



FACULDADE DO MACIÇO DE BATURITÉ – FMB

PLANO DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DOCENTE E FORMAÇÃO CONTINUADA

**BATURITÉ – CE
2019**

REGULAMENTO DO QUADRO DE CARREIRA DOCENTE DA FACULDADE DO MACIÇO DE BATURITÉ- FMB

CAPÍTULO I – DA NATUREZA

Art. 1º. O Plano de Carreira Docente – PCD – da Faculdade do Maciço de Baturité, mantida pelo Instituto de Ensino Superior Teológico Cristão- IESTEC, compreende um conjunto de princípios, normas e procedimentos que tem por finalidade organizar e valorizar seu corpo docente.

Art. 2º. As relações de trabalho do corpo docente da Faculdade FMB são regidas pela Consolidação das leis do trabalho, Convenções Coletivas, Acordos Coletivos e pelas normas deste PCD.

Parágrafo Único. A implantação do PCD e eventuais futuras modificações são de competência única e exclusiva da Entidade Mantenedora da FMB.

CAPÍTULO II- DO OBJETIVO

Art. 3º. Este Regulamento tem por objetivo disciplinar o exercício das atividades do magistério superior da FMB, nos termos do seu Regimento e normas legais:

§ 1º. Estabelecer direitos e vantagens e definir deveres e responsabilidades do corpo docente;

§ 2º. Disciplinar a carreira de docente no que diz respeito ao provimento de seus cargos;

§ 3º. Criar condições de atratividade para profissionais qualificados que atuam no mercado de trabalho;

CAPÍTULO III - DAS ATIVIDADES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR

Art. 4º. Entende-se como atividade do magistério superior, toda aquela análise e desenvolvimento de sistemas de aulas ou preleções, teóricas ou práticas, de orientação ou atendimento de alunos, de planejamento, supervisão, elaboração, participação, avaliação e execução de projetos ou programas de áreas de ensino.

§ 1º. Os diversos cargos da Estrutura da Faculdade, de nível administrativo ou acadêmico são definidos como cargos em Comissão, e remunerados na forma específica, aprovada pela Entidade Mantenedora.

§ 2º. A descrição de cargo dos docentes especificarão os tipos de atividades a serem desenvolvidas.

Art. 5º. São considerados relevantes para efeito de ingresso e exercício das funções de magistério superior, aqui definidas, a competência didática, científica e intelectual, os títulos acadêmicos, a experiência profissional e os valores éticos e morais do candidato.

CAPÍTULO IV- DO CORPO DOCENTE – ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 6º. Discriminação ocupacional de cada cargo:

- I. Professores Integrados do Quadro de carreira.
- II. Professores Visitantes ou Colaboradores.
- III. Professores Eméritos.

§ 3º. Os Professores Visitantes ou Colaboradores poderão ingressar no Quadro de Carreira Docente se, após o período contratado, houver vaga disponível e verificado o cumprimento dos requisitos exigidos em cada caso, nível ou categoria funcional.

§ 4º. Professor Emérito é aquele convidado para lecionar por seu notório saber e experiência qualificando-se como mestre excepcional, embora não possua necessariamente a titulação acadêmica de praxe.

CAPÍTULO V- DO QUADRO DE CARREIRA DOCENTE – CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO

Art. 7º. As promoções serão realizadas alternadamente, por merecimento e antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

Art. 8º. As categorias funcionais do Quadro de Carreira Docente, hierarquizadas em função da titulação acadêmica e outros indicadores expressos a seguir, são:

- ✓ Professor Assistente Nível I
- ✓ Professor Assistente Nível II
- ✓ Professor Adjunto Nível I
- ✓ Professor Adjunto Nível II
- ✓ Professor Titular Nível I
- ✓ Professor Titular Nível II

Art. 9º. É requisito mínimo para ingresso ou promoção para a categoria de

Professor Adjunto: Nível I, estar matriculado em um programa de mestrado, tendo já concluído todos os créditos. Nível II, possuir o título de Mestre, na área respectiva.

Art. 10º. É requisito mínimo para ingresso ou promoção para a categoria de Professor Titular: Nível I, estar matriculado em um programa de Doutorado, tendo já concluído todos os créditos. Nível II, possuir o título de Doutor na área respectiva.

Art. 11º. O ingresso direto ou promoção para os níveis das categorias funcionais descritas, dependerão do atendimento dos requisitos exigidos, de acordo com os artigos 8,9 e 11 e das vagas existentes.

CAPÍTULO VI- DO QUADRO DE CARREIRA DOCENTE – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E DESEMPATE

Art. 12º. Os docentes se enquadrarão nas categorias funcionais do Quadro de Carreira Docente, de acordo com a pontuação atingida conforme discriminado:

- | | | |
|------|-------------------------------|----------------------|
| I. | Professor Assistente Nível I | De 76 a 100 pontos: |
| II. | Professor Assistente Nível II | De 101 a 150 pontos; |
| III. | Professor Adjunto Nível I | De 151 a 200 pontos; |
| IV. | Professor Adjunto Nível II | De 201 a 250 pontos; |
| V. | Professor Titular Nível I | De 251 a 300 pontos; |
| VI. | Professor Titular Nível II | Acima de 300 pontos. |

§ 1º - Os fatores de avaliação e pontuação são os seguintes:

a. Titulação

Mestrando (mais de 50% dos créditos)	20 pontos
Mestre Stricto-Sensu	40 pontos
Doutorando (mais de 50% dos créditos)	60 pontos
Doutor	80 pontos
Pós Doutor	100 pontos

b. Experiência não acadêmica

Experiência em indústria ou serviços (Todos os cursos, exceto Direito)				
Indústria	Micro: até 19 empregados	Pequena: de 20 a 99 empregados	Média: 100 a 499 empregados	Grande: mais de 500 empregados

Serviços	Micro : até 9 empregados	Pequena: de 10 a 49 empregados	Média: de 50 a 99 empregados	Grande: mais de 100 empregados
Cargo de chefia/consultor/engenheiro sênior	10	20	30	40
Gerente nível médio	20	35	50	65
Cargo de diretoria	30	50	70	90
Presidente/diretor geral	40	65	90	115

Experiência não acadêmica (Curso de Direito)	
Advogado (até 5 anos)	10
Advogado Pleno, Juiz, Juiz Substituto, Promotor, Procurador, Delegado.	35
Desembargador	70
Ministro	115

OBS: No quesito acima a pontuação não é cumulativa, será considerada a maior posição, exercida por um período mínimo de 2 anos, em atividade relacionada às disciplinas lecionadas na FMB. A experiência profissional deverá ser em área condizente com as matérias lecionadas e ser de, no mínimo, 2 anos no cargo.

c. Anos de trabalho na FMB:

Até 2 anos 15 pontos

A cada cinco anos posteriores acrescentam 15 pontos

d. Experiência como docente em curso superior fora da FMB:

Mínimo de 1 ano 10 pontos

De 2 a 5 anos 15 pontos

De 5 a 10 anos 25 pontos

Acima de 10 anos 50 pontos

e. Produção acadêmica, compreendendo pesquisas, artigos técnicos, apostilas e Obras didáticas, a partir do ingresso nos quadros da FMB.

avaliado como "satisfatório" pela Direção

do curso durante 1 ano	25 pontos
Idem, durante 2 anos consecutivos	50 pontos
Idem, durante 3 anos consecutivos	75 pontos
Idem, durante 4 anos consecutivos	100 pontos

§ 2º. Todo novo professor que ingressar nos quadros da FMB deve ingressar como Professor Auxiliar Nível I, independente da pontuação atingida.

§ 3º. Só é candidato a promoção, o Docente que receber avaliação de desempenho em sala de aula, de no mínimo, “satisfatória” (conceito 5).

§ 4º. O reenquadramento deverá ser solicitado pelo docente junto à Secretaria Geral, acompanhado da devida documentação comprobatória.

§ 5º. As áreas acadêmica e administrativa, da FMB, terão um prazo de 30 dias para avaliação do pedido.

§ 6º. O reenquadramento não é automático, pois depende da disponibilidade de quotas em cada categoria funcional. As quotas obedecem a distribuição abaixo:

CATEGORIA FUNCIONAL	DISTRIBUIÇÃO % DO CORPO DOCENTE
Professor Assistente Nível I e Nível II	60%
Professor Adjunto Nível I e Nível II	25%
Professor Titular Nível I e Nível II	15%

§ 7º. O reenquadramento não é retroativo. Passa a valer no mês seguinte a disponibilidade de vagas no novo enquadramento e ao aceite, pela FMB, da documentação do reenquadramento.

CAPÍTULO VII- DA REMUNERAÇÃO

Art. 13º Os Membros do Corpo Docente têm remuneração definida pela política salarial da Entidade Mantenedora da FMB, aprovada e atualizada periodicamente, de acordo com a legislação em vigor.

§ 1º. As atividades do magistério superior são remuneradas nos termos das categorias funcionais de enquadramento do professor no Quadro de Carreira docente ou nos termos do § 1º do Art. 2º deste Regulamento.

§ 2º. A remuneração de hora-aula ou hora-atividade nos cursos de pós-graduação ou extensão universitária, quando desenvolvida em caráter eventual

ou por período determinado, será fixada nos termos da política salarial definida pelo IESTEC, Entidade Mantenedora da FMB, para cada caso, em função da característica do evento ou atividade e da titulação do professor, indicados pelo Diretor Acadêmico e cessará ao término do curso ou atividade, não gerando direito de comunidade, por serviço temporário.

Art. 14º O docente a quem for concedida licença remunerada, bolsa de estudos, bolsa-auxílio ou qualquer outra ajuda financeira, obriga-se a servir a FMB, por igual período após o seu regresso ou término do benefício, ou a restituir as quantias recebidas, nos termos fixados no respectivo contrato.

CAPÍTULO VIII- TIPOS DE INCENTIVOS DOCENTE

Art. 15º A Faculdade adotará os seguintes tipos de benefícios aos seus docentes:

- I. Afastamento parcial sem remuneração: Para docentes contratados pela Instituição, com pontuação mínima de 150 pontos, poderão solicitar afastamento parcial sem rescisão de vínculo empregatício, apenas com redução parcial da hora-aula, para fins de capacitação docente.
- II. Afastamento parcial com remuneração: Para docentes contratados pela Instituição, com pontuação mínima de 200 pontos, poderão solicitar afastamento parcial sem redução da remuneração.
- III. Afastamento parcial com remuneração e bonificação: Para docentes contratados pela Instituição, com pontuação mínima de 200 pontos e avaliação docente conceito 5 em sala de aula, poderão solicitar afastamento parcial sem redução da remuneração.
- IV. Afastamento integral sem remuneração: Para docentes contratados pela Instituição, com pontuação mínima de 250 pontos e avaliação docente conceito 5 em sala de aula, poderão solicitar afastamento integral sem remuneração e sem rompimento do vínculo empregatício.
- V. Afastamento integral com remuneração: Para docentes contratados pela Instituição, com pontuação mínima de 300 pontos e avaliação docente conceito 5 em sala de aula, poderão solicitar afastamento integral com remuneração.
- VI. Afastamento integral com remuneração e bonificação: Para docentes contratados pela Instituição, com pontuação mínima de 350 pontos e avaliação docente conceito 5 em sala de aula, poderão solicitar afastamento integral com remuneração e receber bonificação para auxílio-capacitação do docente.

Art. 16º São considerados relevantes para efeito de incentivo docente aqui definidos, a meritocracia no trabalho prestado, a competência didática, científica e intelectual,

os títulos acadêmicos, a experiência profissional e os valores éticos e morais do candidato.

Art. 17º Os incentivos são votados em reunião extraordinária do CONAP.

CAPÍTULO IX- REGIME DE TRABALHO

Art. 18º A Faculdade adotará os seguintes regimes de trabalho para o desenvolvimento das atividades do magistério superior:

- I. Regime Horista: Para docentes contratados pela Instituição, exclusivamente, para ministrar horas-aula, independentemente da carga horária contratada, ou que não se enquadrem nos outros regimes de trabalho.
- II. Regime de Tempo Parcial: Para docentes contratados com doze (12) ou mais horas semanais de trabalho, na instituição, nelas, reservados, pelo menos, 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de alunos.
- III. Regime de Tempo Integral: O regime de trabalho docente em tempo integral compreende a prestação de 40 horas semanais de trabalho, na Instituição, nele reservado o tempo de, pelo menos, 20 horas semanais para estudos, planejamento e avaliação.

CAPÍTULO IX - DO REGIME DISCIPLINAR DO CORPO DOCENTE

Art. 19º O regime disciplinar, seus direitos, deveres, atribuições e sanções, a ser aplicado ao membro do corpo docente da FMB, está previsto no Regimento em vigor e na legislação trabalhista.

CAPÍTULO X- DO PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITAÇÃO DOCENTE

Art. 20º A instituição manterá um programa Institucional de Capacitação Docente, de Caráter permanente, com recursos próprios e/ou outros obtidos nos órgãos de fomento estadual ou federal, com vistas à melhoria da qualidade da titulação do seu docente, para a conseqüente melhoria das suas atividades-fim.

§ 1º. O referido Programa contará com vários tipos de auxílios aos docentes para incentivo à realização de cursos de pós-graduação em nível de mestrado e doutorado, através de um auxílio financeiro necessário para atender às peculiaridades requisitadas pelos docentes. Conforme Capítulo VIII deste documento.

§ 2º. O Regulamento do programa dispôs sobre as diversas modalidades de

auxílio a ser concedido. A liberação de recursos deverá obedecer o plano econômico financeiro da entidade mantenedora.

§ 3º. Com vistas à melhoria da qualidade das suas atividades-fim, a FMB adotará sistemas de acompanhamento do programa de capacitação e de avaliação de desempenho dos seus docentes.

CAPÍTULO XI - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 21º. A contratação ou dispensa do pessoal docente do magistério superior é feita pelo IESTEC mantenedora da FMB, nos termos dos procedimentos e normas regimentais, de acordo com a legislação trabalhista.

Art. 19º As contratações, aumentos de carga horária, promoções ou movimento do corpo docente que impliquem em alterações de despesas, deverão ser aprovadas pelo IESTEC.

CAPÍTULO XII - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 20º. Os docentes em exercício na data de aprovação deste Regulamento serão enquadrados nas respectivas categorias a que fizerem jus pelo sistema de pontuação conforme artigo 9, não podendo, entretanto, sofrer redução do valor da hora-aula que estiverem percebendo no momento do enquadramento.

Art. 21º. Este regulamento pode ser reformado ou alterado mediante proposta da Entidade Mantenedora.

Art. 22º. Os casos omissos serão resolvidos pela Entidade Mantenedora da FMB, excluindo-se os casos que não impliquem direta ou indiretamente em acréscimos ou dispêndios financeiros, que poderão ser resolvidos pelo Diretor Acadêmico.

Art. 23º. Este Regulamento entrará em vigor, no semestre subsequente a aprovação pelo CONAP da Instituição.



Edilson Silva Castro

Diretor Geral