



PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRA.

PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRA.

CAPÍTULO I- DOS OBJETIVOS

Art.1º - O presente documento tem por objetivo estabelecer uma política de administração de cargos, salários e carreira para os quadros de pessoal da Instituição.

Art.2º - O Plano de Cargos, Salários e de Carreira define, normatiza e disciplina as condições de admissão, demissão, promoção, progressão, desenvolvimento profissional, direitos e deveres dos seguintes quadros de pessoal:

I – Docentes do magistério superior;

II – Pessoal técnico-administrativo.

CAPÍTULO II- DOS QUADROS DE PESSOAL

SEÇÃO I- DOCENTES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR

Art. 3º - O Corpo docente do Magistério Superior da Instituição é constituído pelos professores que exerçam atividades inerentes ao Ensino de graduação, pós-graduação, Pesquisa e Extensão e as pertinentes à administração acadêmica.

Art.4º - O Corpo docente do Magistério Superior é formado pelas seguintes categorias:

I - Professor Auxiliar;

II – Professor Especialista;

III – Professor Mestre;

IV - Professor Doutor.

§1º - para o cargo de Professor Auxiliar, ser graduado na matéria que irá ministrar.

§2º - Professor Especialista é o profissional da área de Ensino que possua, além do curso de graduação, pós-graduação lato-sensu e, devidamente credenciado, exerça atividades de docência em curso superior, ou auxilie na execução de projetos de pesquisa, ou oriente alunos em estágios, monografias ou trabalhos de conclusão de curso superior, na respectiva área do conhecimento.

§3º - Professor Mestre é o profissional da área do Ensino que possua, além do curso de graduação, pós-graduação stricto-sensu em nível de mestrado e, devidamente credenciado, exerça atividades de docência em cursos de graduação ou pós-graduação, podendo ainda auxiliar na elaboração de programas para cursos de pós-graduação, ou coordenar a elaboração e executar projetos de pesquisa, ou orientar alunos nos estágios, monografias ou trabalhos de conclusão de cursos de graduação e pós-graduação, na respectiva área do conhecimento.

§4º - Professor Doutor é o profissional da área do Ensino que possua, além do curso de graduação, Pós-graduação stricto-sensu em nível de doutorado e, devidamente credenciado, exerça atividades de docência em cursos de graduação ou pós-graduação, podendo ainda elaborar programas para cursos de pós-graduação, coordenar a elaboração e execução de projetos de pesquisa, orientar alunos nos estágios, monografias ou trabalhos de conclusão de cursos de graduação ou pós-graduação, na respectiva área do conhecimento.

Art.5º - Também integrarão o corpo docente do Magistério Superior as seguintes categorias especiais:

Professor Substituto;

Professor Colaborador;



A construção do conhecimento

Professor Visitante.

§1º-Professor Substituto é o profissional do Ensino, devidamente habilitado, que depois de comprovada necessidade de afastamento de qualquer docente, venha a substituí-lo por tempo determinado e não superior a seis meses.

§2º - Professor Colaborador é o profissional da área do Ensino que, após aprovado em processo seletivo específico e devidamente credenciado, seja contratado em caráter temporário e determinado.

§3º-Professor Visitante é o profissional de renome e de comprovado conhecimento que, tendo seu nome aprovado pelo Diretor Geral, seja convidado para desenvolver projetos de Ensino, pesquisa ou Extensão na Instituição, em caráter temporário e por tempo determinado.

§ 4º - Os professores das categorias especiais integram o corpo docente da Instituição, porém não fazem parte do Plano de Carreira.

§ 5º - As atividades, responsabilidades e remuneração dos professores das categorias especiais devem constar de documento contratual específico.

SEÇÃO II - PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Art. 6º - O Corpo Técnico-Administrativo da Instituição é constituído pelos funcionários enquadrados nesta categoria e que prestem serviços de apoio técnico, administrativo e operacional, bem como de assessoramento a todos os órgãos e níveis hierárquicos da Instituição, que desempenhem as seguintes funções:

- Gerências, tais como: administração, controle, coordenação, supervisão e avaliação;
- Atividades técnicas de assessoria e suporte à administração superior ou intermediária, que demandem análises, pareceres, procedimentos e execução;
- Atividades de apoio administrativo;
- Atividades de apoio operacional em execução de serviços gerais, necessários ao bom desempenho institucional.

Art. 7º - O Corpo Técnico-Administrativo da Instituição é constituído pelas seguintes categorias:

- Auxiliar de Serviços Gerais;
- Guardas;
- Auxiliar Administrativo;
- Técnico Administrativo de Nível Médio;
- Técnico Administrativo de Nível Superior.

§ 1º- Auxiliar de Serviços Gerais é cargo da área administrativa que deve ser ocupado por funcionário com grau de escolaridade mínima de ensino fundamental completo e que desenvolva atividades de apoio administrativo e as de apoio operacional relacionadas a reformas, conservação, limpeza e manutenção da área física interna e externa da instituição.

§2º - Guardas é o cargo da área administrativa que deve ser ocupado por funcionário com segundo grau completo ou incompleto, que exerça atividades de guarda do prédio, equipamentos, ambiente e das pessoas ali localizadas.

§3 - Auxiliar Administrativo é cargo da área administrativa que deve ser ocupado por funcionário com segundo grau completo, que exerça qualquer atividade administrativa, auxiliando o profissional técnico-administrativo de nível superior ou o de nível médio.

§4º - Técnico-Administrativo de Nível Médio é o profissional que atue na área administrativa, com segundo grau completo, com habilitação técnica, que desenvolva atividades técnico-administrativas específicas da sua área de competência e auxilie o profissional técnico-administrativo de nível superior.

§5º - Técnico-Administrativo de Nível Superior é o profissional que atue na área administrativa, com curso superior completo, específico para a área de nível superior, que exerça atividades em nível superior.



CAPÍTULO III - DO INGRESSO

SEÇÃO I - DOCENTES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR

Art. 8º O ingresso na carreira docente dar-se-á na classe inicial da categoria funcional que fizer jus, de acordo com a sua titulação. Salvo casos de notória competência, que serão avaliados pela Direção da FACULDADE.

Parágrafo único. A seleção compreenderá exame de títulos, mediante a análise curricular do candidato, 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.

SEÇÃO II - PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Art. 9º - A admissão dos profissionais do Corpo Técnico-Administrativo é condicionada à existência de vagas e, far-se-á pela Diretoria Geral, ouvida a Diretoria Administrativa e aprovada pela Mantenedora.

CAPÍTULO IV- DO REGIME DE TRABALHO

Art. 10º - O regime de trabalho dos professores da FACULDADE e demais funcionários é o da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

SEÇÃO I - DO REGIME DE DEDICAÇÃO

Art. 12. Os professores serão contratados sob um dos seguintes regimes de dedicação semanal:

I - regime de tempo integral, com dedicação obrigatória de 40 (quarenta) horas semanais de presença efetiva na FACULDADE e/ou no Curso em que estiver lotado ou à disposição da Faculdade, ou, ainda, no exercício da administração acadêmica;

II - regime de tempo parcial, com dedicação acima de 12 (doze) horas semanais de presença efetiva na Faculdade e/ou no Curso em que estiver lotado, ou, ainda, no exercício da administração acadêmica;

III - regime de hora-aula ou horista, com dedicação de até 10 (dez) horas semanais de presença efetiva na Faculdade e/ou no Curso em que estiver lotado, ou, ainda, no exercício da administração acadêmica.

Art. 13. A critério do Diretor da FACULDADE e ouvido o respectivo Coordenador do curso, 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.

§1º - O número de horas-aula do docente poderá variar, de acordo com o planejamento curricular dos cursos, por semestre, tendo em vista a organização de salas e enturmação, a critério da Instituição.

§2º - Nenhum contrato de trabalho poderá ter duração superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§3º - O tempo da hora-aula determinado pela legislação pertinente, despendido pelo docente quando em atividade em sala de aula, equivalerá sempre a uma hora de trabalho contratual.

CAPÍTULO V - DOS DIREITOS, DEVERES E VANTAGENS.

Art.12º - Os direitos e deveres dos funcionários, docentes e técnicos administrativos além dos dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho, são os constantes deste Plano.

Art.13º - Aos funcionários da Instituição é assegurado:

- Remuneração compatível com seu cargo e desempenho;
- Acesso, promoção e progressão no plano de carreira;
- Tomar conhecimento do resultado da avaliação de seu desempenho;
- Incentivo ao seu aprimoramento profissional;
- Direito, em igualdade de condições a qualquer funcionário da Instituição, á política de benefícios/vantagens da instituição;
- Direito a voto e a elegibilidade, em conformidade com o Regimento Interno da Instituição;
- Condições adequadas ao exercício profissional.

Art.14º - Os funcionários da Instituição devem:

- Comparecer ao ambiente de trabalho no horário contratual e em horários extraordinários, quando convocados;
- Guardar sigilo quanto aos assuntos de serviço;
- Manter com os colegas e superiores relações de participação, cooperação e solidariedade;
- Zelar pela economia do material e pela conservação do que for confiado á guarda e ao uso;
- Apresentar, dentro dos prazos previstos, relatórios das suas atividades ou documentos de sua responsabilidade;
- Cumprir e fazer cumprir, em sua área de atuação, as normas estabelecidas e orientações dos órgãos superiores;
- Manter comportamento ético em todos os momentos e não praticar atos que firam física ou moralmente qualquer pessoa dentro da Instituição;
- Participar de eventos de atualização e aperfeiçoamento dentro de sua atuação profissional.

Art. 15º - Aos funcionários da Instituição é proibido, sob pena de sanções disciplinares:

- Deixar de comparecer ao trabalho sem causa justificada ou dele se retirar durante o horário de expediente, sem prévia autorização;
- Tratar, nas horas de trabalho, de assuntos particulares, alheios ás atividades da Instituição;
- Promover ou participar de manifestações que contribuam para a desordem física ou moral, dentro da Instituição;
- Exercer atividade político-partidária dentro de sala de aula ou em qualquer dependência da Instituição;
- Confiar à regência de sua disciplina a terceiros, sem a prévia autorização;
- Praticar atos que firam moralmente a Instituição.

Art. 16º - As sanções disciplinares a que estão sujeitos os funcionários da Instituição são, além das previstas na legislação trabalhista vigente, a advertência verbal e escrita.

§1º - As sanções disciplinares serão graduadas e aplicadas pelo superior hierárquico, em conformidade com o previsto no Regimento Interno da Instituição.

§2º - Na aplicação das sanções disciplinares será observado o seguinte:

- As sanções de advertência verbal e escrita serão aplicadas sumariamente, depois de constatada a irregularidade ou falta leve;

A construção do conhecimento

- A sanção de suspensão será aplicada após a apuração de falta média, mediante ato motivado do superior competente, devendo ser graduada em conformidade com a legislação trabalhista vigente;
- A sanção de demissão para os funcionários dar-se-á por ato motivado, em conformidade com a legislação trabalhista vigente.

Art. 17º - Além do vencimento do cargo, o funcionário da Instituição poderá receber:

- Diárias;
- Ajuda de custo;
- Bolsa de estudos;
- Adicional por tempo de serviço, em forma de quinquênio, representado pelo acréscimo de um por cento (1%) do salário-base mensal, a partir do quinto ano de serviço prestado ininterruptamente para a Instituição.
- Adicional de insalubridade ou periculosidade, de acordo com a legislação vigente, quando cabível;
- Gratificação por exercício de cargo durante seu efetivo exercício;
- Bolsa de estudos para dependentes, de acordo com os critérios estabelecidos.

CAPÍTULO VI-DO AFASTAMENTO, LICENÇA E SUBSTITUIÇÃO

Art. 18º - Além dos casos previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho, o ocupante de qualquer cargo na Instituição poderá afastar-se de suas funções, mantendo-se o vínculo empregatício e com direitos e vantagens estabelecidos neste documento, caracterizado como Licença-interesse, sem remuneração, com percentual de ajuda de custo devidamente autorizado pelo Diretor Geral e aprovados pela Mantenedora, conforme o caso, para:

- Atender a interesses administrativos ou de representatividade da Instituição;
- Quando docente, exercer cargo administrativo na Instituição;
- Capacitar-se em curso de pós-graduação lato ou stricto-sensu;
- Realizar estágios;
- Participar de congressos e outros eventos de caráter científico, técnico ou artístico, relacionados com sua atividade na Instituição, desde que não haja prejuízo destas.

§ 1º - O pedido de afastamento, nos casos previstos nos itens “IV” e “V”, na forma de diretrizes disciplinadas pela Mantenedora, deverá ser encaminhado, através de requerimento dirigido ao Curso de lotação do docente ou ao superior imediato no caso de funcionário do quadro técnico-administrativo, acompanhado da programação a que se destina, relacionado, obrigatoriamente, à área de atuação do requerente.

§ 2º - O funcionário terá obrigatoriamente de se apresentar à Instituição no prazo máximo de 15 (quinze) dias contados da data da conclusão de seus estudos de Pós-Graduação.

Art. 19º - A concessão de licença remunerada, em forma de bolsa de estudos, para os afastamentos com objetivo de capacitação em cursos de pós-graduação, implicará, necessariamente, que o funcionário assumo o compromisso escrito de prestar serviços à Instituição, após a conclusão do curso, por tempo idêntico ao do afastamento, sob o mesmo regime de trabalho, sob pena de reembolso das importâncias recebidas da Instituição, acrescidas de juros e atualização monetária.

§ 1 - Durante o período de duração de curso e ao final do mesmo fica o funcionário obrigado a remeter à Diretoria Geral relatório semestral das atividades, com a comprovação de frequência mensal com visto do coordenador do curso de Pós-Graduação em que está matriculado, sob pena de suspensão da bolsa.



A construção do conhecimento

§ 2º - Caso o bolsista não conclua o curso objeto da licença, deverá reembolsar à Instituição as importâncias recebidas, acrescidas de juros a atualização monetária.

§ 3º - Para fazer jus ao benefício de que trata este artigo, o funcionário deverá ter completado 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na Instituição.

At.20 - Em qualquer caso previsto no artigo 19º, o funcionário a quem for concedido o afastamento manterá a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos legais.

CAPÍTULO VII - O PLANO DE CARREIRA

Art.21º - O plano de carreira da Instituição se constitui do conjunto de cargos estruturados de acordo com as atividades e competências profissionais afins, em relação à natureza do trabalho ou à aplicação dos conhecimentos necessários ao desempenho destes, e das condições de movimentação do ocupante destes cargos na estrutura geral das carreiras.

Art.22º - O plano de carreira da Instituição tem por objetivos:

- Oportunizar a administração da Instituição, carreiras compatíveis com a necessidade de recursos humanos;
- Permitir que através das possibilidades de ascensão profissional, os funcionários da Instituição possam maximizar suas habilidades e comportamentos e atingir seus objetivos de vida;
- Assegurar que a política de formação e desenvolvimento de carreira seja transparente, justa e dinâmica, reconhecendo e valorizando os profissionais da Instituição;
- Garantir que a administração da Instituição possa utilizar o desenvolvimento da carreira como um instrumento efetivo de administração integrada.

Art.23º - Entende-se por ascensão ou promoção a passagem do funcionário para um cargo de maior complexidade e de maior remuneração.

Art.24º - Entende-se por progressão a passagem de um nível para outro, dentro do mesmo cargo em que o funcionário esteja enquadrado, oportunizando aumento de remuneração.

CAPÍTULO VIII- DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art.25º - A carreira dos funcionários da Instituição será constituída por categorias e níveis. Categoria é a divisão da carreira que, fundamentada na escolaridade, titulação acadêmica, agrupa atividades/competências, responsabilidades, qualificação profissional e experiências. Níveis são as subdivisões de uma mesma categoria que determinam a progressão do funcionário, em conformidade com os artigos 35ºe 36º deste Plano.

SEÇÃO I – DO MAGISTÉRIO SUPERIOR

Art.26º - A carreira do magistério superior da Instituição será estruturada nas seguintes categorias e níveis:

- Professor Auxiliar, Níveis: A, B, C D, E e F;
- Professor Especialista, Níveis: A,B, C, D, E e F;
- Professor Mestre, Níveis: A, B, C, D, E e F;
- Professor Doutor, Níveis: A, B, C, D, E e F.

Parágrafo Único – O número de vagas nas categorias acima será determinado pelos Cursos, em conjunto com a Diretoria Geral, de acordo com as necessidades institucionais.

Art.27º - Para o ingresso na classe de professor especialista são requisitos mínimos:

- Possuir título de pós-graduação lato-sensu e monografia na área de atuação;



A construção do conhecimento

- Experiência em magistério superior de 02 (dois) anos letivos ou experiência profissional comprovada de 02 (dois) anos na área de atuação.

Art.28º - Para o ingresso ou promoção para a classe de professor mestre, são requisitos mínimos:

- Possuir título de mestre na área de atuação ou área afim;
- Experiência de magistério superior de 02 (dois) anos letivos ou experiência profissional comprovada de 02 (dois) anos na área de atuação.

Art.29º - Para o ingresso ou promoção para a classe de professor doutor, são requisitos mínimos:

- Possuir título de doutor na área de atuação ou área afim;
- Experiência de magistério superior de 02 (dois) anos letivos ou experiência profissional comprovada de 02 (dois) anos na área de atuação.

SEÇÃO II - DA PROMOÇÃO DOS DOCENTES DO MAGISTÉRIO

Art.30º - Para habilitar-se ao concurso interno de que tratam as seções anteriores deste capítulo, como mecanismo de promoção na carreira, o funcionário deverá:

- Ser portador de titulação acadêmica exigida pelo cargo pretendido;
- Ter disponibilidade de tempo para ministrar aulas ou exercer as atividades relacionadas à pesquisa ou extensão pretendidas.

Parágrafo único - As regras do concurso de que trata este artigo serão estabelecidas em regulamento específico aprovado pela Direção Geral.

Art.31º - A progressão entre os níveis de uma mesma categoria ocorrerá após o cumprimento, pelo docente, do interstício mínimo de três anos no nível respectivo e pela acumulação de pontos definidos em conformidade com o artigo 33º deste Plano.

Art.32º - A definição da pontuação para fins de enquadramento, promoção e progressão será elaborado por uma comissão especial nomeada pela Diretoria Geral, cujo plano deverá ser aprovado pela Mantenedora e normatizado por Resolução específica.

Art.33º - Para fins de pontuação deve ser considerado o seguinte:

- Para a escolaridade/titulação, será considerado o título de maior valor;
- Os pontos referentes ao efetivo exercício na administração universitária serão automaticamente registrados nos assentamentos do funcionário, ao final de cada ano de experiência.
- A solicitação de pontuação por produção científica deverá ser encaminhada pelo interessado, com a devida comprovação, para a Diretoria de Administração da Instituição, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano.
- Considera-se a alternância de um ano a avaliação por merecimento e antiguidade, observando o primeiro ano de atividade.

Parágrafo primeiro: A contagem da pontuação prevista neste artigo para fins de progressão dar-se-á automaticamente, por ato do Diretor Administrativo-Financeiro, divulgado anualmente.

Parágrafo segundo: Adota-se como tipo de avaliação o grau de conhecimento e domínio do conteúdo ministrado em sala de aula pelo docente, participação e contribuição em reuniões pedagógicas, avaliação de desempenho apresentado pela CPA – Comissão Própria de Avaliação, pontualidade, dedicação e zelo profissional.

SEÇÃO III-PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Art.34º - A carreira do corpo técnico-administrativo da Instituição será estruturada nas seguintes categorias e níveis:

- Auxiliar de Serviços Gerais, NIVEL: A,B,C,D,E e F;
- Guardas, NIVEL: A, B, C, D, E e F;
- Auxiliar Administrativo, NIVEL: A,B,C,D,E e F;
- Técnico Administrativo de Nível Médio, NIVEL: A,B,C,D,E e F;
- Técnico Administrativo de Nível Superior, NIVEL: A,B,C,D,E e F.

§1º - A categoria I, Auxiliar de Serviços Gerais, reúne cargos cujas atividades requerem conhecimento prático, limitados a uma rotina de trabalho.

§2º- A categoria II, Guardas, reúne cargos cujas atividades requerem conhecimento prático, escolaridade ensino médio, limitados a uma rotina de trabalho.

§3 - A categoria III Auxiliar Administrativo congrega os cargos que exigem conhecimentos em nível de segundo grau e atividades de pouca complexidade.

§4 - A categoria IV, Técnico Administrativo de Nível Médio, reúne os cargos que exigem conhecimentos técnicos de segundo grau e atividades de média complexidade.

§5º- A categoria V, Técnico Administrativo de Nível Superior, compreende os cargos que exigem conhecimentos teóricos e práticos de nível superior, atividades e competências de maior complexidade e responsabilidade gerencial.

Parágrafo único: Adota-se como tipo de avaliação o grau de conhecimento, participação e contribuição em reuniões, avaliação de desempenho apresentado pela CPA – Comissão Própria de Avaliação, pontualidade, dedicação e zelo profissional, podendo ser aplicado prova de conhecimento.

CAPÍTULO IX - DA REMUNERAÇÃO

Art.35º - A remuneração do professor será fixada pelo número de horas de dedicação semanal, nos termos das tabelas salariais em anexo a este plano.

§1º - O valor da hora de trabalho é fixado de acordo com a qualificação do professor (graduado, especialista, mestre ou doutor), nos termos estipulados nos anexos a este documento.

§2º - Além das vantagens previstas neste plano, observar-se-á também o que dispõe a legislação aplicável à espécie e as convenções e/ou acordos coletivos de trabalho celebrados entre as categorias representativas dos empregadores e dos empregados.

TABELA I - VALOR DA HORA-AULA DO CORPO DOCENTE DO MAGISTÉRIO SUPERIOR, POR CATEGORIA E NÍVEIS.

CATEGORIA NÍVEL	PISO (R\$)	A	B	C	D	E	F
Professor Graduado	15,00	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
Professor Especialista	22,88	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
Professor Mestre	31,52	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
Professor Doutor	35,30	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041

TABELA II - VALOR DOS SALÁRIOS DO PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO, POR CATEGORIA E NÍVEIS.

CATEGORIA / NÍVEL	PISO (R\$)	A	B	C	D	E	F
Aux. Serviços Gerais	947,76	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
Guardas	947,76	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
Auxiliar Administrativo	969,30	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
Téc. Administrativo N. Médio	1.000,00	1,0000	1,0100	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
Aux. Administrativo N. Superior	1.100,00	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
Téc. Adm. N. Superior	1.500,00	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041

§3º - A progressão salarial do quadro docente do magistério, de um nível para o outro representará a multiplicação do fator estabelecido na tabela I acima, pelo valor do piso da categoria correspondente.

§4º - A progressão salarial do pessoal técnico administrativo, de um nível para o outro, representará a multiplicação do fator estabelecido na tabela II acima, pelo valor do piso da categoria correspondente.

Art.36º - As funções de confiança e os cargos eletivos receberão, além da remuneração da categoria correspondente, gratificação pelo exercício das funções, conforme fixado na tabela abaixo:

TABELA III - REMUNERAÇÃO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS

Cargos	Carga horária Semanal	Gratificação (\$)	Mensal
Diretor-Presidente	40	14.000,00	
Diretor - Geral	40	14.000,00	
Coordenador de Curso – MESTRE	44	5.000,00	
Coordenador de Curso – Doutor		6.000,00	
Função Gerencial de Confiança de Nível Superior	44	4.000,00	

§1º - A gratificação a que se refere este artigo será reajustada nas mesmas datas e percentual atribuído quando do reajuste da hora-aula.

§2º - Como política institucional, a IES busca a contratação de docentes em tempo parcial e integral, tendo como requisito, um número mínimo de horas/aula para que o professor integre-se á equipe.

Art.37º - Os funcionários da Instituição têm remuneração definida pelo Plano de Cargos, Salários e carreira, dispostas nas tabelas constantes do art.35º deste Plano, aprovada pela Mantenedora e atualizada periodicamente de acordo com a legislação vigente.

Art.38º - É vedado aos funcionários da Instituição manter sobreposição de cargos no mesmo horário, que estejam contratados.

CAPÍTULO X -DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS.

Art.39º - Este regulamento entrará em vigor após aprovação pela Mantenedora.

Art.40º - A administração acadêmica da Instituição se empenhará no sentido de promover o crescimento profissional do seu quadro de pessoal, com treinamento específico, permanente capacitação profissional e



A construção do conhecimento

avaliação de desempenho, tendo em vista as necessidades de qualidade dos serviços e eficácia organizacional.

Art.41º - Este plano poderá ser reformado ou alterado mediante proposta e aprovado pela Mantenedora.

Art.42º - Este plano de cargos, salários e carreira, após aprovado pela Mantenedora, será implantado imediatamente.

Art.43º - Os casos omissos neste plano serão tratados pela Mantenedora.

Art.44º - Revogam-se as disposições em contrário.

Professor MSc. José Albino Filho

Diretor-Geral

ANEXOS

TABELA SALARIAL DO PROFESSOR TITULAR

(EM REAIS)

CLASSE	VALORES POR HORA-AULA						
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	CARGA HORÁRIA
Professo Douo	35,30	36,00	36,72	37,46	38,20	38,97	
PDR	185,32	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	1
PDR	370,64	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	2
PDR	516,60	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	3
PDR	741,30	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	4
PDR	926,62	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	5
PDR	1.111,9	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	6

A construção do conhecimento

PDR	1.297,2	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	7
PDR	1.482,6	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	8
PDR	1.667,9	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	9
PDR	1.853,2	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	10
PDR	2.038,5	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	11
PDR	2.223,9	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	12
PDR	2.409,2	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	13
PDR	2.594,5	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	14
PDR	2.779,8	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	15
PDR	3.706,5	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	20
PDR	5.559,7	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	30
PDR	7.413,0	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	40

TABELA SALARIAL DO PROFESSOR ADJUNTO

(EM REAIS)

CLASSE	VALORES POR HORA-AULA						CARGA HORÁRIA
	A	B	C	D	E	F	
Professor Mestre	31,52	32,15	32,79	33,44	34,11	34,80	
PME	165,48	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	1
PME	330,96	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	2
PME	496,44	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	3
PME	661,92	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	4
PME	827,40	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	5
PME	992,88	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	6
PME	1.158,3	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	7
PME	1.323,8	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	8
PME	1.489,3	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	9

A construção do conhecimento

PME	1.654,8	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	10
PME	1.820,2	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	11
PME	1.985,7	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	12
PME	2.151,2	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	13
PME	2.316,7	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	14
PME	2.482,2	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	15
PME	3.309,6	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	20
PME	4.964,4	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	30
PME	6.619,2	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	40

TABELA SALARIAL DO PROFESSOR ASSISTENTE

(EM REAIS)

CLASSE	VALORES POR HORA-AULA						CARGA HORÁRIA
	A	B	C	D	E	F	
Professor Especialista	22,88	23,33	23,80	24,28	24,76	25,26	
PES	120,12	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	1
PES	240,24	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	2
PES	360,36	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	3
PES	480,48	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	4
PES	600,60	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	5
PES	720,72	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	6
PES	840,84	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	7

A construção do conhecimento

PES	960,96	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	8
PES	1.081,0	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	9
PES	1.201,2	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	10
PES	1.321,3	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	11
PES	1.441,4	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	12
PES	1.561,5	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	13
PES	1.681,6	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	14
PES	1.801,8	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	15
PES	2.402,4	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	20
PES	3.603,6	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	30
PES	4.804,8	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	40

TABELA SALARIAL DO PROFESSOR AUXILIAR

(EM REAIS)

CLASSE	VALORES POR HORA-AULA						CARGA HORÁRIA
	A	B	C	D	E	F	
Professor Auxiliar	15,00	15,30	15,60	15,91	16,23	16,56	
PAX	78,75	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	1
PAX	157,50	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	2
PAX	236,25	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	3

A construção do conhecimento

PAX	315,00	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	4
PAX	393,75	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	5
PAX	472,50	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	6
PAX	551,25	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	7
PAX	630,00	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	8
PAX	708,75	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	9
PAX	787,50	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	10
PAX	866,25	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	11
PAX	945,00	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	12
PAX	1.023,75	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	13
PAX	1.102,50	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	14
PAX	1.181,25	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	15
PAX	1.575,00	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	20
PAX	2.362,50	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	30
PAX	3.150,00	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041	40

TABELA SALARIAL DO FUNCIONÁRIO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

(EM REAIS)

CATEGORIA /NÍVEL	PISO (R\$)	A	B	C	D	E	F
Aux. Serviços Gerais	947,76	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
Guardas	947,76	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
Auxiliar Administrativo	969,30	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
Téc.Administrativo N.Médio	1.000,00	1,0000	1,0100	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
Aux. Administrativo N.Superior	1.100,00	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041

Téc.Adm.N.Superior	1.500,00	1,0000	1,0200	1,0404	1,0612	1,0824	1,1041
--------------------	----------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE DAS FACULDADES INTEGRADAS

I - Objetivos

A POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE tem por objetivo promover a melhoria da qualidade das funções de ensino, pesquisa, extensão e gerência do Faculdades Integradas IESGO, por meio de cursos de pós-graduação e de treinamento e atualização profissional, oportunizando a seus professores condições de aprofundamento e/ou aperfeiçoamento de seus conhecimentos científicos, tecnológicos e profissionais.

II - Estratégias

A Faculdade oferece aos seus professores e funcionários os seguintes incentivos, além dos previstos no Plano de Carreira:

Bolsas de estudos para os cursos de doutorado, mestrado, especialização ou aperfeiçoamento, em instituições brasileiras;

Concessão de bolsas a recém-graduados, para os cursos de pós-graduação lato sensu, como incentivo para o ingresso na carreira de magistério da Faculdades Integradas IESGO, tendo preferência o sex-monitores;

Concessão de auxílio para que seus professores e funcionários participem de congressos, seminários, simpósios e eventos similares, em sua área de atuação ou em área afim;

Oferta de cursos de treinamento e atualização profissional, com bolsas, aos seus funcionários;

Divulgação e/ou publicação de teses, dissertações, monografias ou outros trabalhos acadêmicos ou profissionais de seu pessoal docente ou técnico-administrativo;

Oferecer ao funcionário um desconto progressivo na mensalidade dos cursos para cônjuges e filhos de acordo com o tempo de serviço, obedecida a Convenção Coletiva de Trabalho;

Oferta de Infraestrutura para que os seus professores e funcionários imprimam ou editem suas produções científicas, sob o patrocínio do Faculdades Integradas IESGO;

Licença-interesse, para afastamento por tempo determinado, sem vencimentos, para participações em programas, externos ou internos, de pós-graduação e/ou de treinamentos profissionais;

Oferecer aos funcionários participantes do programa ajuda de custo, cujo valor é determinado pela Mantenedora e aprovado pelo Diretor Geral.

III - Pré-requisitos

Os professores e funcionários da Faculdade podem se Inscrever, de acordo com os seguintes critérios:

Nos programas de doutorado, terão prioridade os que possuem, no mínimo, o título de especialista, em nível de pós-graduação;

Nos programas de mestrado, terão prioridade os que sejam portadores de certificados de cursos de aperfeiçoamento, em nível de pós-graduação;



Nos cursos de especialização, os que possuam a graduação e tenham certificado de monitoria;

Nos cursos de treinamento ou de atualização profissional, os que estejam atuando na área do curso ou que tenham pretensões de promoção para essa área.

Os programas estarão abertos á comunidade externa, com as seguintes prioridades:

1. Candidatos inscritos nos programas de recrutamento e seleção de recursos humanos para os quadros da Faculdade;

2. Profissionais em atuação noFaculdades Integradas IESGO, com preferência para os residentes ou domiciliados na Região de FORMOSA.

3. A partir do quinto ano de funcionamento da Faculdade terão prioridade os egressos, com certificado de monitoria e em processo de recrutamento e seleção para o quadro docente.

IV–Gerenciamento

A PQD será administrada por professor designado pela Diretoria.

Os programas serão previamente aprovados pelo Conselho de Ensino, na forma regimental, e serão executados pela coordenadoria do curso, de acordo com a proposta aprovada.

Caberá ao coordenador da PQD:

Gerenciar todas as atividades de apoio administrativo e financeiro aos cursos e aos seus participantes;

Elaborar relatórios periódicos sobre o funcionamento dos programas;

Submeter á diretoria as propostas de recrutamento, seleção, admissão e dispensa de fatores humanos para os programas, bem como alocação dos demais recursos necessários a cada curso ou atividade;

Presidir a comissão encarregada de selecionar os candidatos para os programas, segundo os critérios estabelecidos neste plano e nas demais normas expedidas pelos órgãos próprios da Faculdade;

Submeter á diretoria, os assuntos omissos, para decisão superior.

O diretor designará uma comissão, composta por três membros, para seleção e inscrição dos candidatos á PQD.

A Coordenadoria do Curso, o Conselho de Ensino, o Conselho Superior e os órgãos executivos da Faculdade exercerão suas atribuições e competências de acordo com as leis e demais normas aplicáveis, aprovados pelos órgãos competentes, nos casos não regulamentados nesta política.

V - Financiamento

Os programas de pós-graduação, graduação e de treinamento profissional, incluídos na PQD, serão financiados com recursos próprios da mantenedora, e por recursos alocados por terceiros.



Os orçamentos anuais ou plurianuais da Faculdade destinarão recursos suficientes para a execução da PQD.

VI - Disposições gerais

A Faculdade, anualmente, aprovará as ações e metas da PQD para o ano letivo seguinte, bem como sua articulação com os planos similares de instituições congêneres e de organismos de financiamento da pós-graduação e da pesquisa, como o PCDT e o PADCT.

Os casos omissos desta Política de qualificação Docente serão resolvidos pelo Diretor-Presidente da Sociedade de Ensino Superior Fênix LTDA – SESFE, Entidade mantenedora das Faculdades Integradas Faculdades Integradas IESGO.

O presente plano de cargo e salários entrará em vigência no primeiro dia útil posterior a data de sua homologação.

Professor MSc. José Albino Filho
Diretor-Presidente das Faculdades Integradas Faculdades Integradas IESGO