



***Plano de Desenvolvimento
e Capacitação Docente
2023 - 2025***



SUPREMA

Prof. Dr. Jorge Montessi

DIRETOR GERAL

Profa. MSc. Sonia Cristina Leal Leidersnaider

COORDENADOR DE CURSO

Prof. Dr. Plínio dos Santos Ramos

DIRETOR DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

Dr. Ângelo Marciano

DIRETOR ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO

SUMÁRIO

<u>PARTE 1 – PLANO DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO DOCENTE.....</u>	<u>4</u>
<u>1. INTRODUÇÃO.....</u>	<u>4</u>
1.1 JUSTIFICATIVA	6
1.2 OBJETIVO	7
<u>2. ESTRUTURA DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA DOCENTE...8</u>	
<u>2.1 EDUCAÇÃO CONTINUADA.....</u>	<u>8</u>
2.1.1 ORGANIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO CONTINUADA.....	8
<u>2.2 EDUCAÇÃO PERMANENTE.....</u>	<u>11</u>
2.2.1 ORGANIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE.....	13
<u>2.4 CRONOGRAMA E PLANO DE EXPANSÃO DO CORPO DOCENTE.....</u>	<u>14</u>
<u>3. DESENVOLVIMENTO DOCENTE.....</u>	<u>15</u>
<u>4. DOCENTES FACILITADORES DO PDCD.....</u>	<u>16</u>
<u>5. AVALIAÇÃO.....</u>	<u>17</u>
<u>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</u>	<u>18</u>
<u>REFERÊNCIAS.....</u>	<u>19</u>
<u>PARTE 2 – PLANOS DE CARGOS E CARREIRA DO CORPO DOCENTE.....</u>	<u>20</u>

PARTE 1 – Plano de Desenvolvimento e Capacitação Docente

1. INTRODUÇÃO

O Plano de Desenvolvimento e Capacitação Docente (PDCD) da Faculdade de Ciências Médicas de Três Rios (FCM/TR) considera os avanços da ciência e da tecnologia, além da importância e necessidade de implementação de estratégias de inovação na prática educativa. Entende que o desenvolvimento e a capacitação docente são condições primordiais para a excelência no ensino. Sendo assim, a articulação com a ação educativa desde o seu início, oferece um espaço de formação pedagógica aos nossos professores, e contempla a complexidade do processo ensino-aprendizagem tornando-se imprescindível para a formação pedagógica nas diversas áreas de conhecimento da saúde e sua relação com o contexto socioeconômico-cultural, e com o mundo do trabalho.

O acompanhamento da prática docente, ao longo dos anos, revelou que existe uma lacuna na ação educativa relacionada à formação pedagógica, o que nos revela a importância do desenvolvimento docente com abordagens da gestão do trabalho pedagógico desenvolvidos em espaços de educação formal e não formal, evitando-se a fragmentação do ensino. Hoje, depois de muita discussão, estudo e pesquisa, segundo Lampert (2002), já é possível se falar de um outro modelo de educação: o chamado “modelo da integralidade” que se traduz numa formação mais contextualizada, que valoriza as dimensões sociais, econômicas e culturais da vida das pessoas.

A formação pedagógica nem sempre foi uma prática docente valorizada, sendo privilegiados, na maioria das vezes, os aspectos técnicos, em detrimento da complexidade da ação docente desvinculada de discussões pedagógicas inseridas em uma realidade social, auxiliando o estudante no processo de “aprender a aprender”.

Nas relações entre filosofia e educação só existem realmente duas opções: ou se reflete sobre o que se faz e assim se realiza uma ação educativa consciente ou se reproduz o lugar comum. Luckesi (1992) nos alerta para a necessidade de uma prática pedagógica reflexiva, que fuja da reprodução cultural e do senso comum e se torne questionadora, transformadora e que

permita novas descobertas em termos de interpretação do mundo, das pessoas e suas ações.

O educando, quem é, o que deve ser, qual o seu papel no mundo; o educador, quem é, qual o seu papel no mundo; a sociedade, o que é, o que pretende; qual deve ser a finalidade da ação pedagógica. Estes são alguns dos problemas que emergem da ação pedagógica dos povos para a reflexão filosófica, no sentido que esta estabeleça pressupostos para aquela (Noronha, 2002).

A FCM/TR considera assim, que a formação pedagógica docente como prática social exige novas formas de mediação entre os diversos atores na gestão do conhecimento do como fazer em docência, superando a prática educativa marcada pela racionalidade técnica essencialmente instrumental, considerando as possibilidades e limites para solucionar problemas gerados pela divisão e hierarquização do processo de ensinar.

São grandes os desafios dos processos formativos para “o fazer” docente diante de nossa formação caracterizada por uma postura rígida. É necessária a participação intensa dos atores envolvidos no processo de ensino-aprendizagem, como sujeitos de uma ação pedagógica, transformadora, política e inovadora.

A formação pedagógica de docentes que tenham capacidade de reconhecer a complexidade própria de seu campo de atuação, ampliando a forma de ver e agir em educação, de modo a garantir o fazer e o pensar sobre o fazer, estimulando a reflexão crítica na prática pedagógica, inserida no contexto social do cotidiano real dos sujeitos.

As mudanças e construções que acontecem nas práticas pedagógicas na FCM/TR demandam compromisso e cumplicidade de nossa comunidade docente, investimento real em um espaço dialógico e reflexivo que propicie desenvolvimento continuado dentro deste novo paradigma científico. Assim, da vivência desta necessidade, nasce o Plano de Desenvolvimento e Capacitação Docente (PDCCD).

1.1 Justificativa

O PDCD da FCM/TR é o responsável pelo trabalho de capacitação docente institucional. Atuará por meio de Educação Continuada e Educação Permanente, focalizando a construção de instrumentos pedagógicos e de uma cultura reflexiva que possibilitem a todos: docentes, comunidade acadêmica e rede de serviços comprometidos com a formação de profissionais médicos, a releitura de suas concepções e práticas profissionais sob a luz das necessidades de saúde explicitadas pela sociedade pós-moderna.

Este programa intenciona a desconstrução de representações internas e do processo de trabalho internalizado advindo do modelo biologicista a partir da confrontação de sua adequação frente as realidades do mundo do trabalho e assim, a transformação e construção de novas práticas pedagógicas que tenham maior potencialidade em assegurar a integralidade do cuidado às necessidades de saúde das pessoas.

Neste sentido, os referenciais de compreensão das necessidades de educação, têm como ponto de partida a vivência de quem trabalha, considerando conhecimentos alheios à formação, possibilitando ampliar e avançar na compreensão das relações entre a educação, os processos formativos e a realidade social.

Para explicitar a formação docente mais comprometida que almejamos, este projeto foi elaborado contemplando os seguintes eixos:

- **Contextual:** contempla, historicamente, as articulações educacionais, em um contexto sociopolítico e econômico.
- **Institucional:** contempla a organização dos espaços e do processo ensino-aprendizagem.
- **Ético:** contempla o compromisso da construção do conhecimento pautado nos princípios da solidariedade, da democracia e da justiça social no âmbito da educação.
- **Teórico-prático:** contempla a integração dos conhecimentos teóricos e práticos nos cenários de prática docente e a utilização de métodos ativos de ensino aprendizagem.

1.2 Objetivo

O PDCD da FCM/TR tem por objetivo investir na formação crítica e reflexiva de professores, desenvolvendo a capacidade de utilizar metodologias ativas de ensino aprendizagem. Para tanto, considera a história da profissão docente e sua formação, marcada pela influência conservadora, conformadora e controladora, como disparadores para buscar novas demandas na formação pedagógica visando desenvolver:

- Capacitar para o trabalho em pequenos grupos com docentes;
- Avaliar as diversidades socioculturais, representações mentais e práticas internalizadas;
- Fundamentar as atividades docentes com os estudantes no trabalho em grupo e sala de aula com o referencial pedagógico institucional;
- Promover a facilitação da formação de profissionais éticos e competentes capazes de promover cuidado integral e de qualidade, respondendo adequadamente às necessidades de saúde da população.
- Desenvolver sólida formação teórica-prática, com bases filosóficas, científicas, técnicas e políticas para a adoção de prática docente e de preceptoria com crítica reflexiva, significativa e emancipadora;
- Promover a formação pedagógica pautada na reflexão, visando à construção e ao desenvolvimento de projetos políticos-pedagógicos com base em novas competências e tecnologias para o ensino;
- Desenvolver competências que permitam ao docente, melhorar a qualidade da gestão, programação, execução e avaliação dos processos de ensino-aprendizagem.
- Fornecer o entendimento básico das questões que envolvem educação e trabalho.

2. ESTRUTURA DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA DOCENTE

2.1 Educação Continuada

A Educação Continuada (EC) é conceituada como uma prática na qual o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores é fundamental para o aperfeiçoamento das habilidades, bem como, maior visão da realidade em que estão inseridos, visando uma construção de conhecimentos. Na FCM/TR, contudo, em consonância com o movimento curricular, as atividades de EC ocorrem com aplicação de pedagogia crítica, através de aprendizagem ativa onde se reproduz o ciclo pedagógico.

2.1.1 Organização da Educação Continuada

Módulos Temáticos

São aqueles que buscam trabalhar os temas centrais que subsidiam as linhas mestras que orientam o currículo da FCM/TR. Os módulos são oferecidos a todos os docentes em reuniões realizadas às quartas-feiras das 13:30 às 15:40. Todos os docentes da IES participam das reuniões de capacitação.

Para o ano de 2023 a 2025 estão programados os seguintes módulos temáticos, à saber:

Módulos Temáticos	Imagem Objetivo	Período de Oferecimento
1-Preparação dos casos do semestre	Acontece sistematicamente na semana anterior ao início das aulas com os docentes de cada período para discussão e revisão dos casos disparadores em consonância com os planos de ensino. Entrega do Manual dos Docentes aos novos professores do período	2º semestre de 2023; 1º Semestre de 2024.º; 2º Semestre de 2024 e 1º Semestre de 2025 e 2º Semestre 2025
1 – O Processo Tutorial na Aprendizagem Baseada em Problemas: uma estratégia pedagógica	O tema será desenvolvido através de oficina de trabalho (processo tutorial), com a finalidade de favorecer uma aproximação inicial dos participantes com os fundamentos e concepções básicos que norteiam o desenvolvimento dessa metodologia ativa de ensino-aprendizagem.	2º. Semestre de 2023; 1º. Semestre de 2024, 2º semestre 2024; e 2º Semestre de 2025

3 – Abordagem Educacional na Adolescência: desafios para o Ensino Superior	Módulo que visa abordar o processo de adolescência, suas repercussões no processo educacional, no trabalho em pequenos grupos, etc, tendo como ponto de partida as vivências e necessidades sentidas pelos participantes.	2º. Semestre de 2024
4 – Utilização do Portfólio Reflexivo como instrumento de Avaliação Formativa	Módulo que visa propiciar reflexão a respeito do uso do portfólio como um instrumento de avaliação que auxilia no desenvolvimento da aprendizagem do estudante, oportunizando o aprender a conhecer, a fazer, a conviver e a ser, considerando a necessidade de formação profissional voltada para a práxis.	2º. Semestre de 2023 e 1º. e 2º. Semestres de 2024 e 2º Semestre de 2025
5 – Aprendizagem significativa no cenário da Prática	Módulo que possibilita a reflexão sobre metodologias que valorizam e estimulam a percepção crítica da realidade, a capacidade de fazer perguntas e resolver problemas, passando pela busca de informações relevantes e científicas que subsidiam a intervenção e modificação da realidade na qual os sujeitos estão inseridos.	2º. Semestre de 2023 e 1º. Semestre de 2024; 2º Semestre de 2025
6 – Ensino em Saúde Orientado pelo desenvolvimento de Competências Profissionais	Módulo que visa mobilizar recursos para o desenvolvimento do conceito de competências e para a sua utilização na prática educacional.	1º. e 2º. Semestres de 2023 e 2024
7- Avaliação Cognitiva: momento de acerto de Contas?	Módulo que visa subsidiar os docentes na formulação de questões de avaliação cognitiva, tanto dissertativas quanto de múltipla escolha, para serem aplicadas nos processos avaliativos.	1º. e 2º. Semestres de 2023 e 2024
8 – Trabalho em pequenos grupos: o referencial de Pichón Riviere	Módulo que visa possibilitar a discussão de diferentes referenciais de grupo enfocando manejo de grupos de ensino aprendizagem.	2º. Semestre de 2023, 1º. Semestre de 2024 e 1º Semestre 2025
9 – Práticas de Ciências da Saúde Baseadas em Evidências	Módulo que visa capacitação/atualização no uso das principais bases de dados e bibliotecas eletrônicas da área de ciências da saúde (MedLine, SciELO e LILACS).	1º. e 2º. Semestres de 2023 e 2024
10- Humanização como ferramenta de abordagem no curso médico	Módulo que visa refletir sobre a potencialidade e limites que caracterizam o ser humano, no desenvolvimento da afetividade, de vínculos e da resiliência, na transformação de atitudes que possibilitam a re-criação de espaços internos e externos e que ampliam o olhar ao processo de re-humanização.	1º. e 2º. Semestre de 2024
11- Avaliação critério-referenciada de aspectos atitudinais	Módulo que visa levantar/identificar como é realizada a avaliação atitudinal pelo docente e busca fundamentação para a construção de critérios que possam referenciar a avaliação atitudinal.	2º. Semestre de 2023 e 2º. Semestre de 2024

12- Construção de Casos na Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP)	Módulo que visa analisar o processo de construção de guias e problemas na ABP, localizando os desempenhos esperados e como trabalhá-los.	2º. Semestre de 2023 e 1º. e 2º. Semestres de 2024 e 2º Semestres 2025
13 - Pactuação grupal na Aprendizagem Baseada em Problemas	Módulo que visa refletir sobre o desenvolvimento de um acordo grupal que fortaleça o processo de ensino aprendizagem e a avaliação formativa.	2º. Semestre de 2023 e 1º. Semestre de 2024
14 – Paciente 360	Módulo que visa capacitar os docentes na utilização do ambiente digital para oferecer uma ferramenta que amplia o acesso à educação em saúde, de forma prática, interativa e de forma humanizada, com interações da experiência real.	2º Semestre de 2023 2º Semestre de 2024, 1º e 2º Semestre 2025
15– Atividades de pesquisa e extensão	Módulos de apresentação das atividades extensionistas da instituição bem como os projetos de pesquisas em andamento.	1º e 2º Semestre 2023;1º e 2º Semestre 2024;1º e 2º Semestre 2025
16 – Núcleo de Avaliação Institucional-NAI	Oficina de capacitação para o preparo de provas de acordo com a proposta institucional utilizando a Taxonomia de Bloom	1º e 2º Semestres 2023;1º e 2º Semestre 2024 e 1º e 2º Semestre 2025
17 - OSCE	Oficina de preparação aos docentes para atuarem no Exame Clínico Objetivo e Estruturado que servirá como avaliação das competências, habilidades e atitudes	1º e 2º Semestres 2023;1º e 2º Semestre 2024 e 1º e 2º Semestre 2027
18- Prêmio Produtividade Acadêmica	Premiação institucional para promover e valorizar a produção acadêmica destacando as pesquisas institucionais realizadas entre docentes e discentes	1º e 2º Semestres 2023;1º e 2º Semestre 2024 e 1º e 2º Semestre 2025
19 -Teste Progresso	Estímulo a participação docente na viabilização de questões de acordo com as solicitações da instituição e do Núcleo regional ABEM; análise dos resultados por períodos	1º Semestre 2023;2º Semestre 2023 e 1º e 2º Semestre 2024; 1º e 2º Semestre 2025
20- Biblioteca	Módulo de Treinamento para acesso a Biblioteca virtual A e Plataforma EBSCO como recurso para desenvolvimento profissional	1º e 2º Semestres 2023;1º e 2º Semestre 2024 e 1º e 2º Semestre 2025
21-Planos de Aula no Portal	Módulo de capacitação para o preparo dos planos de aula e de ensino a sua inserção no portal para acompanhamento dos discentes	1º e 2º Semestres 2023;1º e 2º Semestre 2024 e 1º e 2º Semestre 2025
22- Projeto Pedagógico do Curso	Discussão do Projeto Pedagógico do Curso	2º Semestre de 2024

23-Aprendizagem Baseada em Equipe - Team Based Learning – TBL	Oficina de capacitação como nova proposta a ser incluída na IES como metodologia ativa de aprendizado construindo um ambiente cooperativo em sala de aula.	1º e 2º Semestre 2024 1º e 2º Semestre 2025
24- Consultorias	Oficina de capacitação para utilização de ferramenta no portal para comunicação direta do aluno ao professor na solicitação de consultorias	2º Semestre 2024.
25- Ferramentas avançadas Word	Oficina de capacitação no manuseio da ferramenta Word para docentes	2º Semestre 2024; 1º e 2º do Semestre 2025
26- Pessoas Neurodivergentes	Módulo de capacitação em pessoas em condições de Transtorno de Espectro Autista, Transtorno de Atenção e Déficit e Hiperatividade, Dislexia e as políticas de inclusão institucional	2º Semestre 2024 e 1º Semestre 2025
27- Comitê de ética Profissional -CEP	Modulo de capacitação para acesso ao CEP instituição na Plataforma Brasil	2º Semestre 2024 e 1º Semestre 2025
28- Programa Mentoring	Módulo de capacitação nessa ferramenta como desenvolvimento profissional nos desafios da carreira e incentivo a participação dos docentes	2º Semestre 2024 e 1º Semestre 2025
29-Diversidade: questões de gênero, sexualidade e implicações legais	Módulo de apresentação das diferentes identidades de gênero e orientações sexuais bem como promover o enfrentamento ao preconceito, discriminação e promoção dos direitos da pessoas LGBTQIAPN+	1º Semestres 2025

Oficinas Temáticas de Trabalho

São organizadas ao longo do ano em resposta a demandas específicas dos docentes, da coordenação acadêmica, de séries, unidades ou dos serviços, visando a construção de novos conhecimentos.

2.2 Educação Permanente

A Educação Permanente em Saúde é uma proposta político-pedagógica que coloca o cotidiano do trabalho – ou da formação – em constante análise, construindo espaços coletivos para a reflexão e avaliação de sentido dos atos produzidos no cotidiano. O objeto de transformação é o sujeito no processo de

trabalho, orientado para melhoria da qualidade da Educação em Saúde. A lógica da Educação Permanente em Saúde é descentralizadora, ascendente e transdisciplinar, visando promover a democratização institucional, incentivar a capacidade de aprendizagem e o enfrentamento criativo das demandas e necessidades de saúde.

A FCM/TR entende que a formação permanente dos docentes é primordial em instituições que adotam inovações pedagógicas. Isto porque uma adequada formação e o comprometimento dos docentes oferecem suporte ao desenvolvimento do projeto pedagógico do curso, cuja construção e execução são de responsabilidade da instituição, conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), no 9.394/967. Segundo Faria et al. (2008) em estudo sobre os desafios da educação permanente, destaca que ela possui um caráter contínuo e aparece como um princípio reorganizador de todo o processo educativo.

Dessa forma e embasada no que propõem os autores, a educação permanente da FCM/TR busca: desenvolvimento instrucional que visa promover habilidades para o ensino, profissionalização docente, desenvolvimento de lideranças e desenvolvimento organizacional. Esses programas têm potencial para atingir aspectos relacionados ao desenvolvimento da carreira docente dos envolvidos, bem como suas relações intrapessoais e interpessoais.

O docente necessita mediar este processo para proporcionar a construção do domínio do conhecimento pelo discente, que deve participar ativamente numa ação intencional, deliberada e direcionada.

Desta forma, a FCM/TR realiza encontros sistematizados e balizados em sua grade horária para que os mesmos possam refletir sobre o processo de trabalho, por meio de metodologias ativas de ensino-aprendizagem oriundos da docência, bem como incentivar o retorno destas reflexões para a melhoria do processo educacional. A IES tem como objetivo incentivar e promover a profissionalização docente por meio de redes colaborativas que irão proporcionar a reflexão da prática pedagógica para garantir o aperfeiçoamento permanente do corpo docente, transformando sua prática e garantindo a corresponsabilidade pelo processo de transformação na consolidação do curso.

Sendo assim, a profissionalização deste docente, estará ancorada na perspectiva de ação colegiada, participativa e articulada.

Ainda segundo Faria et al. (2008), podemos entender que a profissionalização docente perpassa o processo grupal, à docência como profissão, os fundamentos legais, a organização curricular, e o ensinar e apreender. Para isso, a FCM/TR utiliza estratégias como discussões coordenadas em pequenos grupos sobre: análise dos planos de ensino ou programas de aprendizagem, do processo de ensino e aprendizagem, do processo de avaliação e organização curricular, não se esquecendo nunca do sujeito da aprendizagem, o estudante, como um ser histórico, que vive processos cognitivos, com possibilidades e desafios em relação à aprendizagem. Ocorre de forma contínua, acompanhando a práxis diária sendo desenvolvida em consonância com estes pressupostos, e realizada paralela e ao longo das atividades docentes.

2.2.1 Organização da Educação Permanente

As atividades são realizadas em pequeno e/ou grandes grupos em encontros semanais de 2 horas. Entendendo-se a importância da leitura do próprio processo grupal, os trabalhos em pequenos grupos têm por base a ideologia do grupo operativo de Pichon-Rivière (1991).

O trabalho é coordenado pelo diretor de ensino e pesquisa e pela coordenadora do curso, sendo direcionados os temas necessários para docentes e/ou núcleos específicos. A mobilização interna da curiosidade, o prazer da incógnita, são os disparadores para que o grupo se coloque em movimento, se reconheça e produza conhecimentos acerca de suas necessidades de aprendizagens. Este processo depende muito da confiança e acolhimento existentes entre docentes e facilitadores uma vez que mobiliza diferentes graus de aproximação dos componentes do grupo de trabalho.

Em virtude dos aspectos que surgem, habitualmente, neste tipo de processo, a educação permanente pode ser interpretada como instrumento de fiscalização ao visitar o interior das relações nas práticas docentes, contudo não se pode realizar um processo significativo sem este aprofundamento. Do

contrário, as discussões podem travar-se centradas em projeções ou questões burocráticas e operacionais que servem de anteparo a um processo reflexivo mais consistente.

2.4 Cronograma e Plano de Expansão do Corpo Docente

O Quadro a seguir apresenta a previsão para a composição do corpo docente em função da implantação do curso prevista para período de vigência 2023-2027.

Dimensão	Objetivo	Atividade	Estratégia/Plano de ação	2023	2024	2025	2026	2027
Corpo Docente	Ajustar o Corpo docente do Curso de Medicina para dedicação às atividades de ensino, assistência, pesquisa e extensão ao longo da implantação do curso.	Selecionar docentes em Regime Parcial ou Integral	Atingir 100% de seleção					
		Contratar docentes em Regime Parcial e Integral	Atingir 100% de contratação ao longo da implantação do curso					
	Possibilitar a titulação do corpo docente do curso de Medicina	Implementar o índice de Titulação <i>Stricto Sensu</i>	Flexibilização da jornada de trabalho para alcance de titulação superior					
			Ascensão funcional com promoção salarial mediante apresentação de diploma reconhecido pela CAPES e existência de vagas no quadro de lotação					

3. DESENVOLVIMENTO DOCENTE

O Plano de Desenvolvimento e Capacitação Docente (PDCD) da FCM/TR considera os avanços da ciência e da tecnologia, além da importância e necessidade de implementação de estratégias de inovação na prática educativa. Entende que o desenvolvimento e a capacitação docente são condições primordiais para a excelência no ensino. Sendo assim, a articulação com a ação educativa desde o seu início, oferecerá um espaço de formação pedagógica aos nossos professores, e contemplará a complexidade do processo ensino-aprendizagem tornando-se imprescindível para a formação pedagógica nas diversas áreas de conhecimento da saúde e sua relação com o contexto socioeconômico-cultural, e com o mundo do trabalho.

4. DOCENTES FACILITADORES DO PDCD

Os docentes facilitadores das atividades do PDCD são definidos a partir da sua disponibilidade e cargos e/ou atividades específicas que exercem. Desta forma, todos os docentes podem participar, eventualmente, como facilitadores dos processos de EC e Educação Permanente, momento em que podem compartilhar as experiências vividas, problematizarem, buscarem alternativas, reproduzindo o ciclo pedagógico e avançando em sua formação, também são realizadas capacitações por Professores externos a FCM/TR de acordo com a necessidade institucional ou do curso.

5. AVALIAÇÃO

Na avaliação da atividade, cada participante a fará individualmente, ao término de cada reunião, de forma oral, nos grupos, considerando seu desempenho, dos colegas e dos facilitadores. Neste momento, reforça-se o caráter formativo e construtivo da avaliação e a grande importância da efetiva participação dos envolvidos.

Sendo o desenvolvimento de seus recursos humanos parte constituinte da missão da FCM/TR e considerando a importância do processo avaliativo para a melhoria de qualidade do PDCD, serão aplicados formatos avaliativos estruturados, ao término de algumas das atividades de Educação Continuada, módulos e oficinas e ao final de cada período de Educação Permanente.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O PDCD é compreendido, por todos os envolvidos, como uma oportunidade de reelaboração da profissionalidade docente, na medida em que possibilita a reavaliação e a objetivação dos meios de trabalho pelos seus coletivos, processo sempre mediado pelo compartilhamento de determinadas vivências. Isto fortalece o conhecimento da prática docente em Medicina, ao relacionar as propostas educativas que sustentam o desenvolvimento de cursos médicos com as Diretrizes Curriculares Nacionais (2014).

REFERÊNCIAS

1. LAMPERT, J. B. Tendências de mudanças na formação médica no Brasil: tipologia das escolas. São Paulo: Hucitec, 2002.
2. NORONHA, A. B. Graduação: é preciso mudar. Radis: Comunicação em Saúde, Rio de Janeiro, n. 5, p. 9-16, dez. 2002.
3. LUCKESI, C. C. Filosofia da educação. São Paulo:Cortez, 1992.
4. PICHON-RIVIÈRE, E. O processo grupal, psicologia e pedagogia. São Paulo: Martins Fontes, 1991. p.181 p. 99-120.

PARTE 2 – Planos de Cargos e Carreira do Corpo Docente

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - A Mantenedora – Sociedade Universitário para o Ensino Médico Assistencial Ltda - SUPREMA, implantará o Plano de Carreira Docente da Faculdade de Ciências Médicas de Três Rios - FCM/TR, que será aprovado pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE e pelo Diretor Geral.

§ 1º - O Plano de Carreira Docente se destinará a formalizar e consolidar a política de remuneração dos profissionais do corpo docente da Faculdade de Ciências Médicas de Três Rios - FCM/TR.

§ 2º - O presente documento consubstanciará a política de Recursos Humanos através de plano único, contendo o Plano de Carreira, Cargos e Salários, aplicável ao corpo docente do FCM/TR.

Art. 2º - Serão consideradas atividades docentes as pertinentes ao ensino de aulas regulares constantes na grade curricular do curso oferecido pela FCM/TR.

Art. 3º - Serão consideradas atividades complementares, próprias do pessoal docente do ensino superior:

I - as pertinentes à pesquisa e à extensão, que, indissociáveis, visem à aprendizagem, à produção do conhecimento e à ampliação e transmissão do saber e da cultura;

II - as que estendem à comunidade as atividades de ensino e os resultados da pesquisa, na forma de cursos e serviços especiais;

III - as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria Instituição, bem como nos casos previstos em lei.

CAPÍTULO II - DOS OBJETIVOS

Art. 4º - O Plano de Carreira tem por objetivos:

I - Favorecerá o desenvolvimento organizacional por meio do melhor

aproveitamento do corpo funcional, obtido pela promoção do seu desenvolvimento e da sua auto - realização;

II - Possibilitará a efetivação do princípio da isonomia salarial básica, levando-se em consideração as possibilidades da Instituição, expectativa do docente e a competitividade do mercado;

III - Estabelecerá as referências quanto às funções e respectiva escala salarial, para efeito de enquadramento e ascensão na carreira dos profissionais do corpo docente.

CAPÍTULO III - DO PROCESSO SELETIVO

Art. 5º - Os processos seletivos destinarão na identificação entre candidatos, aqueles que dispõem de melhores condições para atender aos requisitos estabelecidos para provimento de cargos vagos no corpo docente da FCM/TR, divulgados em edital próprio pela Instituição.

Art. 6º. – As vagas serão deferidas pela Mantenedora da FCM/TR e Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão, após solicitação formal da Coordenação de Curso e estarão condicionadas à viabilidade financeira apresentada pelo setor Financeiro para composição do Quadro de Pessoal da Carreira Docente do Ensino Superior – QPCDES.

Art. 7º. – O ingresso na carreira de docente do ensino superior após a habilitação em concurso publicado através de edital próprio pela FCM/TR e provas, obedecerão ao número de vagas e a classificação exigida em processo seletivo, deverá atender aos percentuais expostos no QPCDES.

Art. 8º - Os processos seletivos serão realizados por banca estabelecida em instrumento próprio, considerando experiência profissional, títulos, produção acadêmica e científica, publicações e participação em eventos acadêmico-científicos na área de conhecimento de que é objeto, sendo as seguintes as titulações exigidas para cada classe.

§ 1º - Para inscrição no concurso realizado pela FCM/TR para a carreira de docente do ensino superior, será exigido:

I - para a classe de Professor Auxiliar - diploma de curso superior e título de pós-graduação *lato sensu* na área de conhecimento do concurso, estabelecida pela Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão;

II - para a classe de Professor Assistente - título de Mestre ou equivalente, obtido em curso regular de pós-graduação, na área do concurso, estabelecida pela Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão;

III - para a classe de Professor Adjunto - título de Livre-Docente, Doutor ou equivalente, obtido em curso regular de pós-graduação, na área do concurso, estabelecida pela Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão;

IV - para a classe de Professor Titular - título de Livre-Docente, Doutor, Pós-doutor ou equivalente, obtido em curso regular de pós-graduação, na área do concurso, estabelecida pelo Diretor Geral e Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão, ou prova de que seja Professor Adjunto ou, ainda, de que seja pessoa de notório saber, reconhecido pelo CEPE, ouvido o Diretor Geral.

Art. 9º - Na execução dos processos seletivos serão observados os padrões de ética e confidencialidade, bem como critérios objetivos de transparência exigidos.

Art. 10 - A conclusão dos processos seletivos, culminando com a escolha dos candidatos selecionados para ingresso na carreira docente da FCM/TR será aprovada pela Mantenedora, Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão ouvido o Coordenador de Curso, mediante critérios específicos estabelecido pelo CONSUPE.

CAPÍTULO IV - DO REGIME DE TRABALHO

Art. 11 - A jornada de trabalho corresponderá ao desempenho das atividades inerentes ao ensino, pesquisa, extensão e orientação apresentada através de proposta da Coordenação de Curso e aprovada pela Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão e Mantenedora da FCM/TR.

Art. 12 - O professor ocupante de cargo na carreira docente da FCM/TR poderá ser contratado em Regime de Tempo Integral, Parcial ou Horista:

- a) Regime de Tempo Integral corresponde a prestação de 40 horas semanais de trabalho, na mesma instituição, nele reservado o tempo de, pelo menos, 20 horas semanais para estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, planejamento e avaliação (Dec. 5.773/2006, art. 69).
- b) Regime de Tempo Parcial corresponde aos 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.

CAPÍTULO V - DAS CONTRATAÇÕES

Art. 13 – O Professor integrante da Carreira Docente será classificado por Categoria Profissional, Cargo e Classe:

- Categoria Profissional - Professor
- Cargo - Professor de Ensino Superior
- Classe 1 - "Carreira Acadêmica"
 - a) Professor Auxiliar
 - b) Professor Assistente
 - c) Professor Adjunto
 - d) Professor Titular
- Classe 2 - "Quadro Especial"
 - a) Professor Substituto
 - b) Professor Visitante
 - c) Associados ou Plenos

Art. 14 – A contratação de docentes para os cursos regulares de graduação, oferecidos pela FCM/TR, atenderá aos seguintes dispositivos adicionais, observada as normas do Regimento:

I - Docentes contratados por prazo determinado, na categoria de Professor Substituto, em caráter temporário, para suprir faltas eventuais resultantes do afastamento de Docentes integrantes do Plano de Carreira da FCM/TR.

II - Docentes contratados por prazo determinado, na categoria de Professor Visitante, devendo ser portador do título de doutor ou equivalente ou de renomada experiência profissional em sua área específica de conhecimento.

III. Professores Associados e Plenos - compreende docentes de renomada competência profissional, com experiência que os habilite a serem equiparados aos níveis de Professor Adjunto ou Titular, mediante parecer do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e na forma estabelecida pelo Regimento da FCM/TR.

Art. 15 – O contrato dos Docentes por prazo indeterminado, enquadrados na carreira de docente do ensino superior da FCM/TR será feito em conformidade com a legislação trabalhista e em consonância com as diretrizes constantes na Convenção Coletiva da Classe de Professores de Ensino Superior, atendendo aos requisitos de titulação e de regime de trabalho estabelecidos no Regimento e neste Plano de Carreira.

CAPÍTULO VI - DA PROMOÇÃO FUNCIONAL E PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 16 - A promoção funcional do professor será subordinada às normas de Qualificação do Desempenho Docente relacionadas às vagas de cada classe, elaboradas e determinadas pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e ao surgimento de vaga no Quadro de Lotação Docente da Instituição.

Art. 17 - Só serão considerados **válidos** para **admissão** ou **promoção funcional** os títulos de Mestre e Doutor obtidos em cursos credenciados pela CAPES ou quando obtidos em Universidades estrangeiras, devidamente revalidados por instituição brasileira que ofereça curso de mestrado ou doutorado na mesma área de conhecimento credenciado pela CAPES.

- I - A classe de Professor Auxiliar será aberta aos Professores Auxiliares que possuem título de especialista ou equivalente.
- II - A classe de Professor Assistente será aberta aos Professores Auxiliares que possuem título de mestre ou equivalente.
- III - A classe de Professor Adjunto será aberta aos Professores Assistentes que possuem título de Doutor ou equivalente.
- IV - A classe de Professor Titular será aberta aos Professores Adjuntos que possuem título de Doutor, Pós-Doutor ou equivalente.

Art. 18 – As promoções funcionais dos docentes das classes de Professor Auxiliar **para Professor Assistente**, de Professor Assistente **para Professor Adjunto** e de Professor Adjunto **para Professor Titular** serão feitas, respectivamente, mediante abertura de vaga na classe desejada e apresentação dos diplomas e históricos referente à titulação para a ascensão.

Art. 19 - A progressão horizontal dos docentes, por grau, nas classes de Professor constantes neste plano ocorrerá quinzenalmente com interstício de 0,1% e será feita por Comissão Especial de Avaliação.

Parágrafo único: O percentual que trata o *“caput” deste artigo* para as progressões horizontais será cumulativo a outros percentuais apontados em Convenção Coletiva de Trabalho da classe, Dissídios Coletivos, entre outros de legislações próprias.

Art. 20 – O processo de progressões horizontais caracteriza-se pela movimentação do docente, ora por antiguidade (tempo de serviço na Instituição) ora por merecimento (sistema de avaliação de desempenho) seqüencial, grau a grau, até atingir o limite do nível em que está enquadrado e condicionado aos seguintes critérios de seleção:

§1º - Progressão horizontal para os docentes:

- I. Critérios de ascensão:
 - a. Por antiguidade - ter 5 (cinco) anos ininterruptos e efetivos no exercício de suas atividades na FCM/TR;
 - b. Por merecimento - pontuação adquirida em sistema de avaliação de desempenho desenvolvido pela Comissão Permanente de Avaliação – CPA juntamente com o Departamento de Recursos Humanos que ocorrerá de dois em dois anos, com percentual mínimo estabelecido pelo instrumento próprio de avaliação, totalizado a partir da média obtida com a aplicação do instrumento.

- I. Critérios de desempate:
 - a. Escolaridade estabelecida para ascensão ao próximo nível;
 - b. Em caso de Especialização e Mestrado, deverá ser considerada, para fins de progressão horizontal, a adequação da temática do curso realizado com a área de atuação do docente na Instituição;
 - c. Ter o título reconhecido e recomendado por órgãos credenciadores;
 - d. Maior produção e publicação de trabalhos científicos, além da excelência de seu trabalho em atividades de administração e planejamento universitários
 - e. Maior participação em ensino, pesquisa e extensão, coordenação de grupos e orientação.

Art. 21 - As progressões horizontais sempre iniciarão pelo primeiro grau de cada classe.

CAPÍTULO VII - DAS NORMAS SALARIAIS

Art. 22 - Como base para implantação dos níveis iniciais de cada classe serão obedecidos os pisos salariais presentes na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

Art. 23 - Aos níveis subseqüentes, o valor do salário será fixado através da Tabela de Remuneração do Quadro Docente da FCM/TR – TRQDES.

Art. 24 - Na evolução dos níveis será respeitado o interstício previsto no *Art. 21*, itens I e II deste plano.

CAPÍTULO VIII - DOS DIREITOS DOS PROFESSORES

Art. 25 - Constituirão direitos dos integrantes do corpo docente da FCM/TR.

§ 1º - Acesso aos Programas de Capacitação realizados pela Instituição;

§ 2º - Afastamento para aprimoramento acadêmico, podendo ser remunerado, a critério da Instituição, nos limites fixados em capítulo próprio do Programa de Capacitação Docente;

§ 3º - Acesso à Carreira Docente de Ensino Superior, mediante processos e critérios estabelecidos em capítulos específicos deste Plano;

§ 4º - Progressão funcional baseada na avaliação do desempenho acadêmico e na titulação;

§ 5º - Adequada remuneração pelos serviços prestados, na forma estabelecida por este Plano e obedecida a Consolidação da Legislação Trabalhista - CLT e Convenções Coletivas de Trabalho – CCT da classe pertencente.

§ 6º - Acesso aos benefícios e vantagens concedidos pela Sociedade Universitária para o Ensino Médico Assistencial Ltda.

§ 7º - Outros direitos e prerrogativas fixados por lei, por convenções coletivas de trabalho e pelo Regimento da FCM/TR.

CAPÍTULO IX - DOS DEVERES DOS PROFESSORES

Art. 26 - Serão deveres dos integrantes do corpo docente:

§ 1º - Conhecer, respeitar e cumprir o Regimento da FCM/TR e demais normas e regulamentos adotados pela Instituição;

§ 2º - Cumprir integralmente o período letivo estabelecido pelo calendário da FCM/TR;

§ 3º - Manter-se rigorosamente em dia com as tarefas que lhe compete, como: planejamento adequado das aulas, preenchimento do diário de classe, cumprimento do

calendário de provas e respectivas correções, cumprimento de sua carga horária, com assiduidade e pontualidade, comparecimento às convocações previstas no calendário escolar, cumprimento adequado do (s) planos e programas de suas disciplinas;

§ 4º - Zelar pelos bens patrimoniais da FCM/TR, responsabilizando-se diretamente pelos que estiverem sob sua guarda ou responsabilidade e comunicando ao setor imediatamente responsável quando observar danos ao patrimônio institucional fora de sua responsabilidade direta;

§ 5º - Atuar com compromisso e efetivamente na docência superior, integrando-se ao Curso, aos marcos referenciais do curso em que atuar e à responsabilidade didático-pedagógica junto às turmas sob sua ação docente;

§ 6º - Outros deveres decorrentes da legislação do ensino superior, do Regimento e de outros regulamentos e normas adotados pela FCM/TR.

Art. 27 - O descumprimento ou infração a qualquer dos deveres referidos, bem como a participação em quaisquer atividades e/ou acontecimentos que denotem comprovada incompatibilidade com a postura ético-profissional implica, ao Professor, a aplicação das penalidades previstas no Regime Disciplinar, objeto de capítulo próprio do Regimento da FCM/TR.

CAPÍTULO X - DO QUANTITATIVO E DA LOTAÇÃO

Art. 28 - Os quantitativos de cargos para a carreira docente destinados ao provimento pelos docentes serão fixados através de lotação aprovada pela Mantenedora da FCM/TR, Sociedade Universitária para o Ensino Médico Assistencial Ltda.

Art. 29 - A lotação específica do quantitativo de cargos aprovados para curso ou classe docente da FCM/TR, sendo estabelecida em vista do Regimento; sua configuração é dinâmica, variando conforme a evolução das atividades da FCM/TR.

CAPÍTULO XI - DA REMUNERAÇÃO

Art. 30 - O Professor integrante da Carreira Docente será remunerado segundo o regime de trabalho Docente e/ou natureza da função de acordo com o Plano de Carreira, respeitados os dispositivos legais.

CAPÍTULO XII - DA CAPACITAÇÃO

Art. 31 - As atividades de Capacitação dos docentes da FCM/TR terão caráter sistemático, consolidando-se no PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DOCENTE (PCD), elaborado pela Mantenedora e Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão e submetido ao Conselho de Ensino de Ensino, Pesquisa e Extensão.

CAPÍTULO XIII - DO AFASTAMENTO E DESLIGAMENTO

Art. 32 - O ocupante do cargo da Carreira Docente poderá ser licenciado nos seguintes casos, com ou sem remuneração, ouvida a Coordenação de Curso interessada e de acordo com o Programa de Capacitação Docente (PCD), mediante aprovação pela Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão e Mantenedora da FCM/TR:

§ 1º - Para aperfeiçoar-se em Instituições Nacionais ou Estrangeiras;

§ 2º - Para prestar colaboração temporária à outra Instituição de Ensino Superior ou de Pesquisa;

§ 3º - Para comparecer a Congresso ou Reunião relacionado com sua atividade de Ensino, Pesquisa, Extensão, Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão ou Coordenação de Curso.

Parágrafo Único - No caso de afastamento para participação em congressos e/ou outras atividades científicas, o candidato deverá obedecer às instruções normativas da FCM/TR constantes no PCD.

Art. 33 - A dispensa de docentes ocorrerá sempre que a avaliação anual da Comissão Própria de Avaliação - CPA, por dois anos consecutivos, indique um desempenho inferior aos limites estabelecidos para o nível e classe em que o docente se insere.

Art. 34 - A dispensa ainda poderá ocorrer pelo não cumprimento das normas funcionais fixadas pela Mantenedora, por razões disciplinares, por necessidade e/ou interesse da Instituição ou pela eventual extinção de curso ou disciplina.

CAPÍTULO XIV - DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 35 - A implantação, coordenação, supervisão e controle desse Plano de Carreira Docente, apreciado e aprovado pelo Conselho Superior – CONSUPE, caberá a FCM/TR, com o apoio da Mantenedora, Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão e Direção Financeira.

Art. 36 – O processo de capacitação dos docentes será condicionado à viabilidade financeira da Instituição através de previsão orçamentária no Planejamento Financeiro que deverá ser elaborado anualmente e ainda, para as suas progressões deverá ter aprovação da Mantenedora.

Art. 37 - Os casos omissos ou excepcionais serão resolvidos pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e pela Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão, aprovada pela Mantenedora. Dependendo da natureza da matéria em exame, ouvida a Mantenedora.

Dr. Djalma Rabelo Ricardo
Mantenedora

Dr. Ângelo Marciano Lopes
Diretor Financeiro