
**FACULDADE ITOP – ITOP
(Código 4969)**



**PLANO DE CARREIRA DO CORPO TÉCNICO
ADMINISTRATIVO E CORPO DOCENTE DO
INSTITUTO TOCANTINENSE DE EDUCAÇÃO
SUPERIOR E PESQUISA LTDA
- FACULDADE ITOP -**

**PALMAS TO
2018**

RESOLUÇÃO CONSUP Nº 04/ 2018

PLANO DE CARREIRA DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO E CORPO DOCENTE DO INSTITUTO TOCANTINENSE DE EDUCAÇÃO SUPERIOR E PESQUISA LTDA - FACULDADE ITOP

O Presidente do Conselho Superior - CONSUP, no uso de suas atribuições, prevista no Regimento Geral da Faculdade ITOP e o deliberado pelo Conselho Pleno, na 4ª. Reunião Ordinária, realizada no dia 26 de Novembro de 2018.

RESOLVE

Art. 1º - Homologar e aprovar o **Regulamento do Conselho Superior – CONSUP**, de acordo com o anexo único desta Resolução.

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Palmas- TO, 26 de Novembro de 2018.

Prof. Ms. Muniz Araújo Pereira
Diretor Geral da Faculdade ITOP

SUMÁRIO

Organização e Gestão de Pessoal.....	3
1 Corpo Docente	3
1.1 Política de capacitação docente e formação continuada	3
1.2 Critérios de seleção e contratação dos professores	5
1.3 Políticas de qualificação e plano de carreira do corpo docente.....	6
1.3.1 Políticas de qualificação.....	6
1.3.2 Plano de carreira do corpo docente	9
1.4 Plano de cargos e salários do corpo docente	12
1.5 Requisitos de titulação e experiência profissional do corpo docente.....	12
1.5.1 Cronograma de expansão do corpo docente	13
1.6 Regime de trabalho e procedimentos de substituição eventual de professores.....	13
1.6.1 Regime de trabalho	13
1.6.2 Procedimentos de substituição eventual de professores	14
1.7 Composição: Titulação e Regime de Trabalho	15
1.7.1 QUADRO DOCENTE: TITULAÇÃO E REGIME DE TRABALHO	16
1.8 Critérios de Seleção e Contratação.....	16
1.9 Plano de Cargos e Carreira.....	18
1.10 Cronograma de Expansão do Corpo Docente e Tutores.....	19
1.10.1 QUADRO DE EXPANSÃO DO NÚMERO DE DOCENTES.....	19
2 Corpo Técnico Administrativo.....	20
2.1 Políticas de Capacitação e Formação	20
2.1.1 Corpo Técnico Administrativo.....	20
2.1.2 Ingresso na carreira de Técnico-Administrativo	21
2.1.3 Políticas de qualificação para o corpo técnico administrativo	22
2.2 Plano de Carreira do Pessoal Técnico-Administrativo.....	23
2.2.1 Plano de cargos e salários do corpo técnico-administrativo	24
2.3 Regime de trabalho do Corpo Técnico-Administrativo	25
2.3.1 Cronograma de expansão do corpo técnico-administrativo.....	25

Organização e Gestão de Pessoal

1 Corpo Docente

Sabe-se que uma unidade geradora de conhecimento, como é uma instituição de ensino superior, não pode ser regida por um poder centralizador e autoritário. Por isso, a gestão da Faculdade ITOP é compartilhada com todos os atores institucionais. Talvez o ator que exerça maior contribuição nesse processo sejam os professores. São eles que, através de diversos mecanismos, atuam ativamente na gestão educacional, sugerindo e agindo de forma autônoma e proativa. A formalização desse comportamento está explícita no Regimento, através da composição do Conselho Superior, dos Conselhos de Curso, da Comissão Própria de Avaliação – CPA, dentre outras comissões que possam a vir integrar a gestão da IES.

O corpo docente tem representação, com direito à voz e voto, no Conselho Superior, na forma do Regimento.

1.1 Política de capacitação docente e formação continuada

O corpo docente da Instituição será constituído pelos professores que exerçam atividades inerentes ao ensino de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão e as pertinentes à administração acadêmica.

O corpo docente da Faculdade ITOP será formado pelas seguintes categorias:

- a) **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.

- b) **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.
- c) **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.

Também integrarão o corpo docente as seguintes categorias especiais:

- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.

1.2 Critérios de seleção e contratação dos professores

O processo de seleção de professores atenderá ao que dispõe o Regimento da Faculdade e também do Plano de Carreira Docente.

O processo inicia com o encaminhamento dos coordenadores de curso, por escrito, ao Diretor acadêmico a necessidade de seleção ou de cadastro de Plano de Desenvolvimento Institucional de professores, para o semestre seguinte ou os dois semestres seguintes, após verificar a impossibilidade de aproveitamento de professores já pertencentes ao quadro da Instituição.

Verificada a necessidade de seleção e contratação de professores, é autorizada a publicação de Edital no Site da Faculdade. O referido edital também será exposto em locais conhecidos pelos docentes já pertencentes ao quadro da Faculdade ITOP.

A inscrição dos candidatos interessados é feita exclusivamente via envio de currículo por e-mail para a Diretora Acadêmica da Faculdade, constituindo o Cadastro de Candidatos.

A seleção dos professores da Faculdade ITOP é realizada, como segue:

- a) os coordenadores de cursos fazem a pré-seleção a partir do Cadastro de candidatos, considerando a titulação, a aderência à disciplina, a experiência docente (inclusive em educação básica, para os cursos de licenciaturas) e a produção científica;
- b) os coordenadores de curso encaminharão, por escrito ou email, ao Diretor acadêmico, a relação dos candidatos pré-selecionados, acompanhados com cópia dos respectivos currículos e temas para as microaulas;
- c) o Diretor acadêmico enviará aos candidatos pré-selecionados as informações necessárias para a entrevista coletiva e a microaula (data, horário, local, tema, etc.);
- d) nas datas e horários previstos, uma comissão de avaliação indicada pelo Diretor Acadêmico realiza a entrevista e observa a micro aula dos candidatos;
- e) dessa comissão devem fazer parte, necessariamente, o coordenador do curso interessado;

-
- f) a comissão de avaliação definirá os nomes dos candidatos aprovados para cada disciplina, encaminhando, por escrito ou eletrônico, uma relação de até três nomes, por ordem de classificação, ao Diretor acadêmico;
- g) o Diretor acadêmico, juntamente com o coordenador do curso interessado, convidarão os candidatos, conforme a ordem de classificação, para entrevista individual, para dar-lhes todas as informações necessárias a respeito do projeto educativo da Faculdade ITOP e das práticas didático-pedagógicas, seguidas pela instituição, e confirmar ou não a proposta de contratação.

Confirmada a contratação, o Diretor acadêmico encaminhará ao Diretor Geral, a relação dos nomes, acompanhada dos processos de cada candidato que incluirá a documentação exigida pela Instituição. Após a autorização, o Diretor Geral encaminhará os processos ao setor de recursos humanos para cumprimento dos requisitos burocráticos.

1.3 Políticas de qualificação e plano de carreira do corpo docente

1.3.1 Políticas de qualificação

O Plano de Formação Docente das instituições de ensino mantidas pelo Instituto Tocantinense de Educação Superior e Pesquisa Ltda., tem por objetivo promover e manter o padrão de qualidade das funções de ensino, pesquisa, extensão e gerenciamento da Faculdade, por meio de cursos de pós-graduação lato e stricto sensu, graduação, capacitação e atualização profissional, voltados para a sua comunidade interna, oportunizando aos seus professores condições de aprofundamento e/ou aperfeiçoamento de seus conhecimentos científicos, tecnológicos e profissionais.

A Faculdade oferecerá aos professores, os seguintes incentivos:

- I. bolsas de estudos integrais e/ou parciais, ou a critério da Mantenedora, um incentivo à pós-graduação em termos de remuneração para os cursos de

-
- doutorado, mestrado, especialização ou aperfeiçoamento, em instituições brasileiras;
- II. bolsas a recém-graduados, pela Faculdade, para os cursos de pós-graduação lato sensu, como incentivo para o ingresso na carreira de magistério, tendo preferência os ex-monitores;
 - III. concessão de auxílio, a critério da Mantenedora para que professores da Faculdade participem de congressos, seminários, simpósios e eventos similares, em sua área de atuação ou em áreas afins;
 - IV. divulgação e/ou publicação de teses, dissertações, monografias ou outros trabalhos acadêmicos ou profissionais de seu pessoal docente;
 - V. oferta de infraestrutura para que seus professores imprimam ou editem suas produções científicas, sob o patrocínio da Mantenedora;
 - VI. licença remunerada, para participação em programas, externos ou internos, de pós-graduação, sujeito a aprovação da Mantenedora;
 - VII. Desconto progressivo na mensalidade dos cursos para cônjuges e filhos de acordo com o tempo de serviço (a cada ano trabalhado na Faculdade ITOP, direito a 10% de desconto na mensalidade).

Os professores da Faculdade poderão se inscrever no Plano de Formação Docente, de acordo com os seguintes critérios:

- a) nos programas de doutorado, terão prioridade os que possuam, no mínimo, o título de especialista, em nível de mestrado;
- b) nos programas de mestrado, terão prioridade os que sejam portadores de certificados de cursos de aperfeiçoamento, em nível lato sensu;
- c) nos cursos de especialização lato sensu, terão prioridade os que possuam a graduação e tenham certificado de monitoria.

O docente a quem for concedida, bolsa de estudos, integral ou parcial, para melhoria da titulação ou qualquer outra ajuda financeira para estudo, nos termos das normas do PICDT- Programa Institucional de Capacitação Docente e Técnico, obriga-se,

a servir a Faculdade, após seu término do benefício, nos termos fixado no respectivo contrato, por um tempo de no mínimo o dobro do tempo gasto para concluir os estudos.

Os programas estarão abertos à comunidade externa, dando prioridade a candidatos inscritos nos programas de recrutamento e seleção de recursos humanos para o corpo docente da Faculdade.

Os programas do Plano de Formação Docente serão previamente aprovados pela Diretoria, e serão implantados, executados e gerenciados pela Coordenação de Pesquisa e Extensão.

Os orçamentos anuais ou plurianuais da Faculdade ITOP destinarão recursos suficientes para a execução do plano de qualificação docente.

A Faculdade ITOP, anualmente, aprovará as ações e metas para o plano de qualificação docente 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.

São pré-requisitos do docente candidato à seleção de bolsas do plano de qualificação docente:

- a) Ser do quadro permanente da Faculdade ITOP;
- b) Estar participando do desenvolvimento de atividades de apoio técnico à pesquisa/docência;
- c) Submeter-se ao processo de seleção da CAPES e ser aceito em um curso de pós-graduação recomendado para bolsistas do Programa Institucional de Capacitação Docente e Técnica (PICDT).

Aos participantes serão concedidos os seguintes benefícios:

- d) Mensalidades de manutenção para os candidatos selecionados;
- e) Auxílio-tese;
- f) Auxílio-instalação/retorno (na modalidade de bolsa integral);
- g) Taxas escolares, quando o curso for realizado em instituições privadas.

O plano de carreira dos docentes da Faculdade ITOP terá por objetivo estabelecer uma política de administração de cargos, salários e carreira para os quadros de pessoal da Instituição.

O referido plano normatiza e disciplina as condições de admissão, demissão, promoção, progressão, desenvolvimento profissional, direitos e deveres dos docentes.

1.3.2 Plano de carreira do corpo docente

O plano de carreira da Faculdade ITOP se constituirá 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.

O plano de carreira da Faculdade ITOP tem por objetivos:

I - oportunizar à administração da Faculdade ITOP carreiras compatíveis com a necessidade de recursos humanos;

II - permitir que através das possibilidades de ascensão profissional, os funcionários da Faculdade ITOP possam maximizar suas habilidades e comportamentos e atingir seus objetivos de vida;

III- assegurar que a política de formação e desenvolvimento de carreira seja transparente, justa e dinâmica, reconhecendo e valorizando os profissionais da Faculdade ITOP;

IV - garantir que a administração da Faculdade ITOP possa utilizar o desenvolvimento da carreira como um instrumento efetivo de administração integrada.

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

A carreira dos funcionários da Faculdade ITOP 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.

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.

A carreira do corpo docente da Instituição será estruturada nas seguintes categorias e níveis:

- a) Professor Especialista NIVEL A, B, C, D, E e F;
- b) Professor Mestre NIVEL A, B, C, D, E e F;
- c) Professor Doutor NIVEL A, B, C, D, E e F;

O número de vagas nas categorias acima será determinado pelos Departamentos, em conjunto com a Direção Acadêmica e Direção Administrativa-Financeira, de acordo com as necessidades institucionais.

Para o enquadramento na classe de professor especialista, são requisitos mínimos:

- a) possuir diploma de curso superior na área de atuação;
- b) possuir título de pós-graduação lato sensu e monografia na área de atuação;
- c) experiência em magistério superior de 02 (dois) anos letivos ou experiência profissional comprovada de 02 (dois) anos na área de atuação;
- d) aprovação em processo seletivo para ingresso.

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

- a) possuir título de mestre na área de atuação ou área afim;

- b) experiência de magistério superior de 02 (dois) anos letivos ou experiência profissional comprovada de 02 (dois) anos na área de atuação;
- c) aprovação em concurso seletivo para ingresso ou interno para promoção.

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

- a) possuir título de doutor na área de atuação ou área afim;
- b) experiência de magistério superior de 02 (dois) anos letivos ou experiência profissional comprovada de 02 (dois) anos na área de atuação;
- c) aprovação em concurso seletivo para o ingresso ou interno para promoção.

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.

A definição da pontuação para fins de enquadramento, promoção e progressão será elaborado por uma comissão especial nomeada pela Direção Geral, cujo plano deverá ser aprovado pelo CONSUP e normatizado por Resolução.

Para fins de pontuação, deve ser considerado o seguinte:

- a) para a escolaridade/titulação, será considerado o título de maior valor;
- b) Avaliação do Chefe Imediato, Direção Acadêmica e Direção Administrativa, conforme normas pré-estabelecidas;
- c) os pontos referentes ao efetivo exercício na administração universitária serão automaticamente registrados nos assentamentos do funcionário, ao final de cada ano de experiência;
- d) a solicitação de pontuação por produção científica deverá ser encaminhada pelo interessado, com a devida comprovação, para a Direção Acadêmica da Faculdade ITOP, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano.

A contagem da pontuação prevista neste artigo para fins de progressão dar-se-á automaticamente, por ato da Direção Geral, divulgado semestralmente.

1.4 Plano de cargos e salários do corpo docente

CATEGORIA	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL D	NIVEL E	NIVEL F
Especialista	100	105	110	115	120	125
Mestre	125	130	135	140	145	150
Doutor	150	155	160	165	170	175

A progressão salarial do quadro docente do magistério, de um nível para o outro representará a multiplicação do fator estabelecido nas tabelas acima, pelo valor do piso da categoria correspondente.

1.5 Requisitos de titulação e experiência profissional do corpo docente

Os requisitos mínimos de titulação do corpo docente, far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado, nos termos do Art. 66 da LDB , capaz de compor, em cada curso, o percentual de docentes com titulação obtida em programas de pós-graduação stricto sensu maior ou igual a 30% e menor que 50% sendo que, destes, o percentual de doutores seja maior ou igual a 30%.

Por sua vez, a experiência profissional do corpo docente será considerada na formação de um contingente maior ou igual a 40% e menor que 60% efetivo e possuir experiência profissional (excluída as atividades no magistério superior) de, pelo menos, 2 anos para bacharelados/licenciaturas ou 3 anos para cursos superiores de tecnologia.

Exclusivamente no caso de professores a serem contratados para atuarem nos cursos de licenciatura a experiência no exercício da docência na educação básica deverá compor um contingente maior ou igual a 30% e menor que 40% do corpo docente e ter pelo menos, 3 anos de experiência no exercício da docência na educação básica.

Finalmente, a experiência de magistério superior do corpo docente deve compor um contingente maior ou igual a 40% e menor que 60% do corpo docente e possuir experiência de magistério superior de, pelo menos, 3 anos para bacharelados/licenciaturas ou 2 anos para cursos superiores de tecnologia.

1.5.1 Cronograma de expansão do corpo docente

TITULAÇÃO	REGIME TRABALHO	2019	2020	2021	2022	2023
Especialista	Tempo Parcial/Integral	12	15	18	20	22
Mestre	Tempo Parcial/Integral	09	13	18	20	22
Doutor	Tempo Parcial/integral	04	06	08	10	12

1.6 .Regime de trabalho e procedimentos de substituição eventual de professores

1.6.1 Regime de trabalho

O regime de trabalho dos professores da Faculdade ITOP será o previsto na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, pela qual se regem todos os respectivos contratos.

Os docentes da Faculdade ITOP serão contratados como Professores de Ensino Superior, em um dos seguintes regimes de trabalho:

- a) **Docente em 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, pesquisa, trabalhos de extensão, planejamento e avaliação

- b) **Docente em tempo parcial** - Docentes contratados com doze (12) ou mais horas semanais de trabalho, na mesma instituição, nelas, reservados, pelo menos, 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de alunos.
- c) **Docentes horistas** - Docentes contratados pela instituição, exclusivamente, para ministrar horas-aula, independentemente da carga horária contratada, ou que não se enquadrem nos outros regimes de trabalho definidos acima.

De acordo com o Plano de Cargos, Salários e Carreira do Corpo Docente, também integrarão o corpo docente as seguintes categorias especiais:

- d) **Professor Substituto**
- e) **Professor Colaborador**
- f) **Professor Visitante**

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

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

1.6.2 Procedimentos de substituição eventual de professores

Poderá ocorrer substituição do docente quando este se afastar legalmente do exercício de suas funções de magistério.

A substituição de que trata o presente Artigo somente poderá ser concedida pelo Diretor da Faculdade.

A substituição nunca poderá ter duração superior ao período de afastamento do Professor Titular substituído.

A sistemática das substituições obedecerá às disposições legais e às demais normas complementares da Faculdade.

No caso de eventual substituição o processo de dispensa do professor ocorrerá quando o desempenho ineficiente de funções é verificado pelo Coordenador do Curso no qual está lotado o professor, seguindo as seguintes normas:

- a) verificação da pontualidade e assiduidade fornecidas pelo Setor Administrativo;
- b) verificação do cumprimento dos deveres, conforme Regimento; atendimento das normas dos setores de apoio e órgãos suplementares (Biblioteca e Secretaria Acadêmica);
- c) desempenho didático-pedagógico avaliado pelo Coordenador do Curso; advertências orais ou escritas feitas previamente pelo Coordenador do Curso e relacionamento conflitivo frequente com colegas e/ou com alunos.

Também ocorrerá substituição eventual quando, este desrespeitar membros do corpo docente, discente, técnico-administrativo e demais servidores da Faculdade ITOP; cometer falta grave contra a legislação vigente, ou conforme Regimento será submetido ao Processo Administrativo Disciplinar determinado pelo mesmo.

Abre-se vaga no Grupo de Carreira Docente da Faculdade em decorrência de rescisão contratual, ampliação do Grupo de Carreira Docente, aprovado pela Diretoria, aposentadoria por morte.

1.7 Composição: Titulação e Regime de Trabalho

A Faculdade ITOP é uma instituição que está alinhada as políticas nacionais da educação superior, e que tem como um dos seus objetivos fortalecer seu corpo docente no que tange à titulação, tempo de dedicação e experiência acadêmica no magistério superior e experiência profissional, seu quadro de docentes privilegiados aspectos já mencionados, sempre na perspectiva de expansão.

A contratação de docentes é feita através do setor de Recursos Humanos, num diálogo permanente com a Direção Geral e Coordenação Acadêmica da

Faculdade ITOP em consonância com os valores institucionais e as exigências legais para o exercício da docência no ensino superior.

Um dos principais objetivos é o aumento de docentes com títulos obtidos nos programas *stricto sensu*: mestrado e doutorado, reconhecidos pela CAPES. Todos os docentes são contratados e regidos pela CLT.

O quadro abaixo demonstra o perfil docente e de tutores no momento da elaboração deste PDI.

1.7.1 QUADRO DOCENTE: TITULAÇÃO E REGIME DE TRABALHO

(Ano referência 2019)

TITULAÇÃO	QUANTIDADE	PERCENTUAL (%)
ESPECIALISTA	11	39,28%
MESTRE	11	39,28%
DOUTOR	06	21,42%
TOTAL	28	100%

REGIME DE TRABALHO	QUANTIDADE	PERCENTUAL (%)
HORISTA	0	0%
PARCIAL	22	78,58%
INTEGRAL	6	21,42%
TOTAL	28	100%

1.8 Critérios de Seleção e Contratação

Como critério básico de renovação e ampliação ou consolidação do quadro docente e tutores nos cursos ou pela necessidade de substituição integral ou eventual de docente, a Faculdade ITOP obedece ao regime das leis trabalhistas

(Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) e o Acordo Coletivo Sindical observados os critérios e normas internas e as especificidades do Plano de Carreira, registrado e homologado pela respectiva Delegacia Regional de Trabalho.

Os requisitos de titulação devem atender a legislação vigente, é exigida a titulação mínima de especialista (pós-graduação lato sensu), com preferência para a contratação de mestres e doutores, em especial aqueles com experiência profissional acadêmica e não acadêmica comprovadas.

Os candidatos se submetem a análise curricular, entrevista e aula expositiva avaliada por banca examinadora. O professor com o melhor desempenho é selecionado para o cargo. São observados, ainda, no processo seletivo, a formação e a experiência didática e profissional na área específica para a vaga.

O processo para admissão do professor para área acadêmica ocorre por demanda informada pelo coordenador de cada curso e autorizada pela Direção Geral, mediada pelo Departamento de Recursos Humanos que convida os candidatos a participar do processo seletivo cujos critérios divulgados em cada processo incidem sobre a formação, o currículo e a capacidade didático-pedagógica.

Nos processos seletivos são convidados egressos dos cursos da Faculdade ITOP, inscritos no banco de talentos da instituição ou por meio de editais de seleção.

A contratação de pessoal é realizada conforme as demandas da IES. A contratação é feita numa das seguintes categorias: professor especialista (aquele que possui título de Especialista, obtido em programa de pós-graduação lato sensu de instituição credenciada ou reconhecida nos termos da lei); professor mestre (aquele que possui título de Mestre, obtido em instituição credenciada ou reconhecida nos termos da lei); professor doutor (aquele que possui título de Doutor obtido em instituição credenciada ou reconhecida nos termos da lei).

O enquadramento no sistema de referências e níveis é feito em função da análise documental apresentada pelo interessado, de acordo com regulamentação

específica aprovada pelo Conselho Superior. A admissão de pessoal docente se faz por meio de contrato de trabalho celebrado com a Mantenedora, mediante aceitação dos termos da política de recursos humanos da Faculdade ITOP.

1.9 Plano de Cargos e Carreira

Buscando oferecer uma política de incentivo à capacitação e qualificação aos docentes, a Instituição mantém plano de carreira e plano de capacitação docente. O Plano de Cargos e Salários será protocolado junto ao órgão competente.

As políticas de incentivo à formação continuada e desenvolvimento de corpo docente da Faculdade ITOP apresentam as seguintes diretrizes básicas: contratação de docentes, preferencialmente com o título de mestre e/ou doutor e com experiência acadêmica e profissional compatível com a função; capacitação e apoio aos professores para o atendimento a alunos portadores de necessidades especiais, tais como curso de LIBRAS; criação de mecanismos de atualização profissional e docente; facilitação aos docentes, que estejam cursando programas de relevância acadêmica.

Além disso, são realizados: treinamento semestral com todos os professores da instituição por meio de ações pedagógicas que envolvem dinâmicas e discussões voltadas ao desenvolvimento profissional do docente na área didático-pedagógica; ações de capacitação docente, no início de cada semestre letivo, com a finalidade de oferecer treinamentos e cursos de capacitação nas ferramentas e práticas pedagógicas instituídas pela IES; cursos e palestras de formação docente sempre que necessários.

A Faculdade ITOP conta com o assessoramento que garante o comprometimento com as Políticas de Atendimento ao Discente. Propõe, ainda, capacitação para docentes e colaboradores da IES, no intuito de oferecer

educação continuada, e mais uma estratégia de suporte para a inclusão dos alunos portadores de deficiência.

A proposta é oferecer capacitação adequada aos docentes e aos colaboradores administrativos para que todos os envolvidos no processo de educação, inclusive quanto à acessibilidade plena, tenham condições de desenvolver um trabalho adequado às necessidades institucionais.

1.10 Cronograma de Expansão do Corpo Docente e Tutores

A Faculdade ITOP apresenta as seguintes metas e propostas para seu corpo docente:

- manter e/ou ampliar progressivamente, pela contratação externa ou via incentivo à qualificação, o total de professores mestres e doutores nos cursos;
- reduzir os professores contratados com regime horista e concentrar a quantidade de carga horária em sala de aula e fora dela em professores com titulação “*stricto sensu*” com Regime de Tempo Parcial e Integral.

Prevê-se o seguinte cronograma de expansão:

1.10.1 QUADRO DE EXPANSÃO DO NÚMERO DE DOCENTES

TITULAÇÃO	2019	2020	2021	2022	2023
DOUTORES	06	09	12	15	18
MESTRES	11	19	24	28	32
ESPECIALISTAS	11	8	4	4	0
REGIME DE TRABALHO	2019	2020	2021	2022	2023
INTEGRAL	6	10	12	14	16

PARCIAL	22	17	15	12	09
HORISTA	0	0	0	0	0

2 Corpo Técnico Administrativo

2.1 Políticas de Capacitação e Formação

2.1.1 Corpo Técnico Administrativo

O Plano de Carreira do Corpo Técnico Administrativo disciplina as relações de trabalho do pessoal lotado nas unidades de pesquisa, ensino e extensão das instituições mantidas pelo Instituto Tocantinense de Educação Superior e Pesquisa Ltda., estabelecendo normas de admissão, apoio e desenvolvimento do pessoal técnico-administrativo.

O Corpo Técnico-Administrativo da Faculdade ITOP é constituído pelas pessoas enquadradas 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:

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

O Corpo Técnico-Administrativo da Faculdade ITOP é constituído pelas seguintes categorias:

- a) Auxiliar de Serviços Gerais;

-
- b) Auxiliar Administrativo;
 - c) Técnico Administrativo de Nível Médio;
 - d) Técnico Administrativo de Nível Superior.

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

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

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

A categoria 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.

2.1.2 Ingresso na carreira de Técnico-Administrativo

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

Para a seleção e contratação do corpo técnico-administrativo a IES estabelece os seguintes conceitos referenciais mínimos de qualidade:

- a)** Ter qualificação ou experiência profissional de, pelo menos, um (1) ano para atuar na gestão da modalidade de educação a distância.
- b)** Ter qualificação ou experiência profissional de, pelo menos, um (1) ano para atuar na área de infraestrutura tecnológica em EaD.
- c)** Ter qualificação ou experiência profissional de, pelo menos, um (1) ano para atuar na área de produção de material didático para EaD.
- d)** Ter qualificação ou experiência profissional de, pelo menos, um (1) ano para atuar na gestão de um sistema de bibliotecas com diferentes unidades.

2.1.3 Políticas de qualificação para o corpo técnico administrativo

O Plano de Formação Continuada para o Corpo Técnico Administrativo das instituições mantidas pelo Instituto Tocantinense de Educação Superior e Pesquisa Ltda., tem por objetivo promover e manter o padrão de qualidade das funções pertinentes ao grupo e gerenciamento da Faculdade, por meio de formação continuada para capacitação e atualização desde o Ensino Técnico Profissionalizante até o nível de Especialização Lato Sensu, voltados para a sua comunidade interna, oportunizando aos colaboradores condições de aprofundamento e aperfeiçoamento de seus conhecimentos científicos, tecnológicos e profissionais.

A Mantenedora oferecerá ao Corpo Técnico Administrativo, os seguintes incentivos:

- I. Bolsas de estudos integrais ou parciais para os cursos em nível de Ensino Técnico Profissionalizante, Superior e de Especialização Lato Sensu;
- II. Auxílio para que os membros do Corpo Técnico Administrativo da Faculdade participem de congressos, seminários, simpósios e eventos similares, em sua área de atuação ou em áreas afins e cursos de capacitação;
- III. Licença remunerada, para participação em programas, externos ou internos, de formação e capacitação;
- IV. Desconto progressivo na mensalidade dos cursos para cônjuges e filhos de acordo com o tempo de serviço (a cada ano trabalhado na Faculdade ITOP, direito a 20% de desconto na mensalidade).

Os membros do Corpo Técnico Administrativo da Faculdade podem se inscrever no Plano de Formação e Capacitação, de acordo com os seguintes critérios:

- a. Nos cursos de graduação, terão prioridade os que sejam portadores de certificados de cursos em nível de Ensino Médio;
- b. Nos cursos de especialização lato sensu, terão prioridade os que possuam a graduação;
- c. Nos cursos de extensão a prioridade restringe-se às inscrições conforme limite de vagas;

- d. Nos cursos Técnicos Profissionalizantes, terão prioridade os que sejam portadores de certificados de cursos em nível de Ensino Médio ou que estejam cursando o último ano

Os orçamentos anuais ou plurianuais da Faculdade ITOP destinarão recursos suficientes para a execução da política de qualificação técnica.

A Faculdade ITOP, anualmente, aprovará as ações e metas da política de qualificação técnica 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.

O programa de capacitação técnica tem como objetivo apoiar os esforços institucionais de qualificação do corpo técnico-administrativo da Faculdade ITOP, visando promover a melhoria das atividades técnicas e administrativas, através do apoio à obtenção de bolsas, em tempo parcial ou integral, que serão concedidas em nível de pós-doutorado, doutorado, mestrado, especialização e aperfeiçoamento.

O pessoal do corpo Técnico-Administrativo a quem for concedida, bolsa de estudos, integral ou parcial, para melhoria da titulação ou qualquer outra ajuda financeira para estudo, nos termos das normas do PICDT- Programa Institucional de Capacitação Docente e Técnico, obriga-se a servir a Faculdade, após seu término do benefício, nos termos fixado no respectivo contrato, por um tempo de no mínimo o dobro do tempo gasto para concluir os estudos.

2.2 Plano de Carreira do Pessoal Técnico-Administrativo

A carreira do corpo técnico-administrativo da Faculdade ITOP será estruturada nas seguintes categorias e níveis:

- a) Auxiliar de Serviços Gerais NIVEL A, B, C, D, E e F;
- b) Auxiliar Administrativo NIVEL A, B, C, D, E e F;
- c) Técnico Administrativo de Nível Médio NIVEL A, B, C, D, E e F;
- d) Técnico Administrativo de Nível Superior NIVEL A, B,C,D, E e F.

A progressão entre níveis de uma mesma categoria ocorrerá após o cumprimento, pelo funcionário técnico-administrativo, do interstício mínimo de três anos no nível respectivo e pela acumulação de pontos.

A definição da pontuação para fins de enquadramento, promoção e progressão será elaborada por uma comissão especial nomeada pela Direção Geral, cujo plano deverá ser aprovado pelo CONSUP e normatizado por Resolução.

Para fins de pontuação deve ser considerado o seguinte:

- I - para a escolaridade/titulação, será considerado o título de maior valor;
- II - Avaliação do Chefe Imediato, Direção Acadêmica e Direção Administrativa, conforme normas pré-estabelecidas;
- III - os pontos referentes ao efetivo exercício da administração universitária serão automaticamente registrados nos assentamentos do funcionário, ao final de cada ano de experiência.
- IV - a solicitação de pontuação deverá ser encaminhada pelo interessado, com a devida comprovação, para a Diretoria Acadêmica da Faculdade ITOP, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano.

A contagem da pontuação prevista para fins de progressão dar-se-á automaticamente por ato da Direção Geral, divulgado semestralmente.

Para a pontuação decorrente de titulação de pós-graduação, stricto ou lato senso, será observado o interstício mínimo de três anos.

A Pós-Graduação stricto sensu somente contará para progressão quando houver vaga prevista no Programa Institucional de Capacitação Docente e Técnico - PICDT.

2.2.1 Plano de cargos e salários do corpo técnico-administrativo

CATEGORIA	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL D	NIVEL E	NIVEL F
Auxiliar de Serviços Gerais	100	105	110	115	120	125
Auxiliar Administrativo	125	130	135	140	145	150
Técnico						

Administrativo de Nível Médio	150	155	160	165	170	175
Técnico Administrativo de Nível Superior	175	180	185	190	195	200

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

As funções de confiança e os cargos eletivos receberão, além da remuneração da categoria correspondente, gratificação pelo exercício das funções, conforme fixado na tabela aprovada pelo Conselho Superior - CONSUP.

Os funcionários da Faculdade ITOP têm remuneração definida pelo Plano de Cargos, Salários e Carreira, disposta nas tabelas próprias em acordo com o piso salarial vigente de cada categoria, aprovada pelo CONSUP e atualizada periodicamente, de acordo com a legislação vigente.

Será vedado aos funcionários da Faculdade ITOP manter sobreposição de cargos no mesmo horário.

2.3 Regime de trabalho do Corpo Técnico-Administrativo

O regime de trabalho dos funcionários da Instituição será o previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela qual se regem todos os respectivos contratos, assim como o que se encontra no PDI e Regimento Interno da Faculdade ITOP.

2.3.1 Cronograma de expansão do corpo técnico-administrativo

TITULAÇÃO	REGIME TRABALHO	2019	2020	2021	2022	2023
Nível Médio	Tempo Integral	5	4	5	6	8
Graduação	Tempo Integral	1	5	6	7	8
Especialização	Tempo Integral	12	9	10	11	13
Mestrado	Tempo Integral	1	4	4	4	4

Doutor	Tempo Integral	0	0	0	0	2
Total		19	22	25	28	35

Este Plano de Carreira do Corpo Técnico Administrativo e Corpo Docente do Instituto Tocantinense De Educação Superior e Pesquisa Ltda - Faculdade Itop, entra em vigor na data de sua publicação.

Palmas – TO, 26 de Novembro de 2018.

Prof. Ms. Muniz Araújo Pereira
Diretor Geral da Faculdade ITOP