

UNIÃO DAS FACULDADES FASIPE LTDA
Mantenedora

FACULDADE FASIPE MATO GROSSO
Mantida

FACULDADE

FASIPE

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIO DOCENTE

Feita para Você!

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIO DOCENTE

CAPÍTULO I

DOS OBJETIVOS

Art. 1º. O Plano de Carreira Docente, adiante apenas Plano, destina-se aos membros do magistério da Instituição de Ensino Superior: **FACULDADE FASIPE MATO GROSSO**, mantida pela União das Faculdades Fasipe LTDA, inscrita no CNPJ/MF sob o nº. 17.517.109/0001-01, esta com sede em CUIABÁ-MT.

Parágrafo único. Neste Plano, a Instituição de Ensino Superior é identificada, doravante, como **FACULDADE FASIPE MATO GROSSO**.

Art. 2º. As relações de trabalho dos membros do corpo docente da **FACULDADE FASIPE MATO GROSSO** são regidas pela legislação trabalhista, por este plano e pelas convenções coletivas de trabalho da categoria ou acordos, firmados na forma da lei.

Art. 3º. O Plano de Carreira Docente da **FACULDADE FASIPE MATO GROSSO** considera docente aquele que tem como função ministrar aulas e/ou o exercício de outras atividades pedagógicas ou ligadas ao magistério.

Parágrafo único. A atividade de ministrar aulas distingue-se das demais atividades pedagógicas desenvolvidas fora da sala de aula, cada uma recebendo sua respectiva remuneração, em conformidade com a legislação específica aplicável aos professores, prevista na CLT e leis esparsas, e com a convenção coletiva de trabalho da categoria vigente.

CAPÍTULO II

DO CORPO DOCENTE

Art. 4º. O corpo docente de cada curso é constituído pelos professores que nele exerça atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Art. 5º. O integrante do quadro docente da **FACULDADE FASIPE MATO GROSSO** é o professor, ao qual incumbe desempenhar as funções diretamente ligadas à sua disciplina, especialmente:

I. Promover a educação dos alunos, com o fim de formar cidadãos responsáveis e conscientes da importância social e econômica, notadamente na área profissional escolhida, orientando-o a expressar-se e a resolver problemas da vida cotidiana;

II. Ministrar aulas, preparar cursos, programas, disciplinas, aulas e seminários;

III. Comunicar-se oralmente e por escrito;

- IV. Elaborar planos de ensino;
- V. Ministrar atividades didáticas, preparar aulas e práticas na sua disciplina;
- VI. Assistir e avaliar os alunos nas atividades acadêmicas;
- VII. Orientar na elaboração de teses, monografias e trabalhos;
- VIII. Participar de atividades administrativas, bancas examinadoras, eventos acadêmicos e atividades de iniciação científica;
- IX. Administrar departamentos de ensino;
- X. Realizar atividades e projetos de extensão;
- XI. Realizar atividades pedagógico-administrativas, de avaliação e qualificação profissional, organização e produção do conhecimento na área;
- XII. Divulgação de conhecimentos científicos;
- XIII. Supervisionar estágios;
- XIV. Executar outras tarefas correlatas ao cargo, conforme orientação do superior imediato, bem como prezar pelo cumprimento do regimento interno da **FACULDADE FASIPE MATO GROSSO**.

CAPÍTULO III

DA CLASSIFICAÇÃO E FIXAÇÃO DOS CARGOS

Art. 6º. A carreira do pessoal docente é constituída em categorias e níveis, conforme as Tabelas 1 do Anexo ao Plano.

Art. 7º. O corpo docente é formado com as seguintes categorias:

- I. Professor Graduado;
- II. Professor Especialista;
- III. Professor Mestre; e
- IV. Professor Doutor.

Parágrafo único. A remuneração obedece ao disposto na convenção coletiva de trabalho.

Art. 8º. Quanto aos níveis, à carreira docente é composta de 10 níveis, acessíveis aos professores com a respectiva titulação.

Parágrafo único. A categoria docente "Professor Graduado" é composta de nível único.

CAPÍTULO IV

DO INGRESSO E ACESSO

Art. 9º. O professor é contratado mediante processo de seleção, por indicação da direção da faculdade.

Art. 10. O professor contratado é enquadrado, de acordo com sua titulação, na Tabela 2, que integra o Anexo deste Plano.

§ 1º. São requisitos mínimos para ingresso nas categorias docentes:

I. Professor Graduado: ser portador do título, em nível de graduação, na área em que irá atuar, possuir experiência profissional e produção científica e/ou trabalhos publicados;

II. Professor Especialista: ser portador de título de pós-graduação, em nível de especialização;

III. Professor Mestre: ser portador do título de mestre; e

IV. Professor Doutor: ser portador de título de doutor.

§ 2º. A remuneração das categorias obedecerá ao disposto na convenção coletiva de trabalho.

Art. 11. Os processos de promoções serão abertos uma vez por ano, no mês de janeiro, alternadamente por antiguidade e merecimento.

§ 1º. A promoção é acessível a todos os professores, indistintamente, desde que preencham os requisitos exigidos neste instrumento e outros que a legislação estabelecer, observados os quadros dos Anexos a esse Plano.

§ 2º. A Tabela 1 do Anexo I revela os valores individuais dos diversos níveis e categorias, da carreira; e a Tabela 2 exprime o valor do adicional que o docente receberá individualmente, conforme seu enquadramento nos diversos níveis e categorias.

§ 3º. Ao final do processo de promoção, os docentes passarão a receber o adicional correspondente ao novo enquadramento, em substituição ao adicional anterior que recebiam, a título de enquadramento em categoria ou nível superior.

Art. 12. Para fins de ascensão à categoria mais elevada, o critério é a titulação do docente e o novo enquadramento será apurado em procedimento próprio, requerida expressamente pelo interessado, e tem como requisito a comprovação documental de obtenção definitiva da titulação exigida na categoria seguinte.

§ 1º. A ascensão de categoria fica condicionada à validade do documento comprobatório da aquisição do título acadêmico, em caráter definitivo e irrevogável, segundo normatização expedida pelo MEC.

§ 2º. Em caso de documento expedido por Instituição estrangeira, a ascensão de categoria fica condicionada à conclusão do procedimento de validação do título em território nacional, segundo legislação pertinente em vigor e exigências específicas do MEC.

§ 3º. A ascensão de categoria dá-se no correspondente nível I.

Art. 13. A ascensão de nível, apurada anualmente, efetiva-se mediante pagamento de adicional, devido em razão do novo enquadramento.

§ 1º. A promoção eleva o professor de nível, resulta no pagamento do adicional a cada nível alcançado, em conformidade com a Tabela 2 do Anexo I, substituindo-se o valor do adicional anterior pelo correspondente ao novo enquadramento.

§ 2º. O adicional mencionado no parágrafo anterior terá como base de cálculo o resultado da multiplicação da quantidade de horas-aula/mês do professor pelo valor da hora-aula fixada na convenção coletiva de trabalho.

Art. 14. A promoção de nível e categoria mais elevados dá-se categoria a categoria, nível a nível, sendo vedada mudança direta que implique em saltos entre as etapas.

§ 1º. Ao final de cada processo de promoção serão zerados os pontos de todos os professores.

§ 2º. Quando o critério de promoção for a antiguidade, os pontos somados pelo professor (vide Tabela 4 do Anexo I) durante o ano letivo poderá ser computado no próximo processo de promoção, que tenha por critério merecimento.

Art. 15. O processo de promoção de nível será realizado observado as regras a seguir:

I. Somente poderão participar do processo os professores que cumprirem suas obrigações legais e acadêmicas nos períodos letivos anteriores, notadamente:

- a) Entrega de toda documentação exigida pela legislação trabalhista e previdenciária;
- b) A conclusão definitiva do processo avaliativo e lançamento de notas e faltas dos alunos antes do encerramento dos períodos letivos anteriores e as demais atividades pertinentes;
- c) Não estiver em débito com os deveres previstos na legislação educacional vigente ou o previsto nesse Plano.

II. O pagamento será implementado no mês subsequente àquele em que proferida a decisão de reconhecimento;

Art. 16. A promoção dar-se-á por antiguidade e merecimento alternadamente de ano em ano.

Art. 17. A primeira promoção subsequente à homologação do Plano terá por critério o merecimento e ocorrerá no primeiro mês de janeiro seguinte, mediante a avaliação proposta no anexo II e a tabela 04 do anexo I.

Art. 18. Em caso de empate na avaliação de docentes, seja qual for o tipo de avaliação, o desempate utilizará como critério o tempo total de serviço prestado a **FACULDADE FASIPE MATO GROSSO**, sendo promovido o docente mais antigo.

Parágrafo único. Persistindo o empate, será proclamado vencedor o que for mais idoso.

CAPÍTULO V DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DOCENTE

Art. 19. A Comissão de Avaliação Docente (CAD) tem por finalidade efetivar o processo de avaliação dos professores do Quadro Docente da **FACULDADE FASIPE MATO GROSSO**, para os efeitos previstos neste Plano, competindo-lhe proceder à avaliação anual do desempenho profissional de todos os docentes.

Parágrafo único. No processo de avaliação, a CAD levará em consideração a tabela 4, que compõe o Anexo I desse Plano.

Art. 20. A CAD terá a seguinte composição:

- I. Um representante da direção geral;
- II. Um representante do corpo docente;
- III. Um representante dos coordenadores.

§ 1º. A CAD será presidida pelo membro do inciso I e os membros indicados pela diretoria da **FACULDADE FASIPE MATO GROSSO**.

§ 2º. A substituição dos integrantes da CAD poderá ser realizada sempre que o mesmo deixe de exercer as funções da categoria que represente, a qualquer título, ou a cada 2 anos, permitida a recondução.

Art. 21. Compete ao Presidente da CAD:

- I. Convocar todos os membros da CAD, estabelecendo data e horário para as reuniões de avaliação, podendo solicitar, de ofício, reexame, pela comissão, de avaliação considerada injusta ou cujo processo esteja viciado;
- II. Dar início à reunião e encerrá-la na hora conveniente;
- III. Impugnar a avaliação em caso de dúvida;
- IV. Aprovar o relatório de avaliação e apresentá-lo à direção da **FACULDADE FASIPE MATO GROSSO** para decisão final.

Art. 22. A CAD reúne-se, ordinariamente, uma vez por ano, mediante convocação do Presidente e delibera por manifestação favorável da maioria simples de seus membros, inclusive o Presidente, por meio de relatório.

Parágrafo único. As diligências, atos de organização, apuração e todos aqueles que não contiverem cunho decisório, poderão ser delegados ao departamento de Recursos Humanos, a pessoa especialmente designada para esse fim, pela direção da FACULDADE FASIPE MATO GROSSO.

CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO

Art. 23. A remuneração dá-se mediante a unidade de salário por hora-aula, conforme valor estabelecido na convenção coletiva.

Parágrafo único. Os valores remuneratórios do corpo docente serão reajustados na forma da legislação em vigor e dos acordos ou convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO VII DOS DIREITOS E DEVERES

Art. 24. São direitos do corpo docente da FACULDADE FASIPE MATO GROSSO:

I. Gozar das prerrogativas conferidas a todos os professores da instituição, assim compreendidas as asseguradas no Regimento, neste Plano e em quaisquer outras normas institucionais existentes;

II. Receber remuneração pelo trabalho efetivamente prestado, obedecendo-se os patamares mínimos previstos no contrato individual, nas leis e nas convenções coletiva;

III. Participar das reuniões relativas ao curso a que esteja vinculado e dos órgãos colegiados de que faça parte, conforme estabelecido regimentalmente;

IV. Por ser indicado livremente pela Instituição aos cargos e funções de chefia e coordenação, compor e quaisquer órgãos colegiados, de acordo com as regras regimentais pertinentes.

Art. 25. É direito do professor que tiver alcançado uma condição salarial melhor do que o assegurado nesse Plano optar, livre e expressamente, ou à manutenção dessa condição salarial ou à adesão ao Plano, implicando em renúncia expressa ao outro regimento.

Parágrafo único: O professor fará a opção ao regime salarial ou à adesão ao Plano, mediante preenchimento de formulário específico, disponível no setor de Recursos Humanos.

Art. 26. São deveres do professor, além daqueles previstos na legislação vigente:

- I. Elaborar, rever e reformular o plano de ensino, pesquisa/iniciação científica e extensão das disciplinas ou atividades de que é responsável;
- II. Supervisionar e coordenar a execução das atividades sob sua responsabilidade;
- III. Adotar medidas que signifiquem aprimoramento e melhoria das atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- IV. Ministras aulas considerando o plano de ensino aprovado;
- V. Exercer outras atribuições, inerentes à sua competência ou determinadas pelos órgãos ou autoridades superiores, de acordo com este Plano, no âmbito de sua atuação;
- VI. Manter e zelar pela disciplina do corpo docente, no exercício de suas funções;
- VII. Cumprir e fazer cumprir este Plano e o Regimento da faculdade, o plano de ensino, bem como – e principalmente – a legislação em vigor, notadamente às determinações do MEC.

Art. 27. Além das tarefas específicas, também são deveres de qualquer membro do corpo docente, indistintamente:

- I. Comparecer à unidade universitária em que estiver lotado no horário normal de trabalho, e, quando convocado, em horários extraordinários, executando os serviços que lhe competirem;
- II. Cumprir as ordens dos superiores;
- III. Guardar sigilo quanto aos assuntos de serviços;
- IV. Manter com os colegas espírito de cooperação e solidariedade;
- V. Zelar pela economia do material sob sua responsabilidade ou por sua utilização e pela conservação do que for confiado à sua guarda e uso;
- VI. Providenciar para que esteja sempre em dia a sua ficha de assentamento pessoal;
- VII. Apresentar; dentro dos prazos previstos, relatório de suas atividades.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 28. Será admitido recurso das decisões previstas neste Plano, endereçado à direção do UNIÃO DAS FACULDADES FASIPE LTDA em instância administrativa final, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da ciência da decisão pelo interessado.

Art. 29. Para todos os efeitos cabe ao UNIÃO DAS FACULDADES FASIPE LTDA a decisão final sobre medidas que importem alteração de custo ou orçamento, na aplicação deste Plano.

Art. 30. Este Plano e a estrutura salarial da FACULDADE FASIPE MATO GROSSO poderão ser alteradas quando houver necessidade de adequação à política salarial da categoria ou às tendências do mercado de trabalho, observadas a legislação trabalhista e convenção coletiva existente.

Art. 31. Este Plano de Carreira Docente entra em vigor na data de sua homologação pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de Mato Grosso – SRTE-MT.