



FACULDADE  
FASTECH

**QUADRO DE CARREIRA TÉCNICO-  
ADMINISTRATIVO**

## **CAPÍTULO I**

### **Das disposições preliminares**

**Art. 1º** - O presente Quadro de Carreira disciplina os Cargos e Salários do Pessoal do Corpo Técnico e Administrativo da Faculdade de Tecnologia de Sinop - FASTECH, mantida pela GRID Ensino Ltda., e regula suas funções, estabelecendo deveres e direitos.

**Art. 2º** - Este Quadro de Carreira tem como princípios:

I - A valorização profissional mediante promoção de cargo em decorrência de avaliação de desempenho de suas funções;

II - A equivalência de remuneração, considerando a função desempenhada, sua qualificação e profissionalização;

III - O enquadramento e a reclassificação decorrentes das avaliações trienais.

**Art. 3º** - O Quadro de Carreira do Corpo Técnico e Administrativo da Faculdade de Tecnologia de Sinop - FASTECH está estruturado por cargos de acordo com a estrutura organizacional da Mantenedora.

## **CAPÍTULO II**

### **Dos cargos**

**Art. 4º** - Os cargos representam a linha de atividade funcional, de acordo com a respectiva natureza, grau de responsabilidade, complexidade de funções, e estão assim classificados:

- Auxiliar de Serviços Gerais;
- Auxiliar de Limpeza;
- Porteiro e Vigilante;
- Recepcionista/Telefonista;
- Encarregado de Almoxarifado;
- Auxiliar Administrativo;
- Assistente Administrativo;
- Bibliotecário;
- Auxiliar de RH;
- Secretário;
- Encarregado do Financeiro;
- Tesoureiro;
- Gerente de qualidade.

### **CAPÍTULO III**

#### **Do ingresso no quadro de funcionários da GRID ENSINO LTDA.**

**Art. 5º** - O ingresso no Quadro de Funcionários da GRID ENSINO LTDA. será por intermédio de recrutamento e seleção, aberto ao público, e de acordo com as normas da Instituição.

**Art. 6º** - A admissão ao Quadro de Carreira será no cargo correspondente, observadas as disposições do Artigo 4º do presente Quadro e Legislação pertinente.

**Art. 7º** - A contratação do pessoal administrativo obedecerá às normas da CLT.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Da progressão funcional**

**Art. 8º** - Para fins de progressão funcional, os funcionários serão avaliados anualmente pela Instituição.

**Art. 9º** - A progressão funcional dos funcionários dar-se-á por promoção vertical e por promoção horizontal.

**Art. 10º** - A promoção vertical é aquela que propicia o acesso às classes superiores à que se encontra, desde que:

- a) possua Cursos de Formação Profissional, Curso de Graduação ou Pós-Graduação na área específica em que atua na Instituição;
- b) possua qualidades pessoais e profissionais, como indicações positivas para o exercício de suas atividades;
- c) possua experiências anteriores merecedoras de conceito positivo e participação em atividades administrativas.

**Art. 11º** - A promoção horizontal é aquela que propicia o crescimento ao longo das diversas categorias da classe na qual estará enquadrado.

**Parágrafo Único** - As promoções são feitas alternadamente, por merecimento e antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

**Art. 12º** - As disposições constantes do presente Quadro de Carreira aplicam-se desde logo para as reclassificações trienais decorrentes das avaliações.

**Parágrafo único** - O enquadramento dos funcionários e as reclassificações decorrentes das avaliações trienais obedecerão a tabela específica vigente.

**Art. 13º** - Os índices constantes em cada coluna da tabela referida no parágrafo anterior têm como referência o valor do salário mensal fixado para cada classe/categoria.

**Art. 14º** - A avaliação da formação profissional continuada levará em conta a comprovação da conclusão de cursos aos funcionários, após seu enquadramento ou última avaliação procedida.

§ 1º - A relevância dos cursos realizados em função da atividade desenvolvida e a duração dos mesmos definirão os pontos a serem totalizados na avaliação final.

§ 2º - A graduação dos pontos, pela relevância e duração dos cursos, obedecerá a tabela específica vigente.

§ 3º - Os pontos a serem considerados no presente item não poderão ser inferiores a 100 e não poderão ultrapassar 250.

**Art. 15º** - A avaliação do rendimento será procedida, em duas etapas:

I - pelo Chefe do setor onde o funcionário está lotado;

II - pelo Gestor de Recursos Humanos da Instituição que acompanhará o desenvolvimento das atividades dos funcionários, através de uma política de Supervisão.

§ 1º - A avaliação será graduada de (0) zero a (10) dez, admitindo o meio ponto.

§ 2º - Na totalização das avaliações previstas neste artigo, o nível de rendimento do funcionário decorrerá da média das avaliações em cada uma das etapas, considerando-se os seguintes percentuais:

I - Chefe do Setor = 40%

II - Gestor de Recursos Humanos = 60%

§ 3º - Na definição dos pontos totais para cada nível de rendimento serão considerados os seguintes graus e pesos:

<b>NÍVEL DE RENDIMENTO</b>	<b>FAIXAS</b>	<b>PESOS</b>	<b>PONTOS TOTAIS</b>
EXCELENTE	9,5 a 10,0	30	285 a 300
SATISFATÓRIO	7,5 a 9,0	30	225 a 270
MÉDIO	5,0 a 7,0	30	150 a 210

§ 4º - Os pontos totais a serem considerados no presente item de avaliação não poderão ser inferiores a (150) cento e cinquenta e não poderão ultrapassar a (300) trezentos.

§ 5º - Os mecanismos e os instrumentos a serem utilizados na avaliação do rendimento dos funcionários, respeitados as disposições constantes no presente Quadro de Carreira, serão fixados pela Instituição.

**Art. 16º** - Para a análise do presente item, a Instituição considerará o desenvolvimento de atividades executivas em órgãos de gerenciamento de ensino, no âmbito interno da Mantenedora e que o profissional não esteja em sala de aula.

§ 1º - Os pontos a serem atribuídos aos funcionários, por suas atividades desenvolvidas, considerará a seguinte tabela:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>TEMPO MÍNIMO DE EXERCÍCIO</b>	<b>PONTOS</b>	<b>PESO</b>	<b>PONTOS TOTAIS</b>
Direção Superior	04 anos	10	15	150
Direção de Centros ou Similares	04 anos	08	15	120
Coordenação de Curso	04 anos	04	15	60
Coordenação de Núcleo ou equivalente	02 anos	06	15	90
Assessoria	04 anos	04	15	60
Chefia de Setor/ ou equivalente	04 anos	04	15	60

§ 2º - Os pontos totais a serem atribuídos no presente item de avaliação não poderão ser inferiores a (100) cem e não poderão ultrapassar a (150) cento e cinquenta.

**Art. 17º** - Os pontos totais, atribuídos em cada item da avaliação, serão tratados estatisticamente, conforme a seguinte tabela:

<b>ITENS</b>	<b>PONTOS</b>		<b>MÉDI A</b>	<b>%</b>	<b>MÍNIMA</b>	<b>MÁXIMA</b>	<b>MÉDIA</b>
	<b>MÍNIMOS</b>	<b>MÁXIMOS</b>					
EXPERIÊNCIA	-	458	175	30	-	137,4	68,70
FORMAÇÃO	100	250	229	25	25	62,5	43,75
PROFISSIONALISMO	170	300	235	30	51	90,0	70,50
RENDIMENTO ATIV. EXECUTADAS	100	150	125	15	15	22,5	18,50
<b>T O T A I S</b>	<b>370</b>	<b>1.158</b>	<b>764</b>	<b>10</b>	<b>91</b>	<b>312,40</b>	<b>201,70</b>

Parágrafo único - Excluídas as hipóteses expressamente previstas neste Quadro de Carreira, não haverá arredondamento dos cálculos na definição dos pontos totais ou das globalizações.

**Art. 18º** - O funcionário que não alcançar o limite mínimo de rendimento, na avaliação anual procedida nos termos do Artigo 12 deste Quadro de Carreira, conforme manifestação do

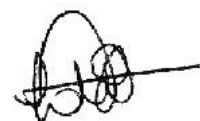
Conselho de Avaliação terá seu contrato de trabalho rescindido.

**Art. 19º** - Obedecendo a mesma tramitação, também terá seu contrato de trabalho rescindido o funcionário que, por duas avaliações anuais sucessivas, não alcançar o mínimo de pontos globalizados, estabelecidos na conformidade da tabela constante no Artigo 17.

## **CAPÍTULO V**

### **Das disposições finais**

**Art. 20º** - O presente Quadro de Carreira entra em vigor na data de sua aprovação pela GRID ENSINO LTDA., após sua homologação pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Mato Grosso, revogadas as disposições em contrário.



Direção Geral

Sinop - MT, 09 de fevereiro de 2023.