

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE OLIVEIRA

PLANO DE CARREIRA DOCENTE

OLIVEIRA - MG

2023

Faculdade Educacional Jurídica e Gerencial de Oliveira - FEJUGO
Portaria MEC nº 328, de 09 de julho de 2019

R. Cel. Benjamim Guimarães, 27 - Centro - Oliveira - MG - CEP: 35.540-000 - 37 3331-4075 feol.com.br



DA NATUREZA

O Plano de Carreira Docente da Fundação Educacional de Oliveira - FEOL, doravante denominado PCD, engloba um conjunto de normas e procedimentos, constituindo-se instrumento essencial para a valorização do corpo docente desta instituição.

O PCD do corpo docente será a referência para administração dos assuntos relativos ao docente da instituição.

DOS PRINCÍPIOS

São princípios do PCD:

- I. Possibilitar as condições para atrair, no mercado de trabalho, profissionais habilitados a exercer o magistério;
- II. Valorizar o desenvolvimento das atividades ligadas ao magistério, estimulando a realização do trabalho com qualidade e ética profissional;
- III. Estimular, no exercício de suas atividades, os meios para promoção e ascensão funcional, visando o crescimento profissional do docente dentro da instituição.

DOS PROCEDIMENTOS

Os documentos fundamentais para o trâmite de quaisquer questões na instituição são:

- I. **Parecer:** documento elaborado pelo departamento de recursos humanos sobre a avaliação dos docentes quanto a desempenho, promoção e ascensão funcional, e questões essenciais do PCD;
- II. **Requerimento:** documento utilizado por docentes para solicitação de

promoção, enquadramento, ascensão, apelação e questões de ordem funcional, dirigido à autoridade institucional competente;

- III. **Portaria:** documento utilizado para designação de docentes nas funções, em quaisquer níveis, ou exoneração quando necessário;
- IV. **Resolução:** documento exclusivo da Direção Geral, que tem como finalidade promover mudanças no PCD.

DA ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA

A carreira docente é composta de:

- professores efetivos;
- professores colaboradores;

que desempenham atividades acadêmicas no magistério superior.

São professores efetivos: os docentes que integram o quadro permanente e possuem vínculo empregatício, por tempo indeterminado, com a instituição. São professores colaboradores: os docentes que integram um quadro complementar e prestam serviços por prazo determinado.

DAS ATIVIDADES ACADÊMICAS

São consideradas atividades acadêmicas inerentes ao pessoal docente no magistério superior:

- I. As pertinentes à graduação, pós graduação, pesquisa e as atividades de extensão, que visem a transmissão de conhecimento;
- II. As funções de direção, coordenação ou assessoramento de ensino no âmbito da instituição;
- III. As que atendem à comunidade científica ou não, se tratando de eventos,

publicações e serviços, resultado de sua área de pesquisa.

DESCRIÇÃO DOS CARGOS

A carreira docente de professor efetivo é composta dos cargos denominados:

- Professor auxiliar;
- Professor assistente;
- Professor adjunto;
- Professor titular.

Os requisitos para ocupação dos cargos são:

- I. Professor auxiliar: para docentes com titulação em nível de graduação;
- II. Professor assistente: para docentes com titulação em nível de especialização;
- III. Professor adjunto: para docentes com titulação em nível de mestrado;
- IV. Professor titular: para docentes com titulação em nível de doutorado.

Cada um dos cargos possui 5 (cinco) níveis funcionais, da letra "A" até a letra "E", cuja ascensão está vinculada:

- I. Ao processo de atualização do docente e sua produção tecnológica, que designa o mérito
- II. Levando em consideração o tempo de permanência no exercício do magistério na instituição.
- III. Em caso de empate nos critérios de acenscenção prevelecerá aquele com maior tempo no exercício do magistério

Ao professor que assumir funções gratificadas de direção, chefia, ou coordenação, poderá, a critério da Direção-Geral, manter parte das atividades didáticas do seu cargo de origem.

O professor colaborador poderá ser enquadrado nos mesmos requisitos da outra categoria de professores, para fins salariais.

DA ADMINISTRAÇÃO E INGRESSO NA CARREIRA

O ingresso do docente na carreira do magistério superior ocorre com a sua admissão, sob o regime da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, e obedecendo aos critérios estabelecidos neste regulamento.

A admissão é da competência da diretoria da instituição.

O ingresso do docente, em qualquer dos cargos constantes na tabela de cargos e salários, dar-se-á no nível inicial

O reingresso do docente far-se-á, no mínimo, nos mesmos cargo e nível funcional que ocupava quando se desligou;

Os serviços dos professores colaboradores são em caráter temporário, com prazo de contratação não superior a dois anos, podendo ser renovado apenas por mais dois;

Após o término da renovação, uma nova contratação dos serviços dos professores colaboradores só poderá ser efetuada após o interstício de um ano, contado a partir da data de desvinculação do mesmo..

DOS CRITÉRIOS DE ENQUADRAMENTO

O enquadramento do docente efetivo dar-se-á apenas pelo critério da titulação, quando de sua contratação, de acordo com o estabelecido neste PCD.

O enquadramento do docente, nos termos deste artigo, pressupõe sua autorização para lecionar, expedida pelo órgão competente. O enquadramento do docente ocorre após 90 (noventa) dias de efetivo exercício em atividade docente.

FORMA DE AVALIAÇÃO

O Departamento de Recursos Humanos é responsável pela implementação do sistema de avaliação de desempenho dos docentes, que objetiva:

- I. Avaliar os docentes, visando a sua promoção funcional;
- II. A participação de docentes no processo de avaliação de desempenho;
- III. Promover as condições ideais para os docentes melhorarem a qualidade de atendimento à comunidade, tanto na graduação, quanto na pesquisa e extensão.

Compete à Direção da IES criar as regras para a avaliação de desempenho do pessoal docente, a serem aplicadas pelo departamento de recursos humanos.

Compete à Direção Geral:

- I. Proceder à avaliação de desempenho funcional do docente, no primeiro semestre do ano subsequente ao avaliado, produzindo efeito de promoção para o ano posterior, com base nos requisitos elencados neste PCD;
- II. Elaborar pareceres técnicos sobre a avaliação e o enquadramento dos docentes, encaminhando-os ao setor de recursos humanos.

DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

A promoção funcional é a passagem de um nível salarial para outro, dentro de um mesmo cargo.

Formas de promoção:

- Por tempo de serviço;

- Por merecimento

Promoção por tempo de serviço

O período mínimo de tempo para promoção de nível funcional por tempo de serviço corresponde ao interstício mínimo de 3 (três) anos consecutivos de atuação docente no mesmo nível funcional.

Promoção por merecimento

O docente que atingir o somatório da pontuação em seu Registro de Desempenho e Produtividade igual ou superior a 400 pontos terá direito a promoção de nível funcional.

Registro de desempenho e produtividade

Ao início de cada ano o docente terá a pontuação de seu Registro de Desempenho e Produtividade (RDP) reiniciada, essa pontuação poderá sofrer acréscimos ou decréscimos, conforme a planilha abaixo:

Pontuação Inicial:

Categoria	Fato	Pontuação
Inicial	Atualização semestral do currículo Lattes, dentro do prazo estabelecido pela IES	Acréscimo de 10 pontos
	Manter na IES cópias de toda documentação comprobatória dos dados mantidos no currículo Lattes	Acréscimo de 10 pontos
	Entrega do(s) Plano(s) de Ensino na data estipulada	Acréscimo de 20 pontos
	Participação nos Encontros Pedagógicos da IES	Acréscimo de até 20 pontos
Pontuação Inicial Máxima		60 Pontos

Categoria	Fato	Pontuação
Publicações	Publicação de artigo em evento, revista científica, periódicos especializados ou congêneres	Acréscimo de 4 pontos por publicação
	Publicação de capítulo de livro como autor ou co-autor	Acréscimo de 6 pontos por publicação
	Publicação de livro como autor ou co-autor	Acréscimo de 10 pontos por publicação
	Artigo ou matéria em jornal de ampla circulação que tenha citado o nome da instituição	Acréscimo de 2 pontos por publicação
Avaliações	Pontuação média na avaliação dos docentes pelos discentes	Acréscimo de 1 ponto por ponto médio obtido, ou fração superior a 0,5
Participação na Comunidade	Falta em atividade de extensão em dia letivo	Decréscimo de 1 ponto por atividade
	Falta em reunião do corpo docente prevista em Calendário Letivo	Decréscimo de 2 pontos
	Presença, registrada em ata, em eventos da instituição cuja participação seja facultativa aos docentes	Acréscimo de 2 pontos
	Participação certificada em evento técnico-científico em sua área de atuação	Acréscimo de 1 ponto por evento até o limite de 10 pontos
	Presença, registrada em ata, em Reunião de Comissões e/ou Colegiados dos quais participe	Acréscimo de 2 Pontos
Regularidade	Falta (com aviso, por escrito feito ao Coordenador com antecedência de 72 horas ou mais)	Decréscimo de 2 pontos por ocorrência
	Falta (sem aviso ou com aviso com antecedência inferior a 72 horas)	Decréscimo de 6 pontos por ocorrência
	Troca de aula (sem interveniência do coordenador)	Decréscimo de 4 pontos por ocorrência
	Aula não repostada após falta de docente	Decréscimo de 4 pontos por ocorrência
	Liberação de turma mais do que 10 minutos antes do horário de término	Decréscimo de 1 ponto por ocorrência
	Descumprimento ou cumprimento inadequado das atividades de EAD, conforme Plano de Ensino e metodologia definida pela IES	Decréscimo de até 10 pontos
	Atraso superior a 10 minutos, devidamente registrado pela assistência pedagógica	Decréscimo de 1 ponto por dia de atraso

Disciplina	Notificação	Decréscimo de 5 pontos por ocorrência
	Advertência	Decréscimo de 10 pontos por ocorrência
	Suspensão	Decréscimo de 20 pontos por ocorrência
Controle de Documentação	Atraso na atualização do registro mensal de faltas dos alunos	Decréscimo de 4 pontos
	Falta de entrega de avaliação à Coordenação para análise (mínimo de 72 horas antes da aplicação)	Decréscimo de 2 pontos
	Atraso na entrega de resultado de indicadores de alunos	Decréscimo de 4 pontos por dia de atraso

Cada docente deverá preencher formulário padrão indicando as atividades desenvolvidas que correspondam a acréscimos de pontuação, anexando a documentação comprobatória correspondente.

O controle da pontuação relativa aos decréscimo será realizado pelos órgãos competentes determinados pela Direção Geral.

A apuração de pontos para promoção funcional é realizada anualmente no primeiro bimestre do ano subsequente ao avaliado.

O departamento de recursos humanos, acompanhado pela Direção Acadêmica, realizará a apuração dos pontos para promoção.

Imediatamente após ocorrida a promoção funcional, inicia-se nova contagem de pontos com base na tabela de requisitos apresentada.

A contagem de pontos para promoção é limitada ao intervalo de tempo do nível funcional em que o docente se encontra enquadrado.

A contagem do interstício, para efeito de promoção, poderá ser interrompida e desconsiderada, quando o docente se afastar do exercício do magistério por motivo de:

- Penalidade disciplinar;
- Gozo de licença para tratar de assunto particular.

DA ASCENSÃO FUNCIONAL

Ascensão funcional é a passagem do docente para outro cargo, dentro da carreira. As seguintes condições asseguram, ao docente, a ascensão funcional:

- Professor auxiliar que obtiver o título de especialista, ascenderá, imediatamente, para o nível "A" do cargo de professor assistente;
- Professor assistente que obtiver o título de mestre, ascenderá, imediatamente, para o nível "A" do cargo de professor adjunto;
- Professor assistente que obtiver o título de doutor, ascenderá, imediatamente, para o nível "A" do cargo de professor titular;

DO REGIME DE TRABALHO

O docente integrante da carreira será enquadrado em um dos tipos de regime de trabalho adotados pela Instituição:

- I. Tempo Integral (TI) - correspondente a 40 horas semanais,
- II. Tempo Parcial (TP) - correspondente a 20 horas semanais,
- III. Tempo Especial (TE) - correspondente a horas-aulas definidas no respectivo contrato de trabalho.

Os docentes enquadrados no regime de trabalho de que trata os incisos I e II são mensalistas, devendo utilizar o período de suas cargas horárias para desenvolver atividades voltadas para planejamento didático, preparação intelectual, atividades pedagógicas, pesquisa e extensão;

Os docentes enquadrados no regime de que trata o inciso III terão seus vencimentos calculados com base no total de horas-aulas semanais de trabalho;

Os coordenadores da área acadêmica poderão, simultaneamente, ministrar aulas, entretanto, em carga horária mínima, a critério da direção geral . O

professor colaborador poderá ser contratado para prestar serviços em quaisquer dos regimes previstos neste PCD, por tempo determinado. Após o início do semestre letivo, só serão permitidas alterações e/ou modificações nos horários de aula, mediante acordo expresso entre a Instituição e o professor.

DA HORA/AULA

Por hora/aula entende-se o período em que o professor se encontre à disposição da Instituição, conforme planejamento de distribuição de cargas horárias homologado pela Direção-Geral.

DOS SALÁRIOS

Os professores integrantes da carreira docente serão remunerados de acordo com o cargo, no respectivo nível funcional e regime de trabalho, conforme tabela salarial docente vigente.

A progressão da tabela de salários dos docentes é estruturada tomando como base o nível anterior do cargo, aplicando-se o percentual de 3% (três por cento) entre os níveis salariais e entre o primeiro nível de um cargo e o último nível do cargo anterior.

O professor colaborador será remunerado de acordo com o disposto neste artigo, observando-se o regime de trabalho e a titulação profissional;

A estrutura da tabela de salários descrita no Caput deste artigo, poderá ser alterada pelo departamento de recursos humanos, sempre que houver necessidade de adequação à política salarial da categoria ou tendência de mercado.

O cálculo dos descontos decorrentes de faltas do professor será feito, multiplicando-se o número de aulas não ministradas pelo respectivo valor do

salário-aula.

Atrasos superiores a 15 minutos são dedutíveis do salário, sendo calculados pela proporcionalidade em relação a um salário-aula.

As férias coletivas dos professores da graduação, de qualquer natureza, serão concedidas pela Instituição, obedecendo a legislação trabalhista, .

DO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES

O PCD assegura o exercício de funções para todos os professores enquadrados na carreira.

As funções de direção, coordenação e assessoramento são exercidas visando assegurar o alcance dos resultados planejados e a continuidade da administração.

DA ESTRUTURA DE FUNÇÕES

Os docentes poderão ser designados para exercer as seguintes funções:

- I. Funções de direção: nas quais se definem as diretrizes da Instituição, o processo de administração estratégico e o cumprimento das metas;
- II. Funções de coordenação acadêmica: nas quais se assegura a implementação das estratégias para execução da função acadêmica com qualidade e eficácia na transmissão e produção do conhecimento.

Os requisitos mínimos para o exercício das funções de chefia acadêmica são os seguintes: ser professor legalmente habilitado, estar vinculado ao corpo docente da Instituição.

DA DESIGNAÇÃO

A forma de designação de docentes para o provimento de funções dar-se-á pela via indicativa, de acordo com o Regimento da Instituição.

Esta designação efetivar-se-á por meio de portaria, instrumento jurídico próprio para este fim.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Para fins de enquadramento em novo PCD, considera-se docente o professor ora vinculado à Instituição, no exercício de atividades de magistério.

A entidade mantenedora e a Instituição direcionam os esforços, de acordo com seus objetivos e disponibilidades financeiras, para aprimorar a formação profissional do seu pessoal docente.

Os afastamentos para participação de cursos de pós-graduação, eventos e outras atividades, serão objeto de apreciação e parecer da direção geral.

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Sempre que necessário, será criada, mediante ato da Direção Geral uma comissão de enquadramento de recursos humanos, para conduzir o processo de enquadramento do pessoal docente.

Compete à comissão de enquadramento:

- Elaborar parecer técnico com proposta de enquadramento na carreira respectiva;
- Efetuar análise e pontuação dos cargos
- Elaborar formulários específicos
- Atualizar os dados funcionais

Compete à Direção Geral a aprovação do enquadramento funcional.

São requisitos mínimos para um docente se habilitar ao enquadramento no PCD:

- I. Possuir vínculo empregatício;
- II. Possuir mais de 90 (noventa) dias efetivos de serviço.

O docente que se sentir prejudicado em seus direitos pode recorrer do enquadramento, observadas as normas do PCD, nas seguintes condições:

- Se no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da efetivação do seu enquadramento, apresentar pedido de reconsideração ao departamento de recursos humanos.
- Indeferido o pedido de reconsideração previsto no parágrafo 1º deste artigo, poderá, no prazo de 15 (quinze) dias da data do indeferimento, apresentar recurso à direção geral.

Os casos omissos serão objeto de análise por parte do departamento de recursos humanos, e encaminhados à direção geral, ad referendum do Conselho Superior.