, por prazo **DETERMINADO**, de **01 de janeiro de 2023 a 31 de julho de 2023**, a **LICENÇA NÃO REMUNERADA** do funcionário **LAZARO LUIZ MENDONÇA BORGES**, matrícula n. 17.629, admitido em 05/02/2014, portador da identidade nº 2015858 SPTC/GO, inscrito(a) no CPF nº 613296141-00, Professor Horista Auxiliar I (2014), lotado na **PROGRAD/PROGRAD/Escola de Direito, Negócios e Comunicação/Curso de Direito**.

Art.2º - Findo o período acima estabelecido e não havendo Prorrogação da Licença não Remunerada o funcionário deverá apresentar-se a **PROGRAD/Escola de Direito, Negócios e Comunicação/Curso de Direito** para assunção de suas atividades. O não comparecimento no prazo improrrogável de trinta (30) dias implicará no automático abandono de emprego previsto artigo 482, alínea "I" da CLT.

Art. 3º - Revogam-se todas as disposições em contrário.

Art. 4º - Registre-se. Cientifique-se.

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**, em Goiânia, aos dez dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e três.

HELENISA MARIA GOMES DE O NETO:59877910144  
Assinado de forma digital por HELENISA MARIA GOMES DE O NETO:59877910144  
Dados: 2023.05.11 16:08:11 -03'00'

**Prof. Olga Izilda Ronchi**  
REITORA DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DE GOIÁS



AUTO DE INFRAÇÃO Nº 22.802.448-0



ÓRGÃO REGIONAL:

UORG: 015.000.000 SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GO  
Endereço: AV. 85, N.º 887  
Bairro: SETOR SUL  
Município: GOIÂNIA  
UF: GO  
CIF: 03410-0  
CEP: 74.080-010

AUTUADO:

Nome/Razão Social: SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA  
Inscrição: CNPJ:01.587.609/0001-71 CNAE: 8531-7/00 Nº Trabalhadores (total):2306 Local: 2306  
Endereço: AV. PRIMEIRA AVENIDA, 656 - SETOR UNIVERSITARIO - GOIÂNIA/GO CEP: 74605-020  
Nome de Fantasia: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS - SGC  
Porte Econômico: Outros Natureza Jurídica: Outros

EMENTA (Nº/Descrição): 001168-1

Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.

HISTÓRICO:

Trata-se de Auditoria Fiscal Trabalhista mista, iniciada no dia 16 de agosto de 2024, na empresa supracitada, tendo sido emitida NAD - Notificação para Apresentação de Documentos, por meio do DET (Domicílio Eletrônico Trabalhista), para que fossem encaminhados por meio desse mesmo sistema, documentos trabalhistas, a exemplo de: plano de cargos e salários dos docentes, folhas de pagamento analíticas, recibos de pagamento de salário, arquivos de jornada, planilhas em excel com dados dos docentes ativos permanentes da instituição, dentre outros, conforme anexo.  
A NAD foi entregue pessoalmente no dia 16 de agosto de 2024, no entanto após consulta ao portal do DET, observamos que não foram apresentados quaisquer dos documentos solicitados. A empresa encaminhou e-mail no dia 29 de agosto, solicitando dilação de prazo. No entanto, considerando que não foi apresentada NENHUMA documentação, apesar do prazo concedido de 14 dias, prazo suficiente e, inclusive acima da média dos prazos em geral concedidos, a Universidade incorreu na infração supracitada de deixar de apresentar documentos sujeitos à fiscalização do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT. Assim, foi lavrado o presente Auto de Infração na sede da Superintendência Regional do Trabalho em Goiás, portanto, lavrado no local da inspeção dos documentos para fins do art. 629, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e parágrafo único do art. 4º da Portaria 667/2021, por se tratar de procedimento de fiscalização mista (houve solicitação de documentos digitais), nos termos do Decreto Nº 4.552/2002, artigo 30, §3o, tendo em vista a necessidade de pesquisa e uso de sistemas informatizados do MTP.

CAPITULAÇÃO:

Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

BASE LEGAL PARA PENALIDADE:

Art. 630, § 6º da CLT c/c Anexos II e III, da Portaria MTP 667/2021, alterada pela Portaria MTE 66/2024

ELEMENTOS DE CONVICÇÃO:

notificação para apresentação de documentos, pesquisa em sistemas oficiais

DOCUMENTO ANEXADO:

1 - Arquivo CamScanner 16-08-2024 11.11 (2).pdf (NAD)

Nesta data lavrei e protocolizei de forma eletrônica o presente auto de infração, composto por 2 folhas.

Local: GOIÂNIA/GO

Data: 06/09/2024

SUZANA RODRIGUES  
Auditor-Fiscal do Trabalho  
CIF 034100

\*\*\*\* Documento assinado eletronicamente \*\*\*\*



AUTO DE INFRAÇÃO Nº 22.831.050-4



ÓRGÃO REGIONAL:

UORG: 015.000.000 SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GO  
Endereço: AV. 85, N.º 887  
Bairro: SETOR SUL  
Município: GOIÂNIA  
UF: GO  
CIF: 03410-0  
CEP: 74.080-010

AUTUADO:

Nome/Razão Social: SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA  
Inscrição: CNPJ:01.587.609/0001-71 CNAE: 8531-7/00 Nº Trabalhadores (total):2306 Local: 2306  
Endereço: AV. PRIMEIRA AVENIDA, 656 - SETOR UNIVERSITARIO - GOIÂNIA/GO CEP: 74605-020  
Nome de Fantasia: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS - SGC  
Porte Econômico: Outros Natureza Jurídica: Outros

EMENTA (Nº/Descrição): 001168-1

Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.

HISTÓRICO:

Trata-se de Auditoria Fiscal Trabalhista mista, iniciada no dia 16 de agosto de 2024, na empresa supracitada, tendo sido emitida NAD - Notificação para Apresentação de Documentos, por meio do DET (Domicílio Eletrônico Trabalhista), para que fossem encaminhados por meio desse mesmo sistema, documentos trabalhistas, a exemplo de: plano de cargos e salários dos docentes, folhas de pagamento analíticas, recibos de pagamento de salário, arquivos de jornada, planilhas em excel com dados dos docentes ativos permanentes da instituição, dentre outros, conforme anexo.

A NAD foi entregue pessoalmente no dia 06 de setembro de 2024, no entanto após consulta ao portal do DET, observamos que não foram apresentados quaisquer dos documentos solicitados. A empresa encaminhou e-mail no dia 23/09/2024, solicitando dilação de prazo. No entanto, considerando que não foi apresentada NENHUMA documentação, apesar do prazo concedido de 17 dias, prazo suficiente e, inclusive acima da média dos prazos em geral concedidos, e considerando que se trata da segunda notificação enviada à Universidade sem qualquer resposta ou envio de documentos (a primeira notificação foi enviada em agosto e foi lavrado o Auto de Infração correspondente por falta de cumprimento da obrigação), a Universidade incorreu na infração supracitada de deixar de apresentar documentos sujeitos à fiscalização do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.

Assim, foi lavrado o presente Auto de Infração na sede da Superintendência Regional do Trabalho em Goiás, portanto, lavrado no local da inspeção dos documentos para fins do art. 629, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e parágrafo único do art. 4º da Portaria 667/2021, por se tratar de procedimento de fiscalização mista (houve solicitação de documentos digitais), nos termos do Decreto Nº 4.552/2002, artigo 30, §3º, tendo em vista a necessidade de pesquisa e uso de sistemas informatizados do MTP.

CAPITULAÇÃO:

Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

BASE LEGAL PARA PENALIDADE:

Art. 630, § 6º da CLT c/c Anexos II e III, da Portaria MTP 667/2021, alterada pela Portaria MTE 66/2024

ELEMENTOS DE CONVICÇÃO:

notificação para apresentação de documentos, pesquisa em sistemas oficiais

DOCUMENTOS ANEXADOS:

- 1 - Arquivo CamScanner 16-08-2024 11.11 (2).pdf (NAD)
- 2 - Arquivo CamScanner 06-09-2024 11.25 (2).pdf (Segunda NAD)

Nesta data lavrei e protocolizei de forma eletrônica o presente auto de infração, composto por 2 folhas.

Local: GOIÂNIA/GO

Data: 08/10/2024

SUZANA RODRIGUES  
Auditor-Fiscal do Trabalho  
CIF 034100

\*\*\*\* Documento assinado eletronicamente \*\*\*\*



AUTO DE INFRAÇÃO Nº 22.868.872-8



ÓRGÃO REGIONAL:

UORG: 015.000.000 SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE GOIÁS CIF: 35308-6  
Endereço: AV. 85, N.º 887 CEP: 74.080-010  
Bairro: SETOR SUL Município: GOIÂNIA UF: GO

AUTUADO:

Nome/Razão Social: SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA  
Inscrição: CNPJ:01.587.609/0001-71 CNAE: 8531-7/00 Nº Trabalhadores (total):2322 Local: 2322  
Endereço: AV. PRIMEIRA AVENIDA, 656 - SETOR UNIVERSITARIO - GOIÂNIA/GO CEP: 74605-020  
Nome de Fantasia:  
Porte Econômico: Outros Natureza Jurídica: Outros

EMENTA (Nº/Descrição): 001398-6

Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.

HISTÓRICO:

Trata-se de auditoria fiscal trabalhista desenvolvida na Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO), cujo início se deu em 16 de agosto de 2024, em curso até a presente data, motivada por denúncias de graves irregularidades na relação de trabalho dos docentes contratados sob o regime de tempo integral (40 horas) e tempo contínuo (30 horas). As denúncias inicialmente recebidas indicavam a possível prática de assédio moral, alteração unilateral de contratos de trabalho em prejuízo a docentes e não pagamento integral de salários.

Constatou-se que a PUC/GO deixou de pagar integralmente salários a que docentes por ela contratados tinham direito em razão de duas situações verificadas distintas. São elas:

1) REDUÇÃO DO VALOR DA HORA-AULA BASE - docentes que migraram de regime de trabalho e, conseqüentemente, passaram a terem suas carreiras regidas pelo novo Estatuto de Carreira Docente em 2024/2, mediante processos seletivos (Editais nº 22, 23, 25 e 25):

Os processos seletivos promovidos pela PUC/GO no primeiro semestre de 2024, regidos pelos Editais 22, 23, 24 e 25, visaram a transição de docentes horistas para regimes de trabalho mensalistas (Tempo Integral - TI ou Tempo Parcial - TP).

O objetivo principal foi reorganizar o quadro docente, conforme o novo Regulamento da Carreira Docente (RCD), aprovado pela Resolução nº 1/2024, de modo que a adesão formal ao novo RCD foi requisito obrigatório para participação nos certames. Os candidatos tiveram que apresentar a comprovação dessa adesão no momento da inscrição.

Outro ponto importante a ser mencionado é que os candidatos deveriam necessariamente ser docentes horistas integrantes do quadro permanente da PUC Goiás de forma ininterrupta desde 02/01/2021. Portanto, após a migração, os docentes passariam a ocupar melhores posições na fila de prioridade de distribuição de carga horária.

Nesse contexto, alguns docentes que cumpriam os requisitos optaram por participar dos certames. Porém, muitos, ao receberem o salário de agosto/desconfiaram de redução do valor da hora-aula e buscaram, por diversas vias, elucidar suas dúvidas. Não obtendo explicações satisfatórias da universidade, buscaram amparo em suas entidades representativas e na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego denunciado o fato.

A presente auditoria fiscal, já em curso quando desta nova denúncia, diante do obstáculo imposto pela PUC/GO devido à não apresentação de documentos, utilizou alguns documentos (contracheques, Distribuição de Carga Horária Docente e resultados dos processos seletivos - Editais 22, 23, 24 e 25) apresentados pela APUC, SINDIPRO e por alguns docentes entrevistados, para apurar se houve redução no valor da hora-aula base dos docentes que migraram de regime de trabalho e, conseqüentemente, passaram a ter seus contratos regidos

pelo novo Estatuto de Carreira Docente.

Não há informação sobre o valor da hora-aula dos docentes nos contracheques, nem nas folhas de pagamento (acessadas pelo e-Social), tampouco na aba "dados contratuais" do e-social. Essa ausência compromete a transparência na relação de trabalho entre a PUC/GO e os professores, dificultando a verificação do correto cumprimento das normas trabalhistas e salariais. Além disso, impacta a atuação de órgãos públicos que dependem dos dados do e-Social, como o Ministério do Trabalho, para fiscalização das relações empregatícias.

Diante dessa falta de clareza, que tem gerado muitas dúvidas nos docentes sobre a composição de seus salários, as auditoras buscaram informações para subsidiar seus cálculos.

Conforme o arquivo "Demonstrativo de cálculo", anexo a este auto de infração, o valor da hora-aula base dos docentes horistas que participaram do concurso realizado em 2024 e migraram de regime de trabalho (de horista para mensalista) foi reduzido, refletindo no cálculo tanto do salário base quanto de outras verbas salariais e trabalhistas, como anuênio, DSR, férias, 13º, FGTS etc.

Os cálculos salariais na PUC/GO, assim como em toda grande instituição, são realizados por meio de sistemas que utilizam parâmetros padronizados, de modo que a análise de cálculo uma amostra pode servir de parâmetro para outros docentes que estejam em situação semelhante.

Vejam, como exemplo, o cálculo de um (a) docente (identidade preservada para evitar possível retaliação) aprovado (a) no PROCESSO SELETIVO INTERNO DOCENTE PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR - ENSINO PRESENCIAL PROFESSOR(A) COLABORADOR(A) 1 - ESPECIALISTA OU MESTRE TEMPO PARCIAL EDITAL nº 24/2024, que viabilizou a migração de professores do regime horista para o regime Tempo Parcial (TP, mensalista):

Sabemos que o salário básico do nosso paradigma, em 2024/1 (06/2024) foi de R\$ 5.103,00 (vide print do contracheque dele no arquivo Demonstrativo de Cálculo em anexo) e que recebeu carga horária de 20h/semana em 2024/1.

Portanto, para encontrar o valor da hora-aula, usaremos a fórmula Salário = (Nº Horas semanais x 5,25) x Valor da hora aula:

$$R\$5.103,00 / 105 \text{ horas} = R\$48,60 \text{ por hora-aula base}$$

Esse mesmo docente, após ter sido aprovado no concurso e migrado para o regime TP, recebeu 35 horas em 2024/2 e passou a receber salário-base de 7.938,00 (vide print do contracheque e da distribuição de carga horária para 2024/2 no arquivo Demonstrativo de Cálculo em anexo).

Assim sendo, façamos o cálculo da hora-aula para 2024/2:

$$35 \text{ horas semanais} \times 5,25 = 183,75 \text{ horas mensais}$$

Sabemos que o salário básico mensal em 2024/2 (08/2024) foi de R\$ 7.938,00.

Encontremos o valor da hora-aula:  $R\$7.938,00 / 183,75 \text{ horas} = R\$43,21$  por hora-aula base

As auditoras fiscais do trabalho fizeram consultas ao e-social (mais especificamente às folhas de pagamento), por meio do sistema SISFGTS, e baixaram uma planilha com os salários de todos os docentes desde maio de 2021 a agosto de 2024. Posteriormente, buscaram comparar as remunerações dos docentes aprovados anteriores e posteriores ao concurso a fim de verificar se esse mesmo padrão de redução se repetia. Porém, não foi possível fazer os cálculos da hora-aula de uma amostra maior, em virtude do fato de a PUC/GO não ter apresentado os documentos, solicitados em NAD por duas vezes, referente à distribuição das cargas horárias. Assim, limitaram-se aos cálculos do paradigma aqui mencionado.

Conforme demonstrado pelos cálculos do paradigma acima, a hora-aula base dos docentes aprovados nos processos seletivos de 2024 sofreu redução, afetando a integralidade salarial deles. Essa constatação evidencia a necessidade de uma revisão dos métodos de cálculo adotados e uma maior transparência na apresentação dos documentos relacionados à remuneração dos docentes.

Ademais, em entrevista, há casos de docentes que relataram redução

salarial após terem sido aprovado no processo seletivo, vejamos alguns relatos, ipisis litteris: (sigilo da identidade preservado - entrevista mantido sob posse das auditoras):

"passei de Horista para Tempo Parcial Doutor. Houve redução de R\$ 1.320,00 no meu salário, a redução salarial não estava prevista no Edital do Processo Seletivo Docente 2024." (sic).

"No semestre de 2020/2, atuava com carga horária de 40 horas na modalidade horista e recebia, líquido, o valor de R\$ 9.190,20.... Atualmente, em 2024, mantenho a mesma carga horária de 40 horas, sob um novo regime de trabalho, porém com titulação de Doutorado, e meu rendimento líquido foi reduzido para R\$ 8.933,46..." (sic).

2) REDUÇÃO E OU SUPRESSÃO DE CARGA HORÁRIA ABAIXO DO LIMITE ESTABELECIDO PARA O REGIME DE TRABALHO (TI, 40h; TP, 30h, TC, 20, Horista, 8h) COM A PROPORCIONAL REDUÇÃO E OU SUPRESSÃO SALARIAL

A PUC/GO suprimiu a carga horária de professores contratados sob os regimes de trabalho Tempo Integral e/ou Tempo parcial, bem como suprimiu a zero a jornada de alguns professores horistas, sempre com a proporcional redução e/ou supressão salarial.

Ocorre que os regimes de trabalho TI e TP, aplicados aos contratos de trabalho firmados pela universidade sob a égide dos normativos internos anteriores a 2024, são regulados pelo Art. 29, do Regulamento da Carreira Docente de 2014, e pelo Art. 31, do Regulamento da Carreira Docente de 2004 (alterado pela Resolução 9/2014 - CEPEA); bem como pelo Estatuto da Carreira Docente de 1985.

Todos esses regulamentos estabelecem jornada fixa de 40 horas para os contratados sob o regime TI e 30 ou 20 horas para os contratados sob o regime TP. O Regulamento de 2024 inovou ao dizer que para tais regimes a carga horária passa a ser de ATÉ 40, 30 ou 20 horas respectivamente. (Regulamentos em anexo).

A título de exemplo, vejamos o que dispõe o Art. 29, do Estatuto da Carreira docente de 2014:

"Art. 29. Os professores serão contratados sob um dos regimes de dedicação semanal:

I - Regime de tempo integral (TI) destinado ao docente que assume atividades integradas de ensino, pesquisa e/ou extensão, com dedicação obrigatória de 40 (quarenta) horas semanais de presença efetiva na Unidade Acadêmico-Administrativa em que estiver lotado, ou que esteja à disposição da Universidade;

II - Regime de tempo parcial ou contínuo (TC2) destinado ao docente que assume atividades integradas de ensino, pesquisa e/ou extensão, com dedicação obrigatória de 30 (trinta) horas semanais de presença efetiva na Unidade Acadêmico-Administrativa em que estiver lotado, ou que esteja à disposição da Universidade;

III - Regime de tempo parcial ou contínuo (TC1) destinado ao docente que assume atividades integradas de ensino, pesquisa e/ou extensão, com dedicação obrigatória de 20 (vinte) horas semanais de presença efetiva na Unidade Acadêmico-Administrativa em que estiver lotado, ou que esteja à disposição da Universidade;

IV - Regime de hora-aula (Horista), destinado ao docente que assume atividades de ensino e orientação acadêmica, com dedicação de até 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com regulamentação aprovada pelo CEPEA e respeitado o disposto no Art. 318 da Consolidação das Leis do Trabalho."

De acordo com as normativas internas expedidas pela PUC/GO (que são a base legal de formação de seus contratos de trabalho), no regime de Tempo Integral (TI), o docente se obriga prestar uma jornada de trabalho fixa e invariável de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, preservando-se ao menos metade desse tempo para estudos, pesquisa, atividades de extensão, planejamento e avaliação, e tem o direito a receber seu salário mensal com base nessa jornada.

No regime de Tempo Parcial (TC), o docente se obriga prestar uma jornada de trabalho fixa e invariável de 20 ou 30 horas semanais (TC1 e TC2), nelas preservando-se pelo menos 25% do tempo para estudos, planejamento,

avaliação e orientação de alunos, e tem o direito a receber seu salário mensal com base nessa jornada.

Já os professores horistas, contratados exclusivamente para ministrar aulas, são contratados com carga horária mínima, por tempo indeterminado, de 4 horas, podendo chegar a carga total a 40 horas. Sua carga horária semanal mínima fixada em seu contrato de trabalho e na portaria de sua nomeação.

Ou seja, por força das próprias normativas internas da PUC/GO, em especial o Regulamento da Carreira docente, que estabelece a jornada fixa dos regimes de tempo integral e parcial (Art. 29), nota-se que a redução e/ou supressão de carga horária dos docentes contratados sob os regimes de trabalho TI e/ou TP para níveis inferiores aos determinados para cada um desses regimes de trabalho, com a respectiva redução e/ou supressão salarial, se mostra incompatível com os contratos de trabalho dessas modalidades.

A remuneração dos docentes contratados sob os regimes Tempo Integral e Tempo Parcial é fixa, de modo que a redução e/ou supressão salarial para níveis menores do que o legalmente previsto para seus regimes configura não pagamento integral de salário, em infração ao art. 459 da CLT.

Os tribunais trabalhistas têm reconhecido que a injustificada redução ou zeragem da carga horária de professores mensalistas em regime de Tempo Integral é ilegal, mesmo que o contrato preveja flexibilidades na atribuição de aulas.

O entendimento tem sido de que a diminuição injustificada e unilateral da carga horária em prejuízo do professor fere o princípio da irredutibilidade salarial no caso de professores cujo regime de trabalho não seja horista, salvo em casos excepcionais devidamente acordados entre as partes.

A título de exemplo, menciona-se a decisão do TST no PROCESSO Nº TST-RR-1485-75.2011.5.09.0001 é mencionado o seguinte:

"...a redução injustificada do número de aulas, além de infringir os princípios da irredutibilidade salarial e da vedação de alteração unilateral das condições de trabalho, gera prejuízo aos direitos de personalidade do empregado, traduzido na angústia e na insegurança que experimentou em razão da privação dos meios de sua subsistência, ao permanecer vinculado ao contrato de trabalho sem usufruir da remuneração inicialmente contratada.

Neste sentido são os seguintes precedentes desta Corte:

RECURSO DE REVISTA. PROFESSOR. DIFERENÇAS SALARIAIS. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

A redução da carga horária do professor, sem a comprovação da diminuição do número de alunos, constitui ato lesivo ao empregado, passível de indenização por danos morais. Ao reduzir o número de aulas, sem comprovar a diminuição do número de alunos, além de violar os princípios da irredutibilidade salarial e da vedação de alteração unilateral das condições de trabalho, gera dano moral passível de indenização,"

Analisando os dados extraídos por meio de pesquisas do SISFGTS, a Auditoria Fiscal do Trabalho constatou que de 2022 até outubro/2024 a PUC/GO admitiu 199 novos professores, de modo que houve um acréscimo de cerca de 15% em seu quadro de docentes, considerando que, conforme a pesquisa, o número total de docentes ativos em 10/2024 era de 1.321.

Essa expansão do quadro de docentes, combinada com a redução ou zeragem de carga horária de professores nos regimes de TI e TP, é claramente incoerente. A situação não apenas contraria as diretrizes da Resolução 001/2020, como também parece descompassada com o aumento do número de docentes contratados em concomitância com a redução e ou zeragem de carga horária a docentes TI e/ou TP.

Esclareça-se que, em 2024, a PUC/GO elaborou um novo estatuto para a carreira docente, alterando a disposição anterior, passando a prever uma carga horária de "até 40 horas semanais" para professores contratados sob o regime de tempo integral e de até 30h e/ou 20h para as duas modalidades de regime de Tempo Contínuo e Tempo Parcial respectivamente.

Após essa alteração, a Universidade, disponibilizou aos professores que haviam sido contratados sob o estatuto antigo a migração, mediante a opção formal pelo novo estatuto, sendo que muitos optaram por não o assinar o Termo

de Migração.

A Universidade realizou processos seletivos (Editais nº 22, 23, 24 e 25 de 2024), como já mencionado, que tinha como requisito para a participação do docente sua migração para o novo Regime de Carreira Docente de 2024 e como consequência a migração do regime horista para um dos regimes mensalistas (TI, TP) que tiveram, no novo Estatuto, suas jornadas, antes fixas, flexibilizadas, pois o novo regulamento estabelece uma faixa de carga horária para cada tipo de regime (TI até 40h, nos demais estatutos era carga horária fixa de 40h; TP de 12 a 40 horas semanais, os estatutos anteriores previam carga horária fixa de 30h).

Como consequência, a Universidade tem reduzido a carga horária e, proporcionalmente, os salários de diversos docentes contratados como mensalistas nos regimes de Tempo Integral (40 horas), Tempo Contínuo (30 horas) e/ou Tempo Parcial (20 horas), tratando-os como se fossem horistas.

Em caso de extinção de ou redução de alunos em algum curso, em vez de simplesmente não distribuir mais carga horária ao docente do quadro, uma possível saída seria o remanejamento dos professores vinculados a esse curso para outras Escolas ou cursos da Instituição que ofereçam disciplinas afins à sua formação, saída essa, inclusive, que vários professores, por iniciativa própria, buscam a cada começo de semestre.

Vejam as situações constatadas pela fiscalização de reduções/supressões de carga horária com as proporcionais reduções/supressões salariais (alguns dos docentes mencionados foram minuciosamente interrogados, nesses casos os Termos de Depoimentos estão em anexo. Outras situações foram verificadas exclusivamente por meio de pesquisas no e-social e no CAGED):

1) RENATO RESENDE BORGES, CPF 146.350.438-19, professor de matemática, estatística e pesquisa operacional da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, admitido em 01/09/1999, em 2005 passou para o regime de Tempo Integral 40 horas. Em 2021 foi comunicado que teria somente duas turmas (8 horas) no próximo semestre (2022/1). Desde então a carga horária a ele distribuída reduziu muito (4 a 8 horas semanais) e, com isso, seu salário reduziu proporcionalmente. Consta do e-social que ele foi contratado para 40 horas com salário base de R\$ 10.734,00, porém recebeu o vencimento básico em agosto no valor de 2024 R\$ 5722,92; 2) HELAINE DA MOTA SANTOS RESPLANDES, CPF 932.947.191-91, professora horista assistente I, formada em engenharia ambiental e mestre em Engenharia do Meio Ambiente, lotada na Escola Politécnica (Engenharia e Artes) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, admitida, por meio de concurso, em 13/02/2008, entrevistada durante a auditoria, está sem nenhuma carga horária desde 2022 e, conforme consulta no e-social, foi contratada para cumprir 4 horas semanais mediante salário base de R\$ 7.635,60, mas não apareceu na folha de pagamento de agosto de 2024. Ressalte-se que, embora conste do e-social a informação de que está de licença, ela, de fato, está à disposição aguardando carga horária; 3) LARA RUBIA LOPES DE SOUSA, CPF 862.157.791-72, professora ergonomia e segurança do trabalho, TCC 1 e 2, metodologia científica e tecnológica lotada na Escola Politécnica (Engenharia e Artes) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, admitida em 05/02/2014, horista assistente I, está com carga horária zerada e sem receber salário algum desde 2021. Conforme informação do e-social, foi contratada para 04 horas semanais mediante salário base mensal de R\$ 4.835,88, porém não consta da folha de pagamento de agosto de 2024. Ressalte-se que, embora conste do e-social a informação de que está de licença, ela, de fato, está à disposição aguardando carga horária; 4) RAUL OLIVEIRA NUNES, CPF 251.949.501-44, professor lotado na Escola Politécnica (Engenharia e Artes) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, admitido em março/1987, sob o regime de trabalho Tempo Integral, está sem nenhuma carga horária e sem nenhum salário desde 2022. Conforme informação do e-social, foi contratado para 40 horas semanais mediante salário base mensal de R\$ 8.518,46, porém não consta da folha de pagamento de agosto de 2024. Ressalte-se que, embora conste do e-social a informação de que está de licença, ele, de fato, está à disposição aguardando carga horária; 5) RODRIGO MARIANO DA SILVA, CPF 532.879.831-72, admitido em 01/04/1996, professor, formado em

biologia e direito, mestre, lotado na Escola de Ciências Médicas e da Vida da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, admitido em 01/04/1996. Segundo informou em entrevista, está sob o regime de trabalho Tempo Contínuo I (20 horas), atualmente está com 8 horas semanais e nos dois semestres anteriores estava com 6 horas semanais (houve a proporcional redução salarial). Em consulta ao e-social, obteve-se a informação de que foi contratado para 04 horas semanais mediante salário base de R\$ 10.734,00 e de que em agosto de 2024 recebeu vencimento básico de 4292,19, tendo seu salário base contratual sido reduzido em cerca de 60%; 6) Ernesto Camelo de Castro, CPF 424.917.201-59, professor, doutor, admitido em 01 de agosto de 1989 por meio de contratos temporários e aprovado em concurso em 1991, a partir do segundo semestre de 2020 foi-lhe concedidas apenas 8 horas de sala de aula, sendo excluídas as horas de atividades correlatas e administrativas e no ano de 2021 chegou a estar com apenas 4 horas aula. Conforme consulta ao e-social, foi contratado para 04 horas semanais mediante salário base de R\$ 5.734,00 e em agosto de 2024 recebeu vencimento base de R\$ 5365,24, tendo seu salário base sofrido redução de 50%; 7) Eduardo Sugizaki, CPF 588.487.629-72, admitido em 02/03/1998, encontra-se sob o regime de Tempo Integral há mais de 20 anos, em 2024 lhe foi ofertado pela Universidade, uma carga horária de 20 horas. Conforme consulta ao e-social, foi contratado para 40 horas semanais mediante salário base de R\$ 5.632,94, porém em 10/2023 recebeu R\$ 3.374,18 de vencimento básico; 8) Hudson Rodrigues de Novais, CPF 323.512.321-00, admitido em 01/09/1987, contratado para uma jornada de 40 horas semanais (conforme informações do e-social), consta do e-social que está de licença não remunerada, mas, em depoimento, o docente deixa claro que está a espera de carga horária, em seu relato disse que a Coordenação do curso de Filosofia realizou uma reunião para informar os docentes sobre a necessidade de reduzir a carga horária, sob risco de demissões caso não aceitassem. Ainda, relatou que a Coordenação descumpra a portaria da Universidade sobre a distribuição de carga horária, priorizando professores jovens (horistas) em detrimento dos mais antigos e de tempo integral. Ademais, a auditoria fiscal constatou que há no e-social a informação de que ele está de licença não remunerada, mas, na verdade, ele está disponível aguardando carga horária (vide relatório em anexo, que detalha outras situações de professores com informação de Licença Não Remunerada no e-social); 9) Mardônio Pereira da Silva, CPF 323.347.881-04, conforme informações do e-social: admitido em 02/03/1998, professor adjunto I, contratado para cumprir jornada de 40 horas semanais, salário base R\$ 10.734,00, teve seu salário reduzido consideravelmente no primeiro semestre de 2022, pois em outubro de 2021 recebeu um vencimento básico bruto (referente a 30 dias) de R\$ 11.278,21 mais anuênio de R\$ 2.706,77, somando uma remuneração bruta de R\$ 13.974,98; porém, em outubro de 2022, recebeu um vencimento básico bruto (referente a 30 dias) de R\$ 9.304,52 mais anuênio de R\$ 2.326,13, somando uma remuneração bruta de R\$ 11.630,65, tendo havido uma redução salarial de cerca de 16%; 10) Maria Esperança Fernandes Carneiro, professora, doutora, admitida em 23/04/1982 para cumprir 40 horas semanais mediante salário base de R\$ 15.794,96, recebeu em agosto de 2024 R\$ 11.082,65 (conforme consulta ao e-social); 11) Guelber Caetano Chaves, professor horista contratado para, no mínimo, 4 horas, admitido em 05/02/2014, não migrou para o novo Estatuto de Carreira Docente (não consta seu nome em nenhum dos resultados dos processos seletivos), não recebeu nenhum salário em agosto, setembro e outubro/2024.

Ressalte-se que: 1) Há casos de docentes aqui mencionados que se enquadram em ambas as situações mencionada, tendo sido mantido seu nome uma única vez na lista de empregados deste auto de infração; 2) Os docentes constante da lista de empregados deste auto de infração não mencionados na situação 2 são os que se enquadram exclusivamente na situação 1; 3) foram lavrados os autos dois autos de infração (22.802.448-0 e 22.831.050-4) por não apresentação de documentos, o que configurou EMBARAÇO À FISCALIZAÇÃO; 4) não foi possível verificar a adequada progressão dos docentes na carreira em razão da ausência de documentos suficientes; 5) outros possíveis casos de docentes mensialistas com carga horária e salário reduzidos drasticamente e/ou zerados podem existir, esta auditoria foi realizada apenas com base em uma amostra de

documentos apresentada por terceiros e/ou extraídos de ações judiciais, bem como de dados consultados no e-social por meio de CPF de docentes aleatoriamente selecionados (amostragem aleatória simples); 5) A auditoria, iniciada presencialmente e concluída online, incluiu análise documental, pesquisas em sistemas, entrevistas via Teams e ações na SRT/GO, caracterizando uma fiscalização mista conforme o Decreto n° 4.552/2002. O Auto de Infração foi lavrado com base na CLT e na Portaria MTP n° 667/2021, durante a inspeção dos dados e documentos. Ressalta-se que sua elaboração exige o uso do Sistema Auditor, exclusivo da Inspeção do Trabalho, em equipamento com Windows e acesso à internet; 6) Foi anexado a este auto de infração o relatório de fiscalização, que detalha todo o processo de auditoria, as situações encontradas, as análises feitas e traz, como anexos, documentos que serviram de elementos de convicção à auditoria fiscal.

"Lavrado no local da inspeção, conforme parágrafo único do art. 4° da Portaria 667/2021."

**CAPITULAÇÃO:**

Art. 459, § 1°, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**BASE LEGAL PARA PENALIDADE:**

Art. 4° da Lei 7.855/89 c/c Anexo I, da Portaria MTP 667/2021, alterada pela Portaria MTE 66/2024

**ELEMENTOS DE CONVICÇÃO:**

Entrevistas com trabalhadores, pesquisas em banco de dados oficiais (e-social, RAIS e CAGED) por meio do sistema SISFGTS, folhas de pagamento analíticas, alguns holerites apresentados por empregados (frise-se que a autuada descumpriu integralmente as duas Notificações para Apresentação de Documentos).

**DOCUMENTO ANEXADO:**

1 - Arquivo RELATORIO\_COM\_ANEXOS.pdf (RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO COM DOCUMENTOS QUE SERVIRAM DE ELEMENTO DE CONVICÇÃO)

**TRABALHADORES ALCANÇADOS PELA INFRAÇÃO:**

ID	Trabalhador	CPF	Admissão
1	ADRIANA DE OLIVEIRA BERNARDI	59024267153	05/08/2015
2	AIDA BRUNA QUILICI CAMOZZI	79710280163	05/02/2014
3	ALEX CARRER BORGES DIAS	71600949134	06/08/2018
4	ALEXANDRE FRANCISCO DE AZEVEDO	80324231172	05/02/2014
5	ALINE ALVES BRASILEIRO	22066803863	05/02/2014
6	ALINE DE CASSIA OLIVEIRA CASTRO	93784520197	13/08/2020
7	ALVARO DE MELO FILHO	69264317104	06/08/2012
8	ANA CANDIDA CARDOSO CANTARELLI	01910944122	01/10/2015
9	ANA FLAVIA MARINHO DE LIMA GARROTE	81167571134	11/02/2014
10	ANA FLAVIA MORI LIMA CESARIO ROSA	79932983187	06/08/2009
11	ANA MARIA DE SOUSA DUARTE	35006544104	05/02/2014
12	ANALICE DE SOUSA ARRUDA VINHAL DE CARVALHO	50707248191	05/08/2015
13	ANDRE LUIZ AIDAR ALVES	01303026600	08/02/2014
14	ANDREA ALVES RIBEIRO	85636169191	05/02/2014
15	ANDREA BATISTA MAGALHAES	57616760104	29/11/1993
16	ANDREA CINTIA DA SILVA	47980486153	06/08/2008
17	ANGELITA EVARISTO BARBOSA PONTES	56592302100	12/02/2007
18	ANIBAL SANTOS JUKEMURA	77821491187	05/09/2009
19	ANTONIO CARLOS BORGES CUNHA	50033980187	07/08/2006
20	BARBARA MARIOTTO BORDIN DOURADO	94815208115	05/02/2014
21	CARLA CAROLINA BATISTA MACHADO	78514177168	08/02/2014
22	CARLOS HENRIQUE REIS ROCHAEL	43932150104	06/08/2009
23	CARMEN CECILIA CENTENO DA SILVA	68923937134	05/02/2014
24	CAROLINA CARDOSO DE SOUZA	72358351172	01/10/2015
25	CAROLINE REGINA DOS SANTOS	90048318191	10/02/2010
26	CASSIA SILVA DE MIRANDA GODOY	59007273191	06/02/2018
27	CASSIANO ANTONIO LEMOS PELIZ JUNIOR	92717446168	18/02/2014
28	CLODOALDO MOREIRA DOS SANTOS JUNIOR	69190062515	11/02/2009

AI 35308728 AUTO DE INFRAÇÃO Nº 22.868.872-8

29	CRISTIANE LORIZA DANTAS	94187592172	05/02/2014
30	CRISTIENE COSTA CARNEIRO	02659161194	04/02/2015
31	DANIELA CRISTINA CAMPOS		
32	DEBORA DE OLIVEIRA LARA RASSI	41339495104	01/02/2010
33	DJALMA TAVARES DE GOUVEIA NETO	70562156100	05/02/2014
34	EDUARDO SUGIZAKI	58848762972	02/03/1998
35	EDWIGES CONCEICAO CARVALHO CORREA	30489148115	02/04/2014
36	ELISANGELA EURIPEDES RESENDE GUIMARAES	56549296153	05/03/2004
37	ERNESTO CAMELO DE CASTRO	42491720159	01/08/1989
38	EUFROSINA SARAIVA SILVA	13719513149	01/09/2010
39	EVELYN CINTRA ARAUJO	87000431172	01/08/2011
40	FABRICIO SCHLAG	77586085153	01/03/2014
41	FERNANDO GOMES RODRIGUES	63427168115	11/02/2014
42	FLAVIA MARTINS NASCENTE	81667663100	09/02/2009
43	FLAVIANE CRISTINA DA COSTA LIMA	91815126191	05/02/2014
44	FRANCISLENE PEREIRA DA SILVA	64346820182	08/02/2014
45	FRANK SOUSA CASTRO	79724850110	09/08/2004
46	FREDERICO ALVES DA SILVA	93668198187	10/02/2010
47	FREDERICO DOURADO RODRIGUES MORAIS	00127421556	01/03/2014
48	GENILDA DA SILVA ALEXANDRIA SOUSA	97576700149	06/08/2012
49	GLENDA BATISTA DE ALMEIDA ANDRADE	83379134104	05/02/2014
50	GLEYDSON FERREIRA DE MELO	00277461197	18/03/2014
51	GODAMEYR ALVES PEREIRA DE CALVARES	64105504134	05/02/2014
52	GOIACY CAMPOS DOS SANTOS DUNCK	27179109304	05/02/2014
53	GUELBER CAETANO CHAVES	83060332134	05/02/2014
54	GUSTAVO SIQUEIRA VINHAL	01892600170	05/02/2014
55	HELAINÉ DA MOTA SANTOS RESPLANDES	93294719191	13/02/2008
56	HELIO CAPEL GALHARDO FILHO	44079630182	05/02/2014
57	HUDSON RODRIGUES DE NOVAIS	32351232100	01/09/1987
58	IASMIM RIBEIRO DA COSTA	89302206149	01/12/2010
59	INACIO BELINA FILHO	87182173115	09/08/2010
60	ISABELA PAIVA GOMES FERRANTE	00558340199	01/09/2014
61	ISABELA SILVA LEVINDO DE SIQUEIRA	04024750119	30/09/2019
62	ISAC CARDOSO DAS NEVES	80469272104	01/09/2010
63	ISAIAS MOREIRA FERRAZ JUNIOR	52157881115	01/09/2008
64	JAQUELINE LUVISOTTO MARINHO	21465417842	05/02/2014
65	JOAO PAULO DE MORAIS ALVES	00676898173	05/02/2014
66	JOSE ALUISIO E ARAUJO JUNIOR	85655945134	05/02/2014
67	JOSE EDUARDO BARBIERI	21661918867	11/02/2009
68	JOSE HUMBERTO ABRAO MEIRELES	72170980172	06/08/2009
69	JULIA DA PAIXAO OLIVEIRA MELLO E PARGEON	43889298168	13/02/2014
70	JULIANA DE OLIVEIRA ROSA LOPES	95394672172	05/02/2014
71	JULIENY AVELINA DE ASSUNCAO	91350018104	07/08/2006
72	JULIO ANDERSON ALVES BUENO	86159038168	05/02/2014
73	KARLA BEATRIZ NASCIMENTO PIRES	30761921168	06/08/2008
74	KARLA CARVALHO MIRANDA	83186840104	01/02/2013
75	KAROLINA KELLEN MATIAS	52179010125	09/02/2004
76	KATYA ALEXANDRINA MATOS BARRETO MOTTA	36114111168	11/02/2014
77	KENIA CRISTINA FERREIRA DE DEUS LUCENA	93628650178	05/02/2014
78	KERLITA KYARELY GONCALVES DE CARVALHO	83427066134	10/02/2010
79	LAIDILCE TELES ZATTA SANTOS	00563953101	01/03/2011
80	LARA RUBIA LOPES DE SOUSA	86215779172	05/02/2014
81	LARISSA MACHADO ELIAS DE OLIVEIRA	87809060104	11/02/2009
82	LARISSA MARIANA VELOSO DE OLIVEIRA	88149307168	01/03/2005
83	LARISSA PRISCILLA PASSOS JUNQUEIRA REIS BAREATO	25470335852	08/08/2012
84	LARISSA SEABRA TOSCHI	78460735168	02/03/1998
85	LARISSA SILVA BARBOSA	90746376120	01/04/2009
86	LAZIENY AVELINA DE ASSUNCAO	77735862172	05/02/2010
87	LEILA MARCIA PEREIRA DE FARIA	82204454168	05/02/2014

88	LEONARDO MAMEDE	76918033115	01/08/2010
89	LEONIDAS ALBANO DA SILVA JUNIOR	90634560182	05/02/2014
90	LETICIA NUNES ROCHA	00216799163	04/02/2015
91	LILIANE BARROS DE ALMEIDA CARDOSO	57640823153	01/02/2013
92	LORENNIA ROCHA LOBO E SILVA MAMEDE	85498769172	14/03/2001
93	LUCIANA CARVALHO SILVEIRA	99969785168	16/03/2018
94	LUCIANA FERREIRA SERENINI PRADO	48642703172	05/02/2014
95	LUCIANA NOVAIS DE OLIVEIRA BRITO	00543910164	16/01/2003
96	LUCIENE CAMPOS FALCAO SILVEIRA	84249145115	05/02/2014
97	LUIZ ALVARO DE OLIVEIRA JUNIOR	99983133172	05/08/2013
98	LUIZ ANTONIO DA SILVA JUNIOR	18455019859	05/02/2014
99	LUIZ DE PAULA SILVEIRA JUNIOR	48576980134	07/08/2006
100	LUIZ HENRIQUE FERNANDES MUSMANN	00313445770	01/09/2009
101	LUIZA DE MARILAC RIBEIRO CARDOSO	34840753172	21/03/2014
102	MARA RUBIA VENANCIO VIEIRA	70828776172	11/02/2014
103	MARCELO BAREATO	13888669863	01/08/2011
104	MARCIA CRISTINA DE ANDRADE BORGES	07283027726	08/02/2014
105	MARDÔNIO PEREIRA DA SILVA	32334788104	02/03/1998
106	MARGARETH REGINA GOMES VERISSIMO DE FARIA	89131207120	08/02/2014
107	MARIA AUGUSTA FERNANDES JUSTINIANO	31082661104	05/02/2014
108	MARIA CAROLINA GILIOLO GOOS	31314085883	08/02/2014
109	MARIA ESPERANÇA FERNANDES CARNEIRO	31104061104	23/04/1982
110	MARIA ESTER DE SOUZA	42753210144	11/02/2014
111	MARIA IVETE DE MOURA	78986893134	04/02/2015
112	MARINA DE MORAES E PRADO MORABI	00757655190	01/04/2015
113	MARIUSA GOMES BORGES	21950989100	09/08/2004
114	MARLOS CASTANHEIRA	71451757115	05/02/2014
115	MARLY XAVIER DOS SANTOS	77059913149	05/02/2014
116	MARTA ISABEL VALENTE AUGUSTO MORAES CAMPOS NUNES A	01657165175	06/08/2018
117	MARTHA NASCIMENTO CASTRO	28733516839	05/02/2014
118	MATHEUS GODOY PIRES	12638488852	05/02/2014
119	MAURO MEIRA DE MESQUITA	36030481134	17/10/1990
120	MILLENE BALDY DE SANTANNA BRAGA GIFFORD	62424688168	06/08/2008
121	NATHALIE MARTELLI DE PAULA	01867007177	05/02/2014
122	NICALI BLEYER FERREIRA DOS SANTOS	90723929149	05/02/2014
123	OTILIA AIDA MONTEIRO LOTH	69653690191	04/08/2014
124	PAMORA MARIZ SILVA DE FIGUEIREDO CORDEIRO	62422464149	01/02/2010
125	PATRICIA QUITERO ROSENZWEIG	64832635115	03/01/2006
126	PAULA CANDIDA DA SILVA DIAS	00617900108	04/02/2015
127	PAULA RAMOS NORA DE SANTIS	59952490100	03/02/2014
128	PERICLES LOPES DOURADO	90551567104	05/02/2014
129	RAFAEL FELIPE DE MORAES	95942980144	06/02/2014
130	RAFAEL LEAL MARTINS	89407105172	05/02/2014
131	RAFAEL SOUTO	86401092149	05/02/2014
132	RAQUIA RABELO ROGERI	84812893100	05/08/2014
133	RAUL OLIVEIRA NUNES	25194950144	01/03/1987
134	RAYANA GOMES OLIVEIRA LORETO	02359341197	12/02/2019
135	REGINALDO MARTINS DA SILVA	85672599168	13/09/2018
136	REJANE DE CARVALHO SANTIAGO	84637323134	08/02/2014
137	RENATA DE BASTOS ASCENCO SOARES	58961666134	08/08/2005
138	RENATO RESENDE BORGES	14635043819	01/09/1999
139	ROBERTA CRISTINA DE MORAIS SIQUEIRA	59018305120	06/08/2012
140	RODRIGO MARIANO DA SILVA	53287983172	01/04/1996
141	ROSENEIDE APARECIDA CONDE	06782716828	01/08/2012
142	SALMEN CHAQUIP BUKZEM	32599986672	05/02/2014
143	SARA DE CASTRO CANDIDO	95050639115	16/08/2014
144	SILVIA ROSA DE SOUZA TOLEDO	47078812115	08/02/2014
145	SIMONE VIEIRA TOLEDO GUADAGNIN	38739054187	01/08/2007
146	SUZANA FERREIRA ALVES	00911487158	05/02/2014

AI 5030728 Folha nº 10/10 AUTO DE INFRAÇÃO Nº 22.868.872-8

147	TALISSA DE MORAES TAVARES MIRANDA	78860539153	01/08/2012
148	TATIANA RENATA PEREIRA JUCA	56978430200	05/02/2014
149	THAIS DE ARVELOS SALGADO	02711792102	25/09/2019
150	THAISA BORGES ROCHA	30942639847	01/03/2009
151	THIAGO CAMARGO IWAMOTO	00762076178	08/02/2014
152	THYAGO DO VALE ROSA	93418787134	12/02/2014
153	VANESSA RORIZ FERREIRA DE ABREU	03148585127	06/08/2018
154	VANILCE VILMAR BERNARDES	79928846120	08/08/2014
155	VANUSA CLAUDETE ANASTACIO USIER LEITE	77893220600	19/05/2008
156	VIVIANE LEONEL CASSIMIRO MEIRELES	93483120149	01/03/2005
157	WALERIO MAGALHAES BANDEIRA	58593411134	05/02/2014
158	ZILAH CANDIDA PEREIRA DAS NEVES	81116950120	13/02/2006
159	ZILDA MISSENO PIRES SANTOS	56101619168	04/08/2014

Nesta data lavrei e protocolizei de forma eletrônica o presente auto de infração, composto por 10 folhas.

Local: GOIÂNIA/GO

Data: 04/12/2024

SHARENA ANDRADE GOMES VIDAL

Auditor-Fiscal do Trabalho

CIF 353086

\*\*\*\* Documento assinado eletronicamente \*\*\*\*



AUTO DE INFRAÇÃO Nº 22.868.873-6



ÓRGÃO REGIONAL:

UORG: 015.000.000 SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE GOIÁS CIF: 35308-6  
Endereço: AV. 85, N.º 887 CEP: 74.080-010  
Bairro: SETOR SUL Município: GOIÂNIA UF: GO

AUTUADO:

Nome/Razão Social: SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA  
Inscrição: CNPJ:01.587.609/0001-71 CNAE: 8531-7/00 Nº Trabalhadores (total):2322 Local: 2322  
Endereço: AV. PRIMEIRA AVENIDA, 656 - SETOR UNIVERSITARIO - GOIÂNIA/GO CEP: 74605-020  
Nome de Fantasia:  
Porte Econômico: Outros Natureza Jurídica: Outros

EMENTA (Nº/Descrição): 001737-0

Adotar qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso ao trabalho ou à sua manutenção.

HISTÓRICO:

Trata-se de auditoria fiscal trabalhista desenvolvida na Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO), cujo início se deu em 16 de agosto de 2024, em curso até a presente data, motivada por denúncias de graves irregularidades na relação de trabalho dos docentes contratados sob o regime de tempo integral (40 horas) e tempo contínuo (30 horas). As denúncias inicialmente recebidas indicavam a possível prática de assédio moral, alteração unilateral de contratos de trabalho em prejuízo a docentes e não pagamento integral de salários.

A auditoria fiscal do trabalho, durante o processo fiscalizatório, concluiu pela ocorrência de prática discriminatória, conforme se explica abaixo.

No primeiro semestre de 2024, a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO) realizou processos seletivos regidos pelos Editais nº 22, 23, 24 e 25/2024. O objetivo era permitir que professores horistas, caso aprovados, pudessem migrar para regimes de trabalho de Tempo Integral ou Tempo Parcial, aderindo formalmente ao novo Regime da Carreira Docente de 2024. Contudo, ao longo de auditorias e entrevistas com docentes, foram identificadas práticas que configuram discriminação, em violação à Lei nº 9.029/95, que proíbe atos discriminatórios no ambiente de trabalho.

Os processos seletivos excluía expressamente os professores em licenças, incluindo Licença Maternidade e Licença Não Remunerada para Interesse Particular, conforme estipulado no art. 7º, I, do Edital nº 22/2024.

A exclusão de mulheres em licença maternidade dos processos seletivos realizados pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO), conforme previsto no art. 7º, I, do Edital nº 22/2024, configura discriminação ilícita e violação de diversos preceitos legais e constitucionais, especialmente no que tange à Lei nº 9.029/95, à Constituição Federal e à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), ratificada pelo Brasil.

A Lei nº 9.029/95 proíbe práticas discriminatórias no acesso ao emprego e na manutenção da relação de trabalho, incluindo aquelas baseadas em sexo, estado de gravidez e condições familiares.

Ao excluir mulheres em licença maternidade do certame, a Universidade criou um obstáculo injustificado para que as trabalhadoras pudessem concorrer a um regime de trabalho prioritário quanto à distribuição de carga horária em razão de sua condição de gênero e do exercício de direitos legalmente assegurados, como o afastamento para cuidados com o recém-nascido.

Essa exclusão, resulta em discriminação, pois restringiu as mulheres em Licença Maternidade a oportunidade de migrarem para um regime de trabalho prioritário quanto à distribuição de carga horária (TI e/ou TP). Além disso, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, caput e inciso I, estabelece o princípio da igualdade, determinando que homens e mulheres são

iguais em direitos e obrigações. No mesmo sentido, o art. 7º, inciso XVIII, assegura à mulher a licença maternidade como garantia de proteção à maternidade e à infância.

Ao vedar a participação de mulheres em licença maternidade no processo seletivo, a PUC/GO viola esse princípio constitucional, criando uma diferenciação entre trabalhadoras com base em sua condição familiar e biológica, que é incompatível com os valores do Estado Democrático de Direito.

A exclusão de mulheres em licença maternidade também fere compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, como a CEDAW, que exige a adoção de medidas para eliminar discriminações que prejudiquem a igualdade de oportunidades no trabalho. O Comitê da CEDAW, em reiteradas ocasiões, condenou práticas que penalizam as mulheres por exercerem direitos relacionados à maternidade, entendendo que tais atos consolidam desigualdades estruturais de gênero.

Ainda, ao excluir do processo seletivo docentes em Licença por Interesse particular vetou a participação de docentes que estavam com carga horária zerada e cujos contratos de trabalho no e-social estavam com o equivocado registro de afastamento sob a rubrica "Licença Não Remunerada", conforme minuciosamente detalhado no tópico anterior (vide mais detalhes no Relatório de Fiscalização, item III.2.3) Análise das entrevistas combinada com análise das informações do e-social.).

Informa-se, para os devidos fins, que: 1) A maior remuneração paga em 08/2024 pela PUC/GO foi de R\$ 36.793,25 (composta pelas rubricas salário base - 11.954,90, anuênio - 3.945,12, ant. reajust. compensável - 418,42, grat. repres. função - 20.474,81); 2) Trata-se de infração que prejudica uma coletividade de empregados, motivo pelo qual não se mencionou, a título de exemplo, um empregado prejudicado; 3) Foram lavrados os autos dois autos de infração (22.802.448-0 e 22.831.050-4) por não apresentação de documentos, o que configurou EMBARAÇO À FISCALIZAÇÃO; 4) A auditoria, iniciada presencialmente e concluída online, incluiu análise documental, pesquisas em sistemas, entrevistas via Teams e ações na SRT/GO, caracterizando uma fiscalização mista conforme o Decreto nº 4.552/2002. O Auto de Infração foi lavrado com base na CLT e na Portaria MTP nº 667/2021, durante a inspeção dos dados e documentos. Ressalta-se que sua elaboração exige o uso do Sistema Auditor, exclusivo da Inspeção do Trabalho, em equipamento com Windows e acesso à internet; 5) Foi anexado a este auto de infração o relatório de fiscalização, que detalha todo o processo de auditoria, as situações encontradas, as análises feitas e traz, como anexos, documentos que serviram de elementos de convicção à auditoria fiscal.

"Lavrado no local da inspeção, conforme parágrafo único do art. 4º da Portaria 667/2021."

**CAPITULAÇÃO:**

Art. 1º da Lei nº 9.029/1995.

**BASE LEGAL PARA PENALIDADE:**

Art. 3º, I da Lei 9.029/95

**ELEMENTOS DE CONVICÇÃO:**

Editais nº 22, 23, 24 e 25/2024 referentes aos processos seletivos promovidos pela PUC/GO no primeiro semestre de 2024; entrevista com docentes e dirigentes da APUC e do SINDIPRO, consulta ao e-social.

**DOCUMENTO ANEXADO:**

1 - Arquivo RELATORIO\_COM\_ANEXOS.pdf (RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO COM DOCUMENTOS ANEXOS QUE SERVIRAM DE ELEMENTOS DE CONVICÇÃO)

Nesta data lavrei e protocolizei de forma eletrônica o presente auto de infração, composto por 3 folhas.

Local: GOIÂNIA/GO

Data: 04/12/2024

SHARENA ANDRADE GOMES VIDAL

Auditor-Fiscal do Trabalho

CIF 353086

\*\*\*\* Documento assinado eletronicamente \*\*\*\*



AUTO DE INFRAÇÃO Nº 22.869.415-9



ÓRGÃO REGIONAL:

UORG: 015.000.000 SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GO  
Endereço: AV. 85, N.º 887  
Bairro: SETOR SUL  
Município: GOIÂNIA  
UF: GO  
CIF: 03410-0  
CEP: 74.080-010

AUTUADO:

Nome/Razão Social: SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA  
Inscrição: CNPJ:01.587.609/0001-71 CNAE: 8531-7/00 Nº Trabalhadores (total):2306 Local: 2306  
Endereço: AV. PRIMEIRA AVENIDA, 656 - SETOR UNIVERSITARIO - GOIÂNIA/GO CEP: 74605-020  
Nome de Fantasia: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS - SGC  
Porte Econômico: Outros Natureza Jurídica: Outros

EMENTA (Nº/Descrição): 001146-0

Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.

HISTÓRICO:

Trata-se de Auditoria Fiscal Trabalhista mista, iniciada no dia 16 de agosto de 2024, na empresa supracitada, tendo sido emitida algumas NAD - Notificação para Apresentação de Documentos, por meio do DET (Domicílio Eletrônico Trabalhista), para que fossem encaminhados por meio desse mesmo sistema, documentos trabalhistas, a exemplo de: plano de cargos e salários dos docentes, folhas de pagamento analíticas, recibos de pagamento de salário, arquivos de jornada, planilhas em excel com dados dos docentes ativos permanentes da instituição, dentre outros, conforme anexo. A empresa não apresentou os documentos solicitados, o que resultou na lavratura de autos de infração (Duas NADs deixaram de ser cumpridas).

1) DO RELATÓRIO FISCAL

FOI ELABORADO UM RELATÓRIO FISCAL COM TODAS AS INFORMAÇÕES RELEVANTES SOBRE A AUDITORIA FISCAL TRABALHISTA REALIZADA NA PUC. PORTANTO, O REFERIDO RELATÓRIO ESTÁ ANEXADO A ESTE AUTO E FAZ PARTE INTEGRANTE, COMO FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA, DE TODOS OS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS DURANTE ESSA AÇÃO FISCAL, INCLUSIVE DO PRESENTE AUTO DE INFRAÇÃO. NESTE RELATÓRIO SÃO ANEXADOS DOCUMENTOS E PRINTS DE DOCUMENTOS QUE CORROBORAM COM O FATOS AQUI RELATADOS.

2) DA INFRAÇÃO

A empresa autuada incorreu na infração supracitada, ao permitir o pagamento de salário complessivo aos professores visto que NÃO há informação sobre o valor da hora-aula dos docentes nos contracheques, nem nas folhas de pagamento (acessadas pelo E-Social), tampouco na aba "dados contratuais" do E-social. Essa ausência compromete a transparência na relação de trabalho entre a PUC/GO e os professores, dificultando a verificação do correto cumprimento das normas trabalhistas e salariais. Além disso, impacta a atuação de órgãos públicos que dependem dos dados do E-Social, como o Ministério do Trabalho, para fiscalização das relações empregatícias.

Diante dessa falta de clareza, que tem gerado muitas dúvidas nos docentes sobre a composição de seus salários, as auditoras buscaram informações para subsidiar seus cálculos.

De fato, a postura da PUC de ignorar as Notificações Fiscais emitidas e não apresentar os documentos, associadas ao fato de emitir contracheques com dados importantes que não estão claros, como valor da hora aula e do DSR (Descanso Semanal Remunerado) dificultou muito o trabalho fiscal e, com certeza traz prejuízo aos trabalhadores que não possuem clareza quando aos valores que recebem. Foi inclusive lavrado Auto de Infração específico, por diminuição do valor da hora aula paga a alguns professores sem justificativa e amparo legal, o que só foi descoberto pelo trabalho de auditoria, mesmo diante das dificuldades supracitadas. E os professores não sabem o que tem direito, quanto recebem e nem podem compreender quando o salário é reduzido (valor da hora aula) pois não lhes são apresentados com clareza, os valores exatos que tem direito a receber.

O pagamento do Descanso Semanal Remunerado englobado no valor das horas

aulas, também configura pagamento de salário complessivo, conforme entendimento jurisprudencial (Súmula 91 TST). Inclusive, em pesquisa aos sistemas SISFGTS e E-SOCIAL, há rubricas diversas nas folhas de pagamento da PUC mas, de um total de de 221 rubricas, não há rubricas para Descanço Semanal Remunerado e valor de hora aula.

Quando o empregador efetua pagamento de forma complessiva, ou seja, sem clareza em todas as rubricas e valores, está sim efetuando o pagamento sem a devida formalização de recibo. O recibo emitido está obscuro, com ausência de informações importantes e trazem prejuízos ao trabalhador e à fiscalização.

Assim, foi lavrado o presente Auto de Infração na sede da Superintendência Regional do Trabalho em Goiás, portanto, lavrado no local da inspeção dos documentos para fins do art. 629, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e parágrafo único do art. 4º da Portaria 667/2021, por se tratar de procedimento de fiscalização mista (houve solicitação de documentos digitais), nos termos do Decreto Nº 4.552/2002, artigo 30, §3o, tendo em vista a necessidade de pesquisa e uso de sistemas informatizados do MTP.

**CAPITULAÇÃO:**

Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**BASE LEGAL PARA PENALIDADE:**

Art. 510 da CLT c/c Anexo I, da Portaria MTP 667/2021, alterada pela Portaria MTE 66/2024

**ELEMENTOS DE CONVICÇÃO:**

notificação para apresentação de documentos, pesquisa em sistemas oficiais

**DOCUMENTOS ANEXADOS:**

- 1 - Arquivo CamScanner 16-08-2024 11.11 (2).pdf (NAD)
- 2 - Arquivo notificacao-2MQH1JWIOFHWJH.pdf (NAD PUC concessão de licenças)
- 4 - Arquivo Folhas de pagamento.pdf (Folha de pagamento)
- 5 - Arquivo ilovepdf\_merged (1)\_compressed (2).pdf (Relatório de ação fiscal e documentos correlatos)

Nesta data lavrei e protocolizei de forma eletrônica o presente auto de infração, composto por 2 folhas.

Local: GOIÂNIA/GO

Data: 04/12/2024

SUZANA RODRIGUES  
Auditor-Fiscal do Trabalho  
CIF 034100

\*\*\*\* Documento assinado eletronicamente \*\*\*\*



AUTO DE INFRAÇÃO Nº 22.869.416-7



ÓRGÃO REGIONAL:

UORG: 015.000.000 SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GO  
Endereço: AV. 85, N.º 887  
Bairro: SETOR SUL  
Município: GOIÂNIA  
UF: GO  
CIF: 03410-0  
CEP: 74.080-010

AUTUADO:

Nome/Razão Social: SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA  
Inscrição: CNPJ:01.587.609/0001-71 CNAE: 8531-7/00 Nº Trabalhadores (total):2306 Local: 2306  
Endereço: AV. PRIMEIRA AVENIDA, 656 - SETOR UNIVERSITARIO - GOIÂNIA/GO CEP: 74605-020  
Nome de Fantasia: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS - SGC  
Porte Econômico: Outros Natureza Jurídica: Outros

EMENTA (Nº/Descrição): 101114-6

Deixar a organização de adotar as medidas previstas no subitem 1.4.1.1 da NR-01, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.

HISTÓRICO:

Trata-se de Auditoria Fiscal Trabalhista mista, iniciada no dia 16 de agosto de 2024, na empresa supracitada, tendo sido emitida algumas NAD - Notificação para Apresentação de Documentos, por meio do DET (Domicílio Eletrônico Trabalhista), para que fossem encaminhados por meio desse mesmo sistema, documentos trabalhistas, a exemplo de: plano de cargos e salários dos docentes, folhas de pagamento analíticas, recibos de pagamento de salário, arquivos de jornada, planilhas em excel com dados dos docentes ativos permanentes da instituição, dentre outros, conforme anexo.

A empresa não apresentou os documentos solicitados em duas Notificações, o que resultou na lavratura de autos de infração. Apenas os documentos de uma terceira Notificação enviada, solicitando documentos específicos sobre licença de professores, foi encaminhada. Mas deixou de apresentar todo o restante de documentos necessários à auditoria trabalhista solicitados. 1) DO RELATÓRIO FISCAL FOI ELABORADO UM RELATÓRIO FISCAL COM TODAS AS INFORMAÇÕES RELEVANTES SOBRE A AUDITORIA FISCAL TRABALHISTA REALIZADA NA PUC. PORTANTO, O REFERIDO RELATÓRIO ESTÁ ANEXADO A ESTE AUTO E FAZ PARTE INTEGRANTE, COMO FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA, DE TODOS OS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS DURANTE ESSA AÇÃO FISCAL, INCLUSIVE DO PRESENTE AUTO DE INFRAÇÃO. NESTE RELATÓRIO SÃO ANEXADOS DOCUMENTOS E PRINTS DE DOCUMENTOS QUE CORROBORAM COM O FATOS AQUI RELATADOS. 2) DA SITUAÇÃO FÁTICA Em 1985, a PUC/GO criou um estatuto da carreira docente que previa que os professores contratados sob o regime de tempo integral deveriam cumprir uma carga horária de dedicação obrigatória de 40 horas semanais. Esse regime, ao longo dos anos, assegurou aos docentes uma jornada de trabalho estável, sem possibilidade de redução unilateral por parte da Universidade e a garantia de um salário relativamente fixo, evoluindo com o valor da hora aula.

Outros Estatutos foram publicados em 2004 e 2014 e, sempre com a previsão de Professores em Tempo Integral (TI), com cumprimento de 40 horas; Professores em Tempo Contínuo/Parcial (TP), com carga horária de 30 horas e 20 horas e professores horista. Como exemplo, cite-se o art. 29, do Estatuto da Carreira docente de 2014:

"Art. 29. Os professores serão contratados sob um dos regimes de dedicação semanal:

I - Regime de tempo integral (TI) destinado ao docente que assume atividades integradas de ensino, pesquisa e/ou extensão, com dedicação obrigatória de 40 (quarenta) horas semanais de presença efetiva na Unidade Acadêmico-Administrativa em que estiver lotado, ou que esteja à disposição da Universidade;

II - Regime de tempo parcial ou contínuo (TC2) destinado ao docente que

assume atividades integradas de ensino, pesquisa e/ou extensão, com dedicação obrigatória de 30 (trinta) horas semanais de presença efetiva na Unidade Acadêmico-Administrativa em que estiver lotado, ou que esteja à disposição da Universidade;

III - Regime de tempo parcial ou contínuo (TC1) destinado ao docente que assume atividades integradas de ensino, pesquisa e/ou extensão, com dedicação obrigatória de 20 (vinte) horas semanais de presença efetiva na Unidade Acadêmico-Administrativa em que estiver lotado, ou que esteja à disposição da Universidade;

IV - Regime de hora-aula (Horista), destinado ao docente que assume atividades de ensino e orientação acadêmica, com dedicação de até 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com regulamentação aprovada pelo CEPEA e respeitado o disposto no Art. 318 da Consolidação das Leis do Trabalho." De acordo com as normativas internas expedidas pela PUC/GO (que formam a base legal de formação de seus contratos de trabalho), sob o regime de Tempo Integral (TI), o docente se obriga a prestar uma jornada de trabalho fixa e invariável de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, preservando-se ao menos metade desse tempo para estudos, pesquisa, atividades de extensão, planejamento e avaliação.

No regime de Tempo Parcial (TC), o docente se obriga a prestar uma jornada de trabalho fixa e invariável de 20 ou 30 horas semanais (TC1 e TC2), nelas preservando-se pelo menos 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de alunos. Já os professores horistas, contratado exclusivamente para ministrar aulas, são contratados com carga horária mínima, por tempo indeterminado, de 4 horas, podendo chegar a carga total a 40 horas. Sua carga horária semanal mínima fixada em seu contrato de trabalho e na portaria de sua nomeação.

Ou seja, por força das próprias normativas internas da PUC/GO, a redução de carga horária se mostra incompatível com os contratos de trabalho dessas modalidades (TI e TP).

Ainda nesse sentido, o Decreto nº 9.235/2017, que regulamenta as questões de Ensino Superior previstas na Lei de Diretrizes Básicas da Educação (Lei nº 9.394/96), prevê no art. 93, que o exercício ou atividade docente em tempo integral compreende a prestação das 40 horas de trabalho, sendo reservado o tempo de pelo menos 20 horas semanais para estudos, pesquisa, extensão, planejamento, gestão e avaliação.

No entanto, há vários relatos de professores da PUC/GO e, inclusive inúmeras ações judiciais, em que professores demonstram que a Instituição tem agido de maneira abusiva e ilegal, reduzindo a jornada de trabalho e de salário, inclusive desses professores em tempo integral. Alguns encontram-se com redução drástica da carga horária e, até mesmo, sem qualquer carga horária disponível, o que demonstra um descumprimento do acordo contratual realizado com esses professores, considerando o Estatuto da Carreira Docente a eles aplicados. De modo que, aos professores menselistas (TI e/ou TP) contratados sob a vigência dos Estatutos anteriores ao de 2024, há de ser distribuídas as 40 horas, ou 30 ou 20 horas, dependendo do regime de contratação, e não podem sofrer qualquer redução salarial caso lhes sejam distribuídas cargas horárias menores.

Outra reclamação recorrente nos depoimentos realizados durante esta auditoria refere-se à falta de transparência e de critérios objetivos na distribuição e concessão de cargas horárias entre os professores. Embora existam Resoluções, como a nº 001/2020, que estabelecem regras para esse processo, os docentes não têm acesso a informações ou documentos que comprovem a observância dos critérios estipulados. Além disso, quando solicitam esclarecimentos, as explicações não são fornecidas, sendo apenas informados de que não há carga horária disponível e que aguardem o próximo semestre. De forma geral, os professores relataram que os critérios para a distribuição de cargas horárias acabam, na prática, sendo contaminados por subjetivismos dos coordenadores de departamentos, que priorizam determinados docentes em detrimento de outros, muitas vezes distribuindo carga horária a professores horistas em detrimento de

professores TI e/ou TP.

De acordo com as regras estabelecidas pela Resolução nº 001/2020 (doc. em anexo) da PUC/GO, os docentes contratados sob o regime de Tempo Integral (TI) têm prioridade na distribuição de carga horária, seguidos, na ordem de prioridade, pelos contratados em Tempo Parcial (TP) e, por fim, pelos professores horistas.

No entanto, segundo relatos, os docentes têm observado situações em que professores que ocupam posições inferiores na fila de prioridades recebem carga horária em detrimento daqueles que, conforme o regulamento de distribuição, deveriam ser priorizados. Essas inconsistências geram questionamentos quanto à transparência e ao cumprimento das normas estabelecidas.

De fato, restou constatado que há frequentes reduções e até mesmo zeragem de distribuição de carga horária a professores antigos de casa ao passo que, a Universidade vem contratando novos docentes a cada ano e realizando processos seletivos para migrar professores horistas, para o regime de TI e/ou TP.

Dentre as várias ações judiciais trabalhistas, em tramitação contra a Universidade, vamos para alguns exemplos: ao observarmos o Recurso Ordinário Trabalhista 0010294-64.2023.5.18.0007, a professora (nome e CPF omitidos em preservação de sua identidade) foi contratada como professora no dia 1º de abril de 1995. A contar de 1º de junho de 2005 (Portaria 886/2005) foi promovida para professora em regime de tempo integral (TI), com jornada de 40 horas semanais. Na condição de professora em regime de tempo integral, de acordo com as regras emitidas pela própria PUC-GO, o salário é fixo e invariável (ACC 0010101-94.2015.5.18.0018). A docente, especialista contratada para trabalhar como professora no curso de Fonoaudiologia, como professora TI (Tempo Integral), até meados de 2021, era remunerada com 40 horas semanais. Em 2022 teve sua jornada e salário reduzidos consideravelmente e no mês 03/2023 seu salário foi zerado.

Existem inúmeras ações judiciais em tramitação no judiciário, em que os professores apresentam relatos idênticos: Redução ilícita de jornada de trabalho e salário, inclusive de professores de tempo integral. A título de exemplo, podem ser citadas ainda, as ações propostas por Tule Cesar Barcelos Maia (0010588-44.2022.5.18.0010), Ana Maria Barboza Lemos (0010186-81.2022.5.18.0003), Raul Oliveira Nunes (0010472-81.2021.5.18.0007), Mardônio Pereira da Silva (0010234-06.2023.5.18.0003), dentre diversos outros professores.

O SINPRO-GO notificou a Instituição com o intuito de se reunir com os gestores e buscar uma resolução conciliatória em relação à redução de carga horária e salário dos professores em tempo integral, tempo contínuo e horistas (doc. Anexo), mas não obteve, segundo relato dos dirigentes sindicais entrevistados pela auditoria fiscal trabalhista, respostas da PUC/GO.

Analisando os dados extraídos por meio de pesquisas do sistema SISFGTS (que realiza a extração de dados de diversos sistemas como o E-social, RAIS, etc.), a Auditoria Fiscal do Trabalho constatou que: de 2022 até outubro/2024, a PUC/GO admitiu 199 novos professores, de modo que houve um acréscimo de cerca de 15% em seu quadro de docentes, considerando que, conforme a pesquisa, o número total de docentes ativos em 10/2024 era de 1.321. Essa expansão do quadro de docentes, combinada com a redução ou zeragem de carga horária de professores nos regimes de TI e TP, é claramente incoerente.

A situação não apenas contraria as diretrizes da Resolução nº 001/2020, como também parece descompassada com o aumento do número de docentes contratados em concomitância com a redução e ou zeragem de carga horária a docentes TI e/ou TP. Esclareça-se que, em 2024, a PUC/GO elaborou um novo estatuto para a carreira docente, alterando a disposição anterior, passando a prever uma carga horária de "até 40 horas semanais" para professores contratados sob o regime de tempo integral. Após essa alteração, a Universidade, segundo relatos de docentes, convidou, professores que haviam sido contratados sob o estatuto antigo a assinarem um documento de migração

para o novo estatuto, sendo que muitos optaram por não o assinar. Acrescente-se ainda, que a Universidade realizou processo seletivo (Editais nº 22, 23, 24 e 25 de 2024) para a reclassificação de professores, de horistas para regimes em tempo Integral e Parcial, o que trouxe como uma de suas consequências a migração para o novo Regime de Carreira Docente de 2024. Portanto, vários professores horistas se tornaram professores TI ou TP, enquanto professores que já estão nesse regime, estão sem carga horária disponível para trabalhar.

De fato, esta auditoria observou que a Universidade tem reduzido a carga horária de diversos docentes contratados como mensalistas nos regimes de Tempo Integral (40 horas), Tempo Contínuo (30 horas) e/ou Tempo Parcial (20 horas), tratando-os como se fossem horistas. Essa prática compromete seus salários e benefícios, ao mesmo tempo em que busca criar artifícios legais para justificar tais ações, que configuram evidente irregularidade.

Os professores que possuem garantia do regime de Tempo Integral, protegidos por seus respectivos Estatutos, em geral, têm se mantido em seus contratos originais. No entanto, os docentes mais recentes, que não dispõem dessas proteções legais, como os horistas, tendem a aceitar a migração, especialmente por passarem a ter prioridade quando da distribuição de carga horária.

Uma possível justificativa da PUC/GO no sentido de hipotética redução na quantidade de alunos, seria a razão das reduções/zeragem de carga horária e salário de docentes mensalistas mas, esse argumento não parece ser coerente diante do acréscimo do quadro de professores nos últimos anos e dos processos seletivos realizados de 2024 que migrou vários docentes do regime horista para TI e TP, afinal o aumento no quadro de professores e as migrações de horistas para regimes de Tempo Integral (TI) e Tempo Parcial (TP) sugerem que há demanda suficiente para justificar essas contratações e migrações.

Diante de uma redução significativa no número de alunos, seria mais lógico priorizar a redistribuição de carga horária entre os docentes já contratados, em conformidade com a Resolução 001/2020, antes de ampliar o corpo docente e antes de realizar novas migrações de regime. Essas contradições reforçam a percepção de que as práticas adotadas não apenas carecem de transparência, mas também violam os direitos dos professores mensalistas, gerando um ambiente de instabilidade e insegurança contratual.

A situação exige uma análise criteriosa e medidas corretivas para garantir o cumprimento das normas estabelecidas e a preservação dos direitos trabalhistas. Em caso de extinção de algum curso, em vez de simplesmente não distribuir mais carga horária ao docente do quadro, uma possível saída seria o remanejamento dos professores vinculados a esse curso para outras Escolas ou cursos da Instituição que ofereçam disciplinas afins à sua formação. De acordo com informações disponíveis no site oficial da PUC/Goiás, a estrutura acadêmica da Universidade é organizada em cinco Escolas, abrangendo um total de 44 cursos de graduação presenciais, 25 graduações a distância, 11 programas de pós-graduação (com 11 mestrados e seis doutorados) e 21 especializações, distribuídos por todas as áreas do conhecimento. Esse amplo portfólio acadêmico demonstra que há diversas possibilidades de alocação e aproveitamento de docentes dentro da própria Universidade.

#### SOBRE A REDUÇÃO E/OU ZERAGEM DE JORNADA E DE REMUNERAÇÃO SEM O ACEITE DOS DOCENTES COMBINADA COM ASSÉDIO MORAL

A redução e/ou zeragem da carga horária dos professores que implica, necessariamente, em uma diminuição proporcional e/ou zeragem dos salários, sem o amparo em Convenção ou Acordo Coletivo, fere o princípio da irredutibilidade salarial, conforme previsto no artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal.

A diminuição e/ou zeragem da remuneração dos docentes, sem sua anuência e sem amparo em acordo coletivo, é ilegal e constitui mais uma violação aos direitos trabalhistas. Ademais, o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que qualquer alteração no contrato de

trabalho deve ocorrer por mútuo consentimento e, mesmo assim, não pode resultar em prejuízos ao empregado.

A redução da carga horária e dos salários dos professores, combinada com o já mencionado contexto (processo seletivo permitindo a migração de docentes do regime Horista para TI e/ou TP e aumento do quadro docente), configuram alterações contratuais unilaterais e prejudiciais, infringindo diretamente essa disposição legal. Sem o consentimento genuíno dos docentes e com a imposição de perdas salariais, essa modificação deve ser considerada inválida. Essas situações têm sido verificadas, principalmente, em relação aos professores que possuem direitos previstos em Estatutos da Carreira Docente anteriores a 2024, de carga horária de 40, 30 ou 20 horas obrigatórias. Mas, também, se observam reduções drásticas e supressões de cargas horárias, em relação a alguns professores mais novos, admitidos sob outras formas, como horista e sob a exegese do novo Estatuto de 2024, em especial, os que não foram aprovados no novo processo seletivo realizado em 2024, já mencionado em parágrafos anteriores. Os primeiros, professores mais antigos, possuem relativa estabilidade e, para serem demitidos, precisam ser observados critérios previstos nos Estatutos dos Professores a que estão vinculados. As situações relatadas de manutenção de docentes antigos, alguns com mais de 30 anos de casa, com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, porém sem distribuição de nenhuma carga horária, somada ao fato de estar havendo novas contratações e de ter sido realizado processo seletivo que permitiu a migração de horistas para os regimes mensalistas de trabalho, pode levantar a suspeita de que a Universidade esteja aguardando que, em virtude da insustentabilidade da situação, o professor tome a iniciativa da rescisão contratual.

Vejam os abaixo as análises de alguns dos depoimentos de docentes prestados à Auditoria Fiscal Trabalhista (Termos de Depoimentos em Anexos). Ressalte-se que os docentes abaixo autorizaram a anexação dos referidos depoimentos a este relatório. Importante frisar, que há um receio dos trabalhadores em se expor nas auditorias fiscais em geral e, não apenas na presente auditoria, em decorrência do receio de possíveis retaliações.

#### ANÁLISE DOS DEPOIMENTOS DE PROFESSORES

Conforme Termo de Depoimento de HELAINE DA MOTA SANTOS RESPLANDES, admitida em 13/02/2008 e entrevistada durante a auditoria, ela está sem carga horária desde 2022; não recebeu quaisquer explicações da Universidade e está tendo dificuldades na busca de outras oportunidades de trabalho devido ao fato de sua carteira de trabalho estar assinada, o que dificulta contratações em outros locais. Como sua renda era a principal da família, o impacto do corte salarial foi grande, teve que retirar os filhos da escola particular e está constantemente em negociação com a empresa do plano de saúde devido às dificuldades em quitá-lo. Segundo seu depoimento, a instabilidade profissional e financeira foram fatores desencadeadores de problemas psiquiátricos, como crises de ansiedade, e cardíacos, tendo, inclusive, que se submeter a tratamento com medicação controlada. A indiferença da Universidade, sem comunicação e sem resposta às suas solicitações, criou uma sensação de impotência e desvalorização. A pressão para manter as contas da família em dia, somada à ausência de perspectivas de emprego, impacta sua saúde integral, afetando tanto o corpo quanto a mente. A reiterada não distribuição de carga horária, sem qualquer tipo de explicação, somada ao isolamento profissional e ao bloqueio de novas oportunidades, tem lhe causada muito sofrimento. O fator financeiro agrava o quadro de pressão, uma vez que ela não tem renda, mas ainda está vinculada à Universidade, o que gera insegurança financeira e causa danos à sua saúde física, emocional e mental.

Por sua vez, LARA RUBIA LOPES DE SOUSA, admitida em 05/02/2014, conforme seu depoimento, teve sua carga horária zerada em 2021, sem aviso prévio, e não recebeu novas turmas desde então. A falta de comunicação foi particularmente devastadora para Lara, que não tinha outra fonte de renda e

enfrenta, além disso, a situação crítica do filho pequeno em tratamento de quimioterapia. Financeiramente, passou a depender totalmente do suporte do pai de seu filho. A indiferença da Universidade em relação ao seu futuro profissional gerou nela um profundo sentimento de abandono e desvalorização, contribuindo para um estado emocional e mental fragilizado. A pressão financeira, especialmente com o filho em tratamento médico, acentuou a angústia e a ansiedade, criando um ambiente de constante estresse. O fato de manter o vínculo sem salário atrapalha sua vida profissional, afetando sua autoestima e o seu bem-estar psicológico. A atitude da Universidade de manter os professores sem carga horária e sem demissão formal, colocando-os em um limbo financeiro e profissional, evidencia um claro comportamento danoso e de violência psicológica. A ausência de respostas ou apoio para amenizar a situação criou um ambiente tóxico, agravando os problemas de saúde mental de Lara.

RAUL OLIVEIRA NUNES, após 33 anos de trabalho dedicados à Universidade (admitido em 1987), também teve sua carga horária zerada sem qualquer explicação, sendo preterido por novos professores contratados para o Departamento/Escola. A falta de comunicação da PUC o deixou em uma situação de isolamento. Isso impactou drasticamente sua vida financeira e sua esposa teve que assumir a maior parte das despesas familiares. Raul relatou que começou a entrar em depressão e buscou atendimento psicológico na própria Universidade (no estágio do Departamento de Psicologia), mas desistiu após não conseguir marcar novas sessões. Raul disse que passou por um profundo abalo emocional, resultado de uma combinação entre a perda do reconhecimento profissional, a súbita interrupção de sua rotina de trabalho e a pressão financeira. O fato de ver a Universidade contratando outros professores enquanto ele estava sem carga horária, associada ao bloqueio de acesso aos sistemas da Universidade, aumentou o sentimento de inutilidade e contribuiu para o desenvolvimento do estado depressivo.

RENATO RESENDE BORGES, admitido em 01/09/1999, teve sua carga horária reduzida drasticamente, saindo de 40 horas para períodos de apenas 4 a 8 horas por semana, o que impactou significativamente seu salário, que saiu de cerca de R\$ 13.000,00 mensais para R\$ 2.500,00 mensais. Essa situação levou-o a perder o plano de saúde para ele e sua mãe idosa. Além disso, ele foi preterido em várias oportunidades para ministrar disciplinas que fazem parte de sua especialidade, sendo substituído por professores externos. A perda substancial de renda e a incapacidade de arcar com as despesas médicas e familiares criaram um cenário de ansiedade e insegurança. O sentimento de inutilidade descrito por Renato, e o questionamento sobre sua escolha de carreira, refletem um profundo impacto emocional causado pela instabilidade profissional e financeira. A pressão financeira contínua e a desvalorização profissional contribuíram para um desgaste psicológico significativo. O professor ERNESTO CAMELO DE CASTRO, admitido em 1989, também teve sua carga horária de 40 horas semanais, como professor TI (tempo integral), drasticamente reduzida, de forma progressiva, desde 2019, chegando a ficar com apenas 4 horas aula por semana, sem que fossem fornecidas informações reais sobre sua situação perante a Instituição e sobre a transparência do processo de distribuição de carga horária. Tem vivido numa total incerteza profissional e financeira, o que o coloca em uma posição de ficar "mendigando", todo semestre, junto à Coordenação de diversos cursos, carga horária. O professor acredita que o fato de não ter migrado para o novo Estatuto dos Docentes pode ser um dos motivos da redução de jornada, pois em reuniões foi informado que o regime ao qual pertencia estava em extinção e poderiam ficar sem disponibilidade de horários, como uma forma de a Universidade pressionar os professores a migrarem. Relatou que se dedicou por mais de 30 anos à Universidade e as reduções de carga horária supracitadas têm trazido diversos malefícios a sua saúde mental e a sua vida financeira e familiar. O cenário de incerteza é muito ruim e chegou a trabalhar de Uber para tentar complementar a renda. Essa situação retrata o limbo financeiro e profissional em que vários docentes se encontram, mesmo após anos

de dedicação à Instituição, que não os demite (segundo critérios legais) e permite que fiquem trabalhando com redução drástica do salário, quando não supressão, o que tem sido fonte de sofrimento e adoecimento.

Quanto ao professor EDUARDO SUGIZAKI, admitido em 02/03/1998, foi contratado para trabalho em Tempo Integral (TI), com jornada de 40 horas. Tem tido sua jornada reduzida desde 2019, chegando a trabalhar apenas 4 horas de trabalho por mês, em regime de acompanhamento especial (REIA), pois, segundo a PUC/GO, havia turmas em que pudesse lecionar. Informou que se encontra sem lotação definida na Instituição pois sua antiga "Escola" (antes denominada Coordenação) foi extinta, e não foi realocado em outra Escola, ficando no "limbo". Relatou que tem ficado "mendigando" turmas junto às coordenações de diversas Escolas e cursos, a cada começo de semestre. O professor tem se dedicado há mais de 20 anos à Instituição e agora está passando por diversos problemas financeiros, familiares e psicológicos devido à redução do trabalho e, conseqüentemente do salário. Relatou, ainda, que não há clareza, transparência e coerência distribuição de carga horária e nas explicações aos professores, e que os superiores ficam sempre alimentando esperanças de que a situação vai melhorar no próximo semestre. Apesar de haver publicação de normas que regulam a concessão e distribuição de vagas aos professores, muitos reclamaram da falta de clareza quanto aos critérios que, de fato, são aplicados na distribuição de carga horária. Alegam que as normas não parecem ser respeitadas e não conseguem entender o porquê de professores mais novos e/ou horistas recebem carga horária em detrimento de docentes antigos contratados sob os regimes TI e/ou TP (mensalistas). Essa falta de clareza da Instituição quanto aos resultados e critérios usados nas distribuições de cargas horárias abre brechas para posturas que ferem a imparcialidade e igualdade, com concessão de preferências e escolhas subjetivas.

O professor HUDSON RODRIGUES DE NOVAIS, admitido em 1987, encontra-se em situação parecida com a do professor supracitado, pois está há quase 30 anos trabalhando na PUC/GO. Em 2020, teve um problema de saúde e precisou se ausentar por um período, após apresentação de atestado médico e, para seu espanto, quando esteve apto a retornar, em 2021, teve sua carga horária totalmente suprimida, situação em que se encontra até a presente data. Isso tem-lhe acarretado problemas de diversas ordens como financeiros, familiares e psicológicos. Encontra-se no limbo financeiro e profissional visto que a Universidade não o demite e não lhe concede horas para trabalho, fica impossibilitado de sacar o FGTS, por exemplo. Ademais, não há transparência nas posturas da Instituição quantos aos critérios de distribuição de carga horária, pois, apesar de haver normativo para isso, ele é genérico e concede liberdade aos Coordenadores para agir como querem, tanto que, segundo seu relato, os professores no geral não entendem como têm sido realizadas as distribuições de carga horária na prática e, todo semestre, é gerada esperança no professor de que a situação possa mudar e melhorar.

Esses são apenas resumos de alguns relatos de professores que aceitaram prestar depoimento e, além desses, as auditoras fiscais tiveram contato via telefone, reunião por vídeo conferência, entrevistas via formulários do Google Forms ou presencialmente, com diversos outros professores que enfrentam situações semelhantes, e que, por receio de se exporem e sofrerem retaliações, pediram anonimato.

#### ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COMBINADA COM INFORMAÇÕES DO E-SOCIAL

Após ouvirem diversos professores da PUC/GO, as Auditoras Fiscais do Trabalho realizaram uma análise criteriosa das informações disponíveis nos bancos de dados oficiais do Ministério do Trabalho, acessíveis pelo sistema SISFGTS e E-social e ações judiciais existentes (com tema pertinente a este Relatório). Durante a verificação, as Auditoras constataram que, no banco de dados do e-Social, constava a informação de que alguns professores entrevistados estavam de licença não remunerada. Essa situação chamou a atenção, pois alguns desses docentes relataram, durante as entrevistas, insatisfação por não estarem recebendo carga horária ou por receberem carga horária muito reduzida. Diante dessa aparente contradição, as

Auditoras Fiscais do Trabalho decidiram realizar uma triagem específica de alguns professores cujos registros no e-Social indicavam licença não remunerada.

Posteriormente, entraram em contato com alguns desses profissionais para entrevistas adicionais (alguns tiveram receio de falar), questionando-os sobre a veracidade da informação de estarem de licença. Surpreendentemente, alguns professores afirmaram desconhecer a existência desse registro em seus cadastros, enquanto outros explicaram que assinaram um pedido de licença por orientação da PUC/GO, após serem informados por seus departamentos de que não haveria carga horária a ser distribuída. Conforme print dos documentos anexados no Relatório Fiscal (identidade do docente preservada, por se tratar de sigilo solicitado), o docente entrevistado solicitou uma licença, por orientação de seu departamento, fundamentada no fato de a PUC/GO alegar ausência de carga horária a lhe distribuir.

Ressalte-se que não tinha interesse particular nenhum na licença, o fez apenas em razão da orientação dada pelo empregador e da subordinação jurídica inerente ao contrato de trabalho, tendo em vista o pedido da Universidade para que o docente efetuassem o pedido e "regularizasse" sua situação perante a Instituição. Porém, em virtude das dificuldades financeiras que vinha enfrentando, alguns meses depois apresentou outro documento solicitando distribuição de carga horária para si.

Contudo, a situação não se enquadra em nenhuma das hipóteses legais de licença não remunerada, que incluem licença para tratar de interesses particulares, para acompanhamento de cônjuge, para desempenho de mandato classista ou para tratar da própria saúde ou de familiares. Em alguns casos, é importante frisar, que os docentes desconheciam a informação de licença não remunerada em seus cadastros e, portanto, trata-se de inserção de dados irreais em banco de dados oficiais, configurando uma possível fraude, já que informações incorretas estavam sendo registradas sem o consentimento ou ciência dos professores. Essa situação demanda investigação, pois implica não só em práticas contrárias à legislação trabalhista, como também no comprometimento da integridade dos dados em sistemas oficiais. Esses professores, supostamente em licença sem remuneração, ainda foram mais prejudicados ao serem impedidos pela PUC de acesso a sistemas informatizados da Instituição e de participação de processos seletivos (Editais 22, 23, 24 e 25), ocorridos no primeiro semestre de 2024, uma vez que, conforme as regras dos editais, quem está de licença não poderia participar (o que foi corroborado pelos depoimentos colhidos). Esses professores, na verdade, não estão de licença sem remuneração e, sim, estão SEM CARGA HORÁRIA DISPONIBILIZADA e sem salário, não podem ministrar aulas e não são dispensados.

Ressalte-se que a auditoria, diligentemente, enviou uma terceira Notificação para Apresentação de Documentos (NAD), via Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET), para que a PUC apresentasse os documentos que comprovassem as licenças não remunerada dos professores que, apesar de terem em seus contratos, no e-social, o registro desse tipo de afastamento, disseram, em entrevista, que não só não estão de licença, como continuam aguardando distribuição de carga horária para eles. Porém, a PUC/GO apresentou os documentos solicitados no prazo fornecido mas, não consta dentre esse documentos, os comprovantes do pedido e concessão de licença dos professores mencionados no Relatório Fiscal (em especial item III.2.3). Vejamos algumas situações pontuais, verificadas por pesquisas feitas com a utilização do Sistema SisFGTS, que busca informações do E-social e das folhas de pagamento: 1) HELAINE DA MOTA SANTOS RESPLANDE, está em afastamento desde 09/08/2021, conforme informações em sistema, no entanto, informou, em depoimento, que não se encontra de licença e, sim, aguardando que lhe sejam concedidas aulas para ministrar. E, ainda, consta lhe foi pago salário até a competência 12/2021, apesar de, do e-social, constar de que estava de licença desde 08/2021. 2) LARA RUBIA LOPES DE SOUSA, está em afastamento desde 18/02/2021, conforme informações em sistema, no entanto, informou, em depoimento prestado à Auditoria, que não está de licença e, sim, aguardando que

lhe sejam concedidas aulas para ministrar (Ver termo de depoimento). E ainda, consta do e-social informação de remuneração paga a ela até a competência 12/2021, apesar de pelo sistema constar informação de licença desde 02/2021. Vários outros exemplos são citados no Relatório fiscal e, reiterando, a PUC não apresentou documentos comprovando a legalidade da concessão da licença a estes professores.

Um caso foi mencionado no Relatório, de um professor, cujo documento apresentado pela própria PUC, demonstra que o docente só pediu licença, por não lhe restar outra alternativa, diante da não disponibilização de carga horária a ele, por vários semestres seguidos, mesmo demonstrando disponibilidade de horários e dias para trabalhar nas disciplinas a que foi aprovado no processo seletivo de admissão.

Importante frisar que, quanto aos processos seletivos promovidos pela PUC/GO no primeiro semestre de 2024, regidos pelos Editais 22, 23, 24 e 25, estes visaram a transição de docentes horistas para regimes de trabalho mensalistas (Tempo Integral - TI ou Tempo Parcial - TP). O objetivo principal foi reorganizar o quadro docente, conforme o novo Regulamento da Carreira Docente (RCD), aprovado pela Resolução nº 1/2024, de modo que a adesão formal ao novo RCD foi requisito obrigatório para participação nos certames. Os candidatos tiveram que apresentar a comprovação dessa adesão no momento da inscrição.

Outro ponto importante a ser mencionado é que os candidatos deveriam necessariamente ser docentes horistas integrantes do quadro permanente da PUC Goiás de forma ininterrupta desde 02/01/2021. Portanto, após a migração, os docentes passariam a ocupar melhores posições na fila de prioridade de distribuição de carga horária. Trata-se de mais uma situação de assédio contra os professores.

### 3) DO ASSÉDIO MORAL:

O tema riscos psicossociais e saúde mental dos trabalhadores tem ganhado relevância em estudos, pesquisas, discussões na literatura e em ações judiciais propostas em nossos Juízos e Tribunais. Porém, as medidas para o combate dos riscos psicossociais ainda são incipientes, embora já tenha surgido alguns normativos que tangenciem o tema. Riscos psicossociais no trabalho referem-se a fatores organizacionais, ambientais e relacionais que podem afetar negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores. Esses riscos estão relacionados à forma como o trabalho é planejado, organizado e gerenciado, bem como às dinâmicas interpessoais no ambiente laboral.

Eles podem resultar em estresse ocupacional, insatisfação, problemas de saúde mental e física. Alguns fatores, no contexto do trabalho, podem ser elencadas como riscos psicossociais: ambiente pobre de tarefas, falta de definição de objetivos, ambiente pobre em solução de problemas, ambiente pobre em desenvolvimento, comunicação insuficiente/ineficiente, cultura de "cada um por si", ambiguidade e conflito de papéis, incertezas e estagnação na carreira, baixo status ou status incongruente, baixa remuneração, insegurança no trabalho e demissões, pouca participação em processos decisórios, isolamento físico ou social, relacionamento ruim com superiores, falta de apoio social, trabalho mal definido, desperdício de talentos/habilidades, pouco trabalho ou carga excessiva de trabalho, além de outros exemplos mencionados por Baruki e, considerando dados obtidos pelo "observatório de riscos" da Agência Europeia para Segurança e Saúde do Trabalho (EU-OSHA).

Os professores entrevistados na presente auditoria encontram-se laborando sob um ambiente que não oferece soluções para o problema da má distribuição de carga horária, cuja comunicação é precária, ambiente estimulador de incertezas quanto à distribuição de carga horária e, conseqüentemente, salarial, e que promove o isolamento dos docentes que, sem prévia comunicação e diálogo, é avisado que não receberá carga horária. Desta feita, o ambiente de trabalho tem oferecido riscos para a sua saúde mental dos seus trabalhadores docentes, o que justifica os diversos problemas e prejuízos relatados em entrevistas.

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva

(gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. É "uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequente e repetidos é que constitui a agressão."

Acrescenta a autora que, em termos psicológicos, a fragilidade do assédio alcança os mecanismos de defesa do trabalhador, levando-o ao isolamento e à solidão. Nossa Carta Magna de 1988, prevê como direito fundamental a proteção à saúde do trabalhador, o que inclui o aspecto da saúde mental e não apenas questões físicas e objetivas, facilmente verificadas. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde é definida como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. Quando se fala em proteção ao meio ambiente trabalho, inclui-se a proteção, inclusive, da saúde mental no trabalho, evitando situações potencialmente encadeadoras de depressão, ansiedade, transtorno pós-traumático, insônia, sensação de não pertencimento e alienação. O Superior Tribunal do Trabalho - TST- publicou uma cartilha sobre Liderança Responsável : um guia para prevenir e enfrentar o assédio, a violência e a discriminação (disponível em seu site), do qual consta que: "Os riscos psicossociais são aquelas características das condições de trabalho e de sua organização que afetam a saúde das pessoas mediante mecanismos psicológicos ou fisiológicos e podem contribuir ou causar estresse, adoecimento mental...São exemplos de riscos psicossociais no trabalho: - Estressores emocionais: competitividade, falta de reconhecimento, falta de autonomia, ausência de diálogo respeitoso e informações ambíguas e truncadas. - Relações interpessoais: liderança inadequada, exercer a chefia com poder centralizador, vigilância exagerada, subutilização das capacidades criativas; sobrecarga de atividades confusas e contraditórias; - Cultura organizacional: prêmios e incentivos que geram constrangimento público, comunicação dificultada, carga de trabalho excessiva, ritmo de trabalho intenso; novas exigências que surgem continuamente; ausência de solidariedade."

A lei nº 14.457/2022, um importante passo na regulamentação e reconhecimento do assédio moral, dispõe sobre medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho: "Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: I - Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; II - Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; III - Inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e IV - Realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. § 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira. § 2º O prazo para adoção das medidas

previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei."

A análise das informações constantes dos bancos de dados oficiais, dos editais dos certames internos promovidos pela PUC/GO, dos depoimentos, de documentos e de decisões judiciais e dos dados coletados em entrevistas revelam um padrão de assédio moral, com forte impacto sobre a saúde integral dos professores, tanto física quanto emocional. Os seguintes fatores configuram esse ambiente tóxico:

- Dificuldades financeiras: A perda repentina e severa da renda causou uma pressão emocional significativa, gerando insegurança sobre o futuro e impossibilitando a manutenção de padrões de vida básicos, como o pagamento de contas essenciais.
- Ansiedade e problemas de saúde mental: Os professores relataram sintomas de ansiedade, sentimentos de inutilidade, e, em alguns casos, até depressão. A ausência de respostas da universidade, somada à falta de clareza sobre suas situações de trabalho, intensificou o sofrimento psicológico, gerando, em alguns casos, transtornos graves.
- Falta de comunicação: A Universidade manteve uma atitude de negligência e omissão ao não fornecer justificativas ou feedback para os professores, perpetuando um ambiente de incerteza e ansiedade constantes.
- Isolamento profissional: O fato de estarem empregados formalmente, mas, muitos, sem carga horária e, outros, com a carga horária drasticamente reduzida, criou uma situação de estagnação, que abalou o padrão de vida, a autoimagem perante a família (no caso de alguns), a autoestima e o bem-estar dos professores, caracterizando o assédio moral na forma de desgaste psicológico e financeiro contínuo.

#### 4) DA INFRAÇÃO:

Dispõe o item 1.4.1.1 da NR 01, com base na lei nº 14.457/2022, que "as organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR-05 devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: (inserido pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022)

a) inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; (inserida pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022)

b) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e (inserida pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022)

c) realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações."

O art. supracitado menciona o que deve ser feito pela CIPA e acrescenta que devem ser tomadas pelo empregador, quaisquer outras "medidas que se fizerem necessárias" para a prevenção ou combate à violência sexual ou outras formas de violência no ambiente de trabalho, que inclui também o assédio moral.

Assim, foi lavrado o presente Auto de Infração na sede da Superintendência Regional do Trabalho em Goiás, portanto, lavrado no local da inspeção dos documentos para fins do art. 629, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e parágrafo único do art. 4º da Portaria 667/2021, por se tratar de procedimento de fiscalização mista (houve solicitação de documentos digitais), nos termos do Decreto Nº 4.552/2002, artigo 30, §3º, tendo em vista a necessidade de pesquisa e uso de sistemas informatizados do MTP.

Foi lavrado Auto de Infração por não apresentação de documentos (art.

630 da CLT), o que configura embaraço à ação fiscal.

**CAPITULAÇÃO:**

Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 1.4.1.1, alínea "a", "b" e "c", da NR-01, com redação da Portaria MTP nº 4.219/2022.

**BASE LEGAL PARA PENALIDADE:**

Art. 201 da CLT c/c item 28.3.1 da NR 28 do MTE

**ELEMENTOS DE CONVICÇÃO:**

notificação para apresentação de documentos, pesquisa em sistemas oficiais

**DOCUMENTOS ANEXADOS:**

- 1 - Arquivo CamScanner 16-08-2024 11.11 (2).pdf (NAD)
- 2 - Arquivo notificacao-2MQH1JWIOFHWJH.pdf (NAD PUC concessão de licenças)
- 3 - Arquivo ilovepdf\_merged (1)\_compressed (2).pdf (Relatório de Ação Fiscal e documentos correlatos)

Nesta data lavrei e protocolizei de forma eletrônica o presente auto de infração, composto por 12 folhas.

Local: GOIÂNIA/GO

Data: 04/12/2024

SUZANA RODRIGUES  
Auditor-Fiscal do Trabalho  
CIF 034100

\*\*\*\* Documento assinado eletronicamente \*\*\*\*



AUTO DE INFRAÇÃO Nº 22.869.417-5



ÓRGÃO REGIONAL:

UORG: 015.000.000 SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GO  
Endereço: AV. 85, N.º 887  
Bairro: SETOR SUL  
Município: GOIÂNIA  
UF: GO  
CIF: 03410-0  
CEP: 74.080-010

AUTUADO:

Nome/Razão Social: SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA  
Inscrição: CNPJ:01.587.609/0001-71 CNAE: 8531-7/00 Nº Trabalhadores (total):2306 Local: 2306  
Endereço: AV. PRIMEIRA AVENIDA, 656 - SETOR UNIVERSITARIO - GOIÂNIA/GO CEP: 74605-020  
Nome de Fantasia: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS - SGC  
Porte Econômico: Outros Natureza Jurídica: Outros

EMENTA (Nº/Descrição): 001396-0

Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.

HISTÓRICO:

Trata-se de Auditoria Fiscal Trabalhista mista, iniciada no dia 16 de agosto de 2024, na empresa supracitada, tendo sido emitida algumas NAD - Notificação para Apresentação de Documentos, por meio do DET (Domicílio Eletrônico Trabalhista), para que fossem encaminhados por meio desse mesmo sistema, documentos trabalhistas, a exemplo de: plano de cargos e salários dos docentes, folhas de pagamento analíticas, recibos de pagamento de salário, arquivos de jornada, planilhas em excel com dados dos docentes ativos permanentes da instituição, dentre outros, conforme anexo. A empresa não apresentou os documentos solicitados, em nenhuma das duas notificações enviadas, o que resultou na lavratura de autos de infração.

O empregador está descumprindo o artigo supracitado, na medida em que mantém empregados laborando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho. O que encontramos na Universidade foi uma atitude que tenta fraudar a lei, em consonância com o art. 9º da CLT, que dispõe que são nulos de pleno direito os atos que tenham como objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da CLT. Portanto, como veremos a seguir, a empresa autuada efetuou concessão de licenças não remuneradas a alguns professores, que não se encaixam em nenhuma das previsões legais da CLT, no capítulo IV, dos art. 471 a 476-A da CLT e, ainda, infringiu o art. 9º da CLT. Dispõe o art. 474 da CLT, que a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho. O art. 476-A, dispõe que o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado.

DOS FATOS:

Foram encontrados, em pesquisas a sistemas, diversos professores, com informações de que estariam de licença sem remuneração, no entanto, corroborando com os termos de depoimento de alguns professores, observou-se que em muitos dos casos, não houve qualquer solicitação de licença pelo professor e, quando houve um pedido de licença, a sua justificativa foi a ausência de concessão de carga horária ao professor.

Ora, a concessão desta licença está em desconformidade com a legislação trabalhista pois não há previsão legal para este tipo de licença não remunerada, conforme capítulo IV, que trata da Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho, da Consolidação das Leis do Trabalho. Ademais, as normativas da própria Universidade, a exemplo do Estatuto da Carreira Docente de 2004, Capítulo III, art. 37, não prevê este tipo de licença e ainda dispõe que toda licença a ser concedida nos moldes da lei, deve ser concedida com data de início e data de término, o que não aconteceu no caso em tela.

A PUC foi notificada por meio do DET - Domicílio Eletrônico

Trabalhista, para apresentar documentos que comprovassem o pedido, o motivo e o período de concessão das licenças sem remuneração dos professores da Instituição, no entanto, apresentou alguns documentos de alguns professores mas, deixou de apresentar e justificar a licenças dos professores mencionados no Relatório. E em auditoria a sistemas, verificamos a existência de diversos professores que estão com a informação de estarem de licença, mas a PUC não apresentou os documentos deles de comprovação da licença.

Assim, algumas das diversas licenças concedidas, conforme pesquisas pelo sistema SISFGTS, que realiza buscas no E-social, não estão em conformidade legal. Na verdade, essa auditoria fiscal verificou a existência de professores que se encontram na situação de supressão total de suas cargas horárias (não lhes são disponibilizadas cargas horárias para trabalhar e não são formalmente demitidos). Portanto, esses professores não estão em licença sem remuneração, conforme informações supostamente errôneas, prestadas pela PUC em sistemas oficiais. Levanta-se questionamentos inclusive quanto à veracidade das informações prestadas pela PUC em relação aos demais empregados que estão de licença, conforme informações obtidas em consulta a sistemas oficiais mas, não foram alcançados pela presente auditoria por impossibilidade. Tivemos muita dificuldade em acesso a documentos e informações por causa das reiteradas posturas da PUC de ignorar nossas Notificações Fiscais: das três notificação encaminhadas pela fiscalização, apenas a terceira, que era mais específica sobre as licenças sem remuneração, foi respondida, deixando de ser apresentados diversos outros documentos trabalhistas.

#### DO RELATÓRIO FISCAL

FOI ELABORADO UM RELATÓRIO FISCAL COM TODAS AS INFORMAÇÕES RELEVANTES SOBRE A AUDITORIA FISCAL TRABALHISTA REALIZADA NA PUC. PORTANTO, O REFERIDO RELATÓRIO ESTÁ ANEXADO A ESTE AUTO E FAZ PARTE INTEGRANTE, COMO FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA, DE TODOS OS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS DURANTE ESSA AÇÃO FISCAL, INCLUSIVE DO PRESENTE AUTO DE INFRAÇÃO. NESTE RELATÓRIO SÃO ANEXADOS DOCUMENTOS E PRINTS DE DOCUMENTOS QUE CORROBORAM COM O FATOS AQUI RELATADOS, EM ESPECIAL NO ITEM III.2.3. Segue abaixo trechos do supracitado relatório:

Após ouvirem diversos professores da PUC/GO, as Auditoras Fiscais do Trabalho realizaram uma análise criteriosa das informações disponíveis nos bancos de dados oficiais do Ministério do Trabalho, acessíveis pelo sistema SISFGTS e E-social e ações judiciais existentes (com tema pertinente a este Relatório). Durante a verificação, as Auditoras constataram que, no banco de dados do e-Social, constava a informação de que alguns professores entrevistados estavam de licença não remunerada. Essa situação chamou a atenção, pois alguns desses docentes relataram, durante as entrevistas, insatisfação por não estarem recebendo carga horária ou por receberem carga horária muito reduzida.

Diante dessa aparente contradição, as Auditoras Fiscais do Trabalho decidiram realizar uma triagem específica de alguns professores cujos registros no e-Social indicavam licença não remunerada. Posteriormente, entraram em contato com alguns desses profissionais para entrevistas adicionais (alguns tiveram receio de falar), questionando-os sobre a veracidade da informação de estarem de licença. Surpreendentemente, alguns professores afirmaram desconhecer a existência desse registro em seus cadastros, enquanto outros explicaram que assinaram um pedido de licença por orientação da PUC/GO, após serem informados por seus departamentos de que não haveria carga horária a ser distribuída.

Conforme print dos documentos juntados no relatório (identidade do docente preservada, por se tratar de sigilo solicitado), o docente entrevistado solicitou uma licença, por orientação de seu departamento, fundamentada no fato de a PUC/GO alegar ausência de carga horária a lhe distribuir.

Ressalte-se que não tinha interesse particular nenhum na licença, o fez apenas em razão da orientação dada pelo empregador e da subordinação jurídica inerente ao contrato de trabalho, tendo em vista o pedido da Universidade para que o docente efetuassem o pedido e "regularizasse" sua situação perante a Instituição. Porém, em virtude das dificuldades financeiras que vinha enfrentando, alguns meses depois apresentou outro documento

solicitando distribuição de carga horári para si.

Os documentos apresentados por um docente (ver documento no Relatório), por exemplo, indicam a assinatura de um Termo de Solicitação de licença sem que isso reflita seu real interesse e, posterior pedido de carga horária, bem como print da tela do e-social demonstrando que no dia 21/11/2024 (data e hora do último acesso ao e-social para verificação da informação) constava a informação de que ele está de licença não remunerada.

Contudo, a situação não se enquadra em nenhuma das hipóteses legais de licença não remunerada, que incluem licença para tratar de interesses particulares, para acompanhamento de cônjuge, para desempenho de mandato classista ou para tratar da própria saúde ou de familiares.

Em alguns casos, é importante frisar, que os docentes desconheciam a informação de licença não remunerada em seus cadastros e, portanto, trata-se de inserção de dados irreais em banco de dados oficiais, configurando uma possível fraude, já que informações incorretas estavam sendo registradas sem o consentimento ou ciência dos professores. Essa situação demanda investigação, pois implica não só em práticas contrárias à legislação trabalhista, como também no comprometimento da integridade dos dados em sistemas oficiais.

Esses professores, supostamente em licença sem remuneração, ainda foram mais prejudicados ao serem impedidos pela PUC de acesso a sistemas informatizados da Instituição e de participação de processos seletivos (Editais 22, 23, 24 e 25), ocorridos no primeiro semestre de 2024, uma vez que, conforme as regras dos editais, quem está de licença não poderia participar (o que foi corroborado pelos depoimentos colhidos). Esses professores, na verdade, não estão de licença sem remuneração e, sim, estão SEM CARGA HORÁRIA DISPONIBILIZADA e sem salário, não podem ministrar aulas e não são dispensados. Ressalte-se que a auditoria, diligentemente, enviou uma terceira Notificação para Apresentação de Documentos (NAD), via Domicílio Eletrônico Trabalhista (DSET), para que a PUC apresentasse os documentos que comprovassem as licenças não remunerada dos professores que, apesar de terem em seus contratos, no e-social, o registro desse tipo de afastamento, disseram, em entrevista, que não só não estão de licença, como continuam aguardando distribuição de carga horária para eles. Porém, novamente a PUC/GO não apresentou os documentos solicitados no prazo fornecido.

Vejam algumas situações pontuais, verificadas por pesquisas feitas com a utilização do Sistema SisFFGTS, que busca informações do E-social e das folhas de pagamento:

1) HELAINE DA MOTA SANTOS RESPLANDE, está em afastamento desde 09/08/2021, conforme informações em sistema, no entanto, informou, em depoimento, que não se encontra de licença e, sim, aguardando que lhe sejam concedidas aulas para ministrar. E, ainda, consta lhe foi pago salário até a competência 12/2021, apesar de, do e-social, constar de que estava de licença desde 08/2021.

2) LARA RUBIA LOPES DE SOUSA, está em afastamento desde 18/02/2021, conforme informações em sistema, no entanto, informou, em depoimento prestado à Auditoria, que não está de licença e, sim, aguardando que lhe sejam concedidas aulas para ministrar (Ver termo de depoimento). E ainda, consta do e-social informação de remuneração paga a ela até a competência 12/2021, apesar de pelo sistema constar informação de licença desde 02/2021.

No RELATÓRIO FISCAL, EM ESPECIAL O ITEM III.2.3, são anexados documentos, termos de depoimento, que demonstram mais trabalhadores na situação supracitada, acrescentando que diversos professores foram ouvidos mas estão com a identidade preservada por receio de se apresentarem e sofrerem retaliações.

Assim, foi lavrado o presente Auto de Infração na sede da Superintendência Regional do Trabalho em Goiás, portanto, lavrado no local da inspeção dos documentos para fins do art. 629, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e parágrafo único do art. 4º da Portaria 667/2021, por se tratar de procedimento de fiscalização mista (houve solicitação de documentos digitais), nos termos do Decreto Nº 4.552/2002, artigo 30, §3o, tendo em vista a necessidade de pesquisa e uso de sistemas informatizados do MTP.

CAPITULAÇÃO:

Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.

BASE LEGAL PARA PENALIDADE:

Art. 510 da CLT c/c Anexo I, da Portaria MTP 667/2021, alterada pela Portaria MTE 66/2024

ELEMENTOS DE CONVICÇÃO:

notificação para apresentação de documentos, pesquisa em sistemas oficiais

DOCUMENTOS ANEXADOS:

- 1 - Arquivo CamScanner 16-08-2024 11.11 (2).pdf (NAD)
- 2 - Arquivo notificacao-2MQH1JWIOFHWHJH.pdf (NAD PUC concessão de licenças)
- 4 - Arquivo ilovepdf\_merged (1)\_compressed (2).pdf (Relatório de Ação Fiscal e documentos correlatos)

Nesta data lavrei e protocolizei de forma eletrônica o presente auto de infração, composto por 4 folhas.

Local: GOIÂNIA/GO

Data: 04/12/2024

SUZANA RODRIGUES  
Auditor-Fiscal do Trabalho  
CIF 034100

\*\*\*\* Documento assinado eletronicamente \*\*\*\*