



PLANO DE CARREIRA DOCENTE



**FACULDADE DE MEDICINA NOVA ESPERANÇA
FAMENE/JOÃO PESSOA**



PLANO DE CARREIRA DOCENTE



TÍTULO I

DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS

Capítulo I

Da Caracterização

Art. 1º O Plano de Carreira, Cargos e Salários do Pessoal Docente da Faculdade de Medicina Nova Esperança – FAMENE – base para a gestão de Recursos Humanos, constitui-se no Regimento Interno de Carreira que define, regula e administra os cargos e salários do Pessoal Docente da Faculdade, implementando uma política de valorização do profissional, em conformidade com as necessidades institucionais, acadêmicas e educacionais.

Art. 2º Para efeito de implantação, este Plano e suas alterações, dependem da aprovação da Diretoria da IES, em consonância com a Diretoria da Mantenedora, a Escola de Enfermagem Nova Esperança Ltda.

Parágrafo Único: A FAMENE zela pela manutenção de padrões de recrutamento e condições de trabalho, condizentes com a sua natureza educacional de instituição educacional, bem como por oferecer oportunidades de aperfeiçoamento técnico-profissional a seus docentes.

Capítulo II

Da Amplitude e Vigência

Art. 3º O Presente Plano tem abrangência em todo o âmbito de atuação da Faculdade de Medicina Nova Esperança.

Art. 4º Para efeito de vigência, este Plano tem prazo indeterminado.

Capítulo III

Da Finalidade

Art. 5º O Presente Plano tem as seguintes finalidades:

I – constituir instrumento essencial para a organização e a valorização dos colaboradores da Faculdade de Medicina Nova Esperança;

II – promover a valorização do corpo docente, através da identificação e aprimoramento de aptidões e habilidades profissionais;

III – identificar e reconhecer o mérito profissional, através da progressão funcional, com base na Avaliação de Desempenho;

IV – implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos, condizentes com a Legislação Trabalhista;

V – atrair e manter os melhores profissionais do mercado de trabalho na Instituição;

- VI – definir uma estrutura de cargos e salários capaz de possibilitar um equilíbrio coerente entre valores/serviços realizados;
- VII – manter a sustentabilidade financeira da Instituição.

Capítulo IV **Dos Conceitos Básicos**

Art. 6º Para efeito da aplicação deste Plano de Cargos, será adotada a seguinte terminologia com os respectivos conceitos:

Admissão	É o ingresso do empregado na Instituição, por meio de contrato de trabalho, deste Plano de Cargos e, das exigências legais.
Ascensão Funcional	É a passagem do empregado para uma função superior a exercida, podendo haver mudança de cargo ou de categoria profissional.
Atribuições	É o conjunto de atividades necessárias à execução de determinado serviço.
Aula	É a unidade de tempo dedicada à ministração do ensino, podendo ser teórica, prática, de laboratório, de estágio ou de internato.
Avaliação do Desempenho	É o processo que visa mensurar o desempenho dos empregados com base em critérios específicos, que subsidiará a promoção funcional.
Cargo	É o posto de trabalho dentro de uma posição formal no organograma da empresa. Um cargo pode abranger várias funções
Carreira Funcional	É a representação das possibilidades de crescimento profissional.
Categoria Funcional	É o conjunto de cargos correlatos.
Condições de Ingresso no Cargo	São os requisitos mínimos indispensáveis para o ingresso do candidato ao cargo.
Demissão	É o desligamento do empregado da Instituição, por meio de dispensa ou pedido de demissão; de acordo com as exigências legais.
Descrição do Cargo	São as atividades desempenhadas nos cargos.
Enquadramento	É a posição do empregado no Plano de Cargos.
Faixa Salarial	É a amplitude salarial contemplada pelos valores fixados para cada função.
Função	É o conjunto de atividades desempenhadas, responsabilidades e características de trabalho inerentes ao cargo.
Interstício	É o intervalo de tempo necessário para que o empregado faça jus à promoção.
Nível	É a posição dentro da categoria funcional, ou de uma de suas classes, que permite identificar a situação do empregado na estrutura hierárquica e de remuneração.
Progressão Horizontal	É a mudança de posição no sentido lateral, no mesmo eixo da carreira, sem mudança de nível na trajetória de carreira, implicando ou não em mudança de área de atuação e/ou de local de trabalho e/ou de alteração salarial para o funcionário.

Progressão Vertical	É a elevação vertical do empregado ao padrão imediatamente superior ao seu,
Promoção Funcional	É a alteração funcional que eleva o empregado a cargo de maior responsabilidade e/ou complexidade, bem como nível salarial. Deverá ser considerada, numa promoção, a existência de vaga e a obtenção, imediata ou programada, por parte do funcionário, de todos os requisitos inerentes ao cargo que irá ocupar.
Quadro de Carreira	É o conjunto de cargos e respectivas funções, agrupados em carreiras funcionais.
Quadro Funcional	É a quantidade total de cargos disponibilizados para cada departamento da Instituição.
Vagas	São as posições não ocupadas no quadro funcional.

Parágrafo primeiro - A ascensão funcional depende de dotação orçamentária, existência de número de vagas e ocorrerá uma vez ao ano.

Parágrafo segundo - As normas e critérios adotados por este Plano, relacionadas com a admissão e progressão funcional, avaliação de desempenho e desempate

I - não contemplam nem autorizam quaisquer interpretações ou práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, proibidas pela Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995;

II - deverão observar, ainda, eventuais exigências previstas em legislação específica de cada profissão, quando for o caso.

Parágrafo terceiro - O planejamento e a avaliação das atividades são realizados pela Coordenação de Curso. A aprovação do planejamento e das avaliações das atividades são realizados pela Diretoria.

Parágrafo quarto - Os projetos de pesquisa e/ou extensão são acompanhados pelas Coordenações de Curso e pelas respectivas Diretoria. Para renovação, os projetos são avaliados pelos Órgãos competentes.

Capítulo V

Dos Deveres dos Docentes

Art. 7º São deveres dos empregados integrantes da Carreira:

I – Cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas neste Plano;

II – Submeter à aprovação do seu superior hierárquico imediato as modificações que desejar introduzir nas tarefas de seu cargo;

- III – Coordenar, supervisionar, orientar, planejar, avaliar as atividades e dirigir tarefas de seus subordinados;
- IV – Ser assíduo e pontual;
- V – Zelar pelo patrimônio e imagem da Faculdade e da sua Mantenedora;
- VI – Responsabilizar-se pelos materiais permanentes e de consumo que utilizar no desempenho de suas funções;
- VII – Empenhar-se na execução, com qualidade das tarefas do seu cargo;
- VIII – Prestar contas a seu superior hierárquico, dos serviços que executar;
- IX – Observar o regime disciplinar da Instituição;
- X – Comparecer às reuniões para as quais forem convocados;
- XI – Exercer outras atribuições compatíveis com o seu cargo e função, bem como as previstas no Regimento Interno da Faculdade;
- XII – Elaborar o plano de ensino de sua disciplina, submetendo-o à aprovação da Coordenação de Curso;
- XIII – Orientar, dirigir e ministrar o ensino de sua disciplina, cumprindo, integralmente, o programa e a carga horária;
- IX – Organizar e aplicar os instrumentos de avaliação do aproveitamento dos alunos e julgar os resultados por estes apresentados;
- X – Entregar à Secretaria da unidade de ensino, nos prazos fixados, os diários de classe, devidamente preenchidos, bem como os resultados das avaliações do aproveitamento escolar, as provas aplicadas, atividades avaliativas, espelhos; e toda documentação referente a avaliação do aluno;
- XI – Elaborar e executar projetos de pesquisa e de extensão;
- XII – Exercer as demais atribuições que lhe forem previstas em lei e no Regimento Interno da Faculdade;
- XIII – Se qualificar em conformidade com os Instrumentos de Avaliação vigentes do MEC.
- XIV – Participar dos eventos realizados pela IES.
- XV - Cobrar assiduidade dos alunos, respeito, boa conduta e relação salutar interpessoal.

XVI – Cumprir, sempre que designado, com as atribuições, seja na graduação, pós-graduação, cursos livres, residências médicas e demais cursos ofertados pela IES, respeitadas as exigências de titulação e a carga horária.

Capítulo VI

Dos Direitos dos Docentes

Art. 8º São direitos dos empregados integrantes da Carreira:

- I – Usufruir de todos os benefícios e incentivos por regime de trabalho e titulação;
- II – Votar e ser votado para representantes de sua classe em Órgãos Colegiados;
- III – Recorrer de decisões dos órgãos deliberativos ou executivos;
- IV – Votar e ser votado para os cargos eletivos da Unidade de Ensino;
- V – Participar das reuniões de trabalho dos órgãos colegiados a que pertencer e de comissão para que for indicado ou convocado;
- VI – Ser avaliado e promovido conforme o disposto deste Plano.

TÍTULO II

DA ESTRUTURA DA CARREIRA DO DOCENTE

Capítulo I

Da Composição do Corpo Docente

Art. 9º O corpo docente da FAMENE, é constituído pelos empregados docentes da Instituição, distribuídos nos diversos cursos e, executando as atividades necessárias ao bom funcionamento da Faculdade.

Capítulo II

Da Comissão Permanente do Pessoal Docente

Art. 10º A constituição da Comissão é regulamentada através de Portaria expedida pela Diretoria.

Art. 11º A Comissão Permanente do Pessoal Docente, tem como atribuições, além de outras que venham a ser definidas pela IES:

- I – apreciar os processos de acompanhamento e avaliação para progressão funcional;

- II – apreciar os processos de seleção interna para efeito de ascensão funcional;
- III – apreciar às dispensas, exceto as voluntárias, os afastamentos para realização de cursos de pós graduação e às transferências;
- IV – apreciar os critérios necessários para realização de processos admissionais;
- V – apreciar as readaptações;
- VI – colaborar com os órgãos próprios da IES, nos programas de treinamento, formação e capacitação.

Capítulo III

Da Carreira Docente

Art. 12° Carreira funcional é a representação das possibilidades de crescimento profissional.

Art. 13° O quadro de carreira docente da FAMENE, é composto por um conjunto de classes, níveis, sub-níveis, cargos e respectivas funções, agrupadas em carreiras funcionais.

Capítulo IV

Das Categorias Funcionais

Art. 14° Categoria funcional é o conjunto de cargos correlatos. Esses cargos são agrupados em classes e níveis.

Art. 15° O Plano da FAMENE estrutura-se em três classes:

I – Assistente;

II – Adjunto;

III – Titular.

Art. 16° Para cada categoria de cargos adota-se neste Plano uma parametrização ascendente de níveis, com suas respectivas faixas salariais; cuja progressão obedece o processo descrito neste Plano. A saber:

I – Assistente – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6;

II – Adjunto – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6;

III – Titular – níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6.

Parágrafo primeiro: Para cada faixa salarial, haverá a correspondência de um valor monetário estabelecido pela Instituição, podendo a mesma ser alterada pela Mantenedora, sempre que houver necessidade de adequação à política salarial de cada categoria, ou a tendência de mercado.

Parágrafo segundo: Mesmo que todos os requisitos exigidos para ascensão, o docente mestrando ou doutorando que não concluir o mestrado ou o doutorado em até 6 (seis) meses após a data prevista para a conclusão sofrerá o re-enquadramento funcional de acordo com sua titulação, podendo, inclusive, haver reflexos na remuneração para que se adeque a faixa salarial de acordo com sua titulação.

Capítulo V **Do Órgão Competente para ascensão funcional**

Art. 17º Para definição das vagas fixadas no quadro de lotação da FAMENE, a Diretoria é responsável pela deliberação das vagas a serem acrescidas ou reduzidas, de acordo com as necessidades institucionais.

Parágrafo Único: Para efeito de quadro de lotação, segue a disponibilidade das vagas no Anexo I deste Plano.

Capítulo VI **Da Admissão e Ingresso na Carreira**

Art. 18º O processo de recrutamento e seleção do empregado docente, observado o piso da categoria previsto em instrumento coletivo, ocorre através dos seguintes procedimentos:

- I – análise de currículo, levando-se em consideração titulação acadêmica, produções científicas e tempo de docência no magistério superior;
- II – entrevista com o Coordenador de Curso;
- III – apresentação de uma aula, e/ou, defesa de artigos, teses e trabalhos;
- IV – aprovação da Secretaria Geral.

Art. 19º Após aprovado da seleção, o empregado é treinado pela coordenação de curso e por seus pares.

Art. 20º O enquadramento em qualquer dos cargos/funções integrantes das categorias funcionais previstas neste Plano, será feito sempre no padrão salarial inicial.

Art. 21º Os empregados docentes serão contratados sob regime de trabalho definido na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Parágrafo Único: Qualquer alteração na jornada de trabalho deve atender ao interesse específico da Instituição; estando a mesma de acordo com a Legislação em vigor. Em caráter de justificada excepcionalidade, será admitida alteração na jornada de trabalho do empregado, para atender a conveniência do mesmo. Sendo avaliado também, a existência de vaga.

Capítulo VII **Dos Requisitos**

Art. 22º O preenchimento de cargos, em cada categoria/nível; subordina-se aos requisitos do Anexo II deste Plano.

Parágrafo Único: A documentação comprobatória de escolaridade, somente será considerada, quando expedidas por Instituição credenciada e reconhecida na forma da Lei.

TÍTULO III

DA POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO

Capítulo I **Da Política de Qualificação do Corpo Docente**

Art. 23º Visando a contínua qualificação do seu corpo docente, a FAMENE incentivará, de várias formas, o progresso intelectual dos empregados. Uma delas é contribuindo para o aperfeiçoamento dos seus empregados assegurando todos os direitos e vantagens àquele que se afastar de suas funções para:

I – aperfeiçoar-se em instituições nacionais ou estrangeiras;

II – participar de cursos, congressos, seminários e outros eventos de natureza científica, cultural ou técnica, relacionados com as suas atividades na Instituição.

Art. 24° Especificamente, a política de recursos humanos da IES para os próximos 10 anos, contempla várias iniciativas e diretrizes, a saber:

I – estabelecimento de incentivos funcionais, sob a forma de acréscimo percentual aos salários, mediante progressões horizontais, por merecimento;

II – permissão e encorajamento, a um número crescente de empregados para que façam cursos;

III – estabelecimento de convênios, com entidades públicas e particulares do País, e do exterior, que permitam a oferta de cursos, estágios e treinamentos aos empregados;

IV – estímulo à participação em eventos de natureza técnica;

V – aumento e diversificação dos cursos que visem à capacitação e ao aprimoramento do pessoal.

TÍTULO IV

DO ENQUADRAMENTO

Capítulo I **Dos Critérios**

Art. 25° O enquadramento inicial em cargo/função e padrão salarial integrantes das categorias definidas neste Plano, será feito mediante a análise de documentos que comprovem o atendimento do respectivo requisito básico definido no Art. 21° e das condições complementares definidas pela IES neste Plano.

Art. 26° A regra definida no artigo anterior, aplica-se também, para a definição de novo enquadramento funcional em cargo/função e padrão salarial da progressão funcional; respeitando o período mínimo de 06 meses.

Parágrafo Único: O interstício para a primeira promoção é contado da data do enquadramento inicial do empregado.

Capítulo II **Do Processo**

Art. 27° A Direção da FAMENE, por proposta do Recursos Humanos, regulamentará os procedimentos a serem adotados pela Instituição e pelos empregados, na constituição e na apreciação de processos de enquadramento e na avaliação de desempenho de pessoal docente.

Art. 28° O processo de enquadramento instala-se mediante requerimento do empregado (Anexo III), em impresso adquirido no Recursos Humanos; entregue devidamente preenchido neste departamento, com a respectiva documentação comprobatória.

Art. 29° O pedido de enquadramento será apreciado por uma Comissão, designada pelo Diretor, com a seguinte composição:

I – representante da Direção;

II – representante do Recursos Humanos;

III – Secretaria Geral;

IV – representante da Tesouraria;

V – Coordenador de Cruso.

Parágrafo Único: Cabe a esta Comissão, providenciar o levantamento dos dados do empregado, realizar e analisar o processo de avaliação de desempenho, emitir parecer técnico com proposta de enquadramento em cada categoria funcional e cargo/função.

Capítulo III **Das Promoções**

Art. 30° A promoção funcional é um ato administrativo gerador de movimentação na carreira funcional, aqui compreendida como sequência de posições ocupadas pelo empregado no quadro de carreira durante sua vida profissional.

Art. 31° A progressão contida neste Plano, da FAMENE, pode ser horizontal ou vertical.

Art. 32° As promoções/progressões estabelecidas neste Plano, além dos elementos integrantes da avaliação de desempenho, levará em consideração, também, o tempo de efetivo serviço (antiguidade) do empregado prestado a Instituição, o merecimento, a titulação, as publicações, o tempo de serviço no magistério e o tempo de serviço na formação.

Capítulo IV **Da Progressão Horizontal**

Art. 33° A progressão horizontal é a elevação horizontal do empregado ao padrão imediatamente superior ao seu, na mesma função, cargo e categorial funcional.

Parágrafo Único: O interstício mínimo para a progressão horizontal é de 24 (vinte e quatro) meses. Excepcionalmente, de acordo com a quantidade de vagas, poderá ocorrer o adiamento ou antecipação de processos de progressão horizontal.

Art. 34° A tabela dos níveis de progressão funcional, com respectivas atividades e requisitos necessários, encontra-se no Anexo IV deste Plano.

Capítulo V

Da Ascensão Funcional

Art. 35° A ascensão funcional é a elevação do empregado para a função superior à exercida, podendo haver mudança de cargo e/ou categoria funcional.

Art. 36° A ascensão funcional se dá mediante processo seletivo interno, em conformidade com os critérios estabelecidos neste Plano e em suas normas complementares.

Art. 37° A ascensão funcional poderá ocorrer em qualquer época, de acordo com as necessidades da Instituição; observadas as seguintes condições:

- I – existência de vaga;
- II – habilitação do candidato à função;
- III – resultado na avaliação de desempenho;
- IV – comprovação de titulação exigida para vaga;
- V – avaliação da ficha funcional do empregado.

Art. 38° A quantidade de vagas no quadro de lotação da Instituição, é determinada pela Direção; de acordo com a necessidade e conveniência da IES.

Art. 39° Em caso de empate no processo seletivo, os critérios para desempate serão:

- I – o candidato com o maior tempo de exercício na função que exerce;
- II – o candidato que possuir o maior número de títulos de formação;
- III – o candidato portador de necessidades especiais e/ou de doenças crônica-degenerativa.

Capítulo VI

Da Avaliação de Desempenho e do requisito para exercício de cargo.

Art. 40° A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada empregado na função, e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

Parágrafo primeiro: A avaliação de desempenho será feita semestralmente pelo Coordenador do Curso, cargo este inacumulável com formulário específico (Anexo V), encaminhado pelo Recursos Humanos. O mesmo, avaliará os docentes do curso de sua competência. O Recursos Humanos fará juntamente com a Diretoria e Secretaria Geral a avaliação dos formulários preenchidos pelo Coordenador de Curso.

Parágrafo segundo: É vedada a ocupação de cargo de coordenador por professor que não tenha exercido a função de docente na instituição

Art. 41° Os empregados serão avaliados de acordo com os seguintes itens:

- I – Pontualidade – cumprimento da jornada de trabalho;
- II – Assiduidade – comparecimento a jornada de trabalho;
- III – Compromisso com a qualidade – interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo com exatidão;
- IV – Conhecimento técnico – conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função;
- V – Competência – capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-se às situações do dia-a-dia;
- VI – Conduta ética-profissional – adoção de uma postura ética diante de situações e dados/informações confidenciais;
- VII – Organização e planejamento – capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades pertinentes à função;
- VIII – Responsabilidade – capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função;
- IX – Eficácia – alcance das metas propostas;
- X – Eficiência – capacidade de desenvolver as atividades de forma salutar;
- XI – Potencial – condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro;
- XII – Confidencialidade – capacidade de manter informações em sigilo;
- XIII – Cooperação – vontade de cooperar, auxiliar os colegas e acatar ordens;
- XIV – Iniciativa – capacidade imediata de resolver problemas e aperfeiçoar processos;
- XV – Criatividade – capacidade de dar idéias e criar projetos;

XVI – Adaptação – grau de adequação a situações, flexibilidade e capacidade de mudança;

XVII – Publicações – pesquisa e produção científica.

XVIII – Qualificação profissional – qualificação em mestrado e doutorado.

Art. 42° Para cada fator de avaliação, será atribuída nota de 0,0 (zero) à 10 (dez). As notas são em ordem crescente de merecimento.

Capítulo VII

Da promoção por merecimento e antiguidade

Art. 43° As promoções por mérito e por antiguidade são realizadas, quando da existência de vagas, alternadamente, dentro de cada categoria profissional, começando-se sempre pelo mérito, conforme critérios de avaliação estabelecidos na respectiva Cláusula.

Parágrafo primeiro: A avaliação dos requisitos previstos para avanço funcional ocorrerá uma vez ao ano, sempre condicionada ao número de vagas da IES.

Parágrafo segundo: A partir do momento que o docente se matricular como aluno regular do mestrado/doutorado, será acrescentado 25% do percentual de qualificação, a partir do cumprimento de mais de 50% dos créditos da pós-graduação *stricto sensu*, será acrescentado mais 25% do adicional de qualificação totalizando assim 50% do adicional de qualificação. Conferida a titulação de mestre/doutor, atinge-se o percentual integral (100%) do adicional de qualificação.

Parágrafo terceiro: O docente deverá apresentar anualmente declaração de regularidade e os créditos concluídos. No mestrado, o docente tem 2 (dois) anos para conclusão e no doutorado tem 3 (tres) anos para conclusão.

Parágrafo quarto: Se as comprovações citadas no parágrafo terceiro não forem entregues, o docente perderá o benefício citado no parágrafo segundo. A IES conferirá ao docente um prazo de 6 (seis) meses de carência, a incidir após o prazo citado do parágrafo terceiro.

Capítulo VIII

Da Readaptação

Art. 44° A readaptação do empregado ocorrerá nos seguintes casos:

I – por incapacidade mediante laudo médico;

II – por deixar de ser necessário, na Faculdade, o cargo o qual o empregado esteja enquadrado.

Parágrafo Único: A readaptação será efetuada para o cargo de valor salarial equivalente ao percebido e de atribuições compatíveis com as aptidões do empregado; desde que, atendidos os pré-requisitos básicos do novo cargo; e quando da existência de vaga.

Capítulo IX

Da Transferência

Art. 45° O empregado poderá ser transferido para outra Sede do Grupo Institucional, atendidas as respectivas formação e a necessidade do serviço; como também, atendendo as exigências legais.

Art. 46° A transferência do empregado abre uma vaga na respectiva função de origem.

Parágrafo Único: O empregado transferido, será enquadrado nos termos e ajustes da Sede de destino. Não podendo o empregado sofrer qualquer prejuízo financeiro.

Capítulo X

DO REGIME DE TRABALHO

Art. 47° – O planejamento e a avaliação das atividades são realizados pela Coordenação de Curso. A aprovação do planejamento e das avaliações das atividades são realizados pela Diretoria.

Art. 48° - A graduação, pós-graduação, os projetos de pesquisa e/ou extensão, curso livres, residências médicas e demais cursos ofertados pela IES são acompanhados pelas Coordenações de Curso e pelas respectiva Diretoria. Para renovação, os projetos são avaliados pelos Órgãos competentes.

TÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Capítulo I

Das Disposições Gerais

Art. 49° Adota-se neste Plano, uma nomenclatura de cargos/funções que possibilita a definição clara de suas respectivas competências, viabilizando a administração do plano pelo enquadramento dos empregados atuais e orientação nas contratações futuras e, ainda, pela movimentação do pessoal na carreira funcional.

Art. 50° As ações gratificadas da estrutura técnico-administrativa da FAMENE, serão providas através de ato da Direção; em conformidade com o Anexo VI.

Parágrafo Único: A gratificação de função, percebida pelo empregado durante o exercício de sua função gratificada, não incorpora a remuneração do empregado.

Art. 51° A aprovação, regulamentação e as posteriores alterações deste Plano, serão objeto de aprovação da Direção e sua Mantenedora.



Art. 52º – Os casos omissos são submetidos à apreciação da Diretoria competente para normatização e/ou decisão.

ANEXOS

ANEXO I

QUADRO DE VAGAS DA CARREIRA DOCENTE, DISTRIBUÍDOS NOS DIVERSOS SETORES, FUNÇÕES E JORNADA DE TRABALHO.

CURSO	FUNÇÃO	VAGAS
Graduação em Medicina	Assistente	Uma vaga para cada categoria
	Adjunto	Uma vaga para cada categoria
	Titular	Uma vaga para cada categoria

ANEXO II

QUADRO DA CARREIRA DOCENTE, DISTRIBUÍDOS NAS DIVERSAS CATEGORIA/NÍVEL/ESCOLARIDADE/TEMPO DE SERVIÇO.

ANEXO II – A
ASSISTENTE

FUNÇÃO	NÍVEL	TITULAÇÃO	TEMPO DE SERVIÇO NA IES
Assistente	N1	Especialista	Até 03 anos
Assistente	N2	Especialista	De 03 a 06 anos
Assistente	N3	Especialista	Até 03 anos
Assistente	N4	Mestre	De 03 a 06 anos
Assistente	N5	Especialista	Até 03 anos
Assistente	N6	Doutor	De 03 a 06 anos

ANEXO II – B
ADJUNTO

FUNÇÃO	NÍVEL	TITULAÇÃO	TEMPO DE SERVIÇO NA IES
Adjunto	N1	Especialista	06 anos
Adjunto	N2	Especialista	06 a 08 anos
Adjunto	N3	Mestrado	06 anos
Adjunto	N4	Mestrado	06 a 08 anos
Adjunto	N5	Doutor	06 anos
Adjunto	N6	Doutor	06 a 08 anos

ANEXO II – C
TITULAR

FUNÇÃO	NÍVEL	TITULAÇÃO	TEMPO DE SERVIÇO NA IES
Titular	N1	Especialista	Mais de 08 anos
Titular	N2	Especialista	Mais de 08 anos
Titular	N3	Mestrado	Mais de 08 anos
Titular	N4	Mestrado	Mais de 08 anos
Titular	N5	Doutor	Mais de 08 anos
Titular	N6	Doutor	Mais de 08 anos



ANEXO III

REQUERIMENTO PARA ENQUADRAMENTO FUNCIONAL.

ANEXO III - A
FRENTE DA FICHA

FACULDADE DE MEDICINA NOVA ESPERANÇA – FAMENE
AV. FREI GALVÃO, 12, GRAMAME, JOÃO PESSOA, PARAÍBA

JOÃO PESSOA, ____/____/____

REQUERIMENTO PARA ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

EMPREGADO: _____
TELEFONE: _____
E-MAIL: _____
SETOR: _____
FUNÇÃO: _____

VEM REQUERER NOVO ENQUADRAMENTO FUNCIONAL PARA A FUNÇÃO DE

ASS.

PARECER	DATA ____/____/____
<input type="checkbox"/> DEFERIDO <input type="checkbox"/> INDEFERIDO	



ANEXO III - A
VERSO DA FICHAFACULDADE DE MEDICINA NOVA ESPERANÇA – FAMENE
AV. FREI GALVÃO, 12, GRAMAME, JOÃO PESSOA, PARAÍBA

JOÃO PESSOA, ____/____/____

REQUERIMENTO PARA ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

RECURSOS HUMANOS	DATA ____/____/____	
EXIGÊNCIAS PARA NOVO ENQUADRAMENTO	Pontualidade	
	Assiduidade	
	Compromisso com a qualidade	
	Conhecimento técnico	
	Competência	
	Conduta ética-profissional	
	Organização e planejamento	
	Responsabilidade	
	Eficácia	
	Eficiência	
	Potencial	
	Confidencialidade	
	Cooperação	
	Iniciativa	
	Criatividade	
	Adaptação	
	Produção Científica	
Experiência na docência		
Experiência relacionada as atividades de promoção a saúde		
Participação com		



	certificado em evento Institucional	
OBSERVAÇÃO:		
<hr/>		
<hr/>		
<hr/>		

ANEXO IV

TABELA DE NÍVEIS DE PROGRESSÃO FUNCIONAL, REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA ENQUADRAMENTO NO CARGO.

ANEXO IV – A
ASSISTENTE

N1	N2
REQUISITOS	REQUISITOS
- especialista;	- especialista;
- até 03 anos de tempo de serviços na IES;	- entre 03 e 06 anos de tempo de serviços na IES;
- até 03 produções científicas(publicação);	- até 03 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- até 02 anos de experiência de docência.	- até 02 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
	- até 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
	- de 02 a 04 anos de experiência de docência.
	- participar de pelo menos um evento anual da IES.
	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

N3	N4
REQUISITOS	REQUISITOS
- especialista;	- mestre
- até 03 anos de tempo de serviços na IES;	- entre 03 e 06 anos de tempo de serviços na IES;
- até 03 produções científicas(publicação);	- até 03 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- até 02 anos de experiência de docência.	- até 02 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
	- até 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
	- de 02 a 04 anos de experiência de docência.
	- participar de pelo menos um evento anual da IES.
	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

N5	N6
REQUISITOS	REQUISITOS
- especialista;	- doutor
- até 03 anos de tempo de serviços na IES;	- entre 03 e 06 anos de tempo de serviços na IES;
- até 03 produções científicas (publicação);	- até 03 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- até 02 anos de experiência de docência.	- até 02 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
	- até 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
	- de 02 a 04 anos de experiência de docência.
	- participar de pelo menos um evento anual da IES.
	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

ANEXO IV – B
 ADJUNTO

N1	N2
REQUISITOS	REQUISITOS
- especialista;	- especialista;
- 06 anos de tempo de serviços na IES;	- entre 06 e 08 anos de tempo de serviços na IES;
- até 05 produções científicas anual (publicação);	- até 05 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- 03 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;	- 03 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
- 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;	- 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
- 04 anos de experiência de docência;	- de 04 a 06 anos de experiência de docência.
- participar de pelo menos um evento semestral da IES.	- participar de pelo menos um evento semestral da IES.
- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

N3	N4
REQUISITOS	REQUISITOS
- mestre	- mestre
- 06 anos de tempo de serviços na IES;	- entre 06 e 08 anos de tempo de serviços na IES;
- até 05 produções científicas anual (publicação);	- até 05 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- 03 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;	- 03 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
- 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;	- 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
- 04 anos de experiência de docência.	- de 04 a 06 anos de experiência de docência.
- participar de pelo menos um evento semestral da IES.	- participar de pelo menos um evento semestral da IES.
- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

N5	N6
REQUISITOS	REQUISITOS
- doutor	- doutor
- 06 anos de tempo de serviços na IES;	- entre 06 e 08 anos de tempo de serviços na IES;
- até 05 produções científicas anual (publicação);	- até 05 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- 03 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;	- 03 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
- 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;	- 02 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
- 04 anos de experiência de docência.	- de 04 a 06 anos de experiência de docência.
- participar de pelo menos um evento semestral da IES.	- participar de pelo menos um evento semestral da IES.
- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

**ANEXO IV – C
TITULAR**

N1	N2
REQUISITOS	REQUISITOS
- especialista;	- especialista;
- mais de 08 anos de tempo de serviços na IES;	- mais de 08 anos de tempo de serviços na IES;
- 05 produções científicas anual (publicação);	- 05 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- 04 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;	- dedicação exclusiva;
- 03 anos responsável pela supervisão da assistência médica;	- 04 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
- 06 anos de experiência de docência;	- 03 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
- participar de pelo menos dois evento semestral da IES.	- acima de 06 anos de experiência de docência.
- participar de projeto de extensão da IES.	- participar de pelo menos dois evento semestral da IES.
- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.	- participar de projeto de extensão da IES.
	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

N3	N4
REQUISITOS	REQUISITOS
- mestre	- mestre
- mais de 08 anos de tempo de serviços na IES;	- mais de 08 anos de tempo de serviços na IES;
- 05 produções científicas anual (publicação);	- 05 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- 04 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;	- dedicação exclusiva;
- 03 anos responsável pela supervisão da assistência médica;	- 04 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
- 06 anos de experiência de docência.	- 03 anos responsável pela supervisão da assistência médica;

- participar de pelo menos dois evento semestral da IES.	- acima de 06 anos de experiência de docência.
- participar de projeto de extensão da IES.	- participar de pelo menos dois evento semestral da IES.
- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.	- participar de projeto de extensão da IES.
	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.

N5	N6
REQUISITOS	REQUISITOS
- doutor	- doutor
- mais de 08 anos de tempo de serviços na IES;	- mais de 08 anos de tempo de serviços na IES;
- 05 produções científicas anual (publicação);	- 05 produções científicas anual (publicação);
- tempo parcial;	- tempo integral;
- 04 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;	- dedicação exclusiva;
- 03 anos responsável pela supervisão da assistência médica;	- 04 anos de experiência nas atividades relacionadas a promoção da saúde;
- 06 anos de experiência de docência.	- 03 anos responsável pela supervisão da assistência médica;
- participar de pelo menos dois evento semestral da IES.	- acima de 06 anos de experiência de docência.
- participar de projeto de extensão da IES.	- participar de pelo menos dois evento semestral da IES.
- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.	- participar de projeto de extensão da IES.
	- nota positiva nas duas últimas avaliações semestrais.



ANEXO V

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

FACULDADE DE MEDICINA NOVA ESPERANÇA – FAMENE
AV. FREI GALVÃO, 12, GRAMAME, JOÃO PESSOA, PARAÍBA

JOÃO PESSOA, ____/____/____

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

FUNCIONÁRIO: _____

TELEFONE: _____

E-MAIL: _____

SETOR: _____

FUNÇÃO: _____

AVALIAÇÃO DO COORDENADOR IMEDIATO

Para cada fator de avaliação, será atribuída nota de 0,0 (zero) à 10 (dez). As notas são em ordem crescente de merecimento.

FATOR	NOTA
Pontualidade: Cumprimento da jornada de trabalho.	
Assiduidade: Comparecimento a jornada de trabalho.	
Compromisso com a qualidade: Interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo com exatidão.	
Conhecimento técnico: Conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função.	
Competência: Capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-se às situações do dia-a-dia.	
Conduta ética-profissional: Adoção de uma postura ética diante de situações e dados/informações confidenciais.	
Organização e planejamento:	





Capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades pertinentes à função.	
Responsabilidade: Capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função.	
Eficácia: Alcance das metas propostas.	
Eficiência: Capacidade de desenvolver as atividades de forma salutar.	
Potencial: Condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro.	
Confidencialidade: Capacidade de manter informações em sigilo.	
Cooperação: Vontade de cooperar, auxiliar os colegas e acatar ordens.	
Iniciativa: Capacidade imediata de resolver problemas e aperfeiçoar processos.	
Criatividade: Capacidade de dar idéias e criar projetos.	
Adaptação: Grau de adequação a situações, flexibilidade e capacidade de mudança.	
Produção Científica	
Experiência na docência	
Experiência relacionada as atividades de promoção a saúde	
Observações: _____ _____ _____	
Assinatura do Coordenador: _____ -----	
OBSERVAÇÕES	

