

PLANO DE CARREIRA DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

O plano de carreira do servidor técnico-administrativo é um conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores da instituição

ESTRUTURA

O Plano de Carreira do Servidor Técnico-administrativo da UnB é dividido em cinco classes: A; B; C; D e E.

Essas classes são conjuntos de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.

Cada uma dessas classes divide-se em quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV), sendo que cada um desses níveis tem 16 padrões de vencimento básico.

INGRESSO NA CARREIRA

O ingresso na carreira é realizado por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos e ocorre sempre no nível I de cada classe, observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas no Anexo II da Lei 11.091/05.

PROGRESSÃO FUNCIONAL

Os servidores podem progredir, dentro de uma classe, os quatro níveis, mas não podem ascender de uma classe para a outra, pois o investimento em cargo público somente pode se dar mediante concurso, nos termos do artigo 37, inciso II, da Constituição Federal. O servidor que ingressar na classe A, por exemplo, não tem a opção de passar para a B. Ele pode apenas progredir de um nível para o outro dentro da classe A

PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Progressão por capacitação profissional é a **mudança de nível de capacitação**, dentro do mesmo cargo e da mesma classe, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação. Essa mudança, por exemplo, pode ser do nível I para o II, chegando até o IV. O curso deve ser compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida. Esses requisitos são analisados no processo de progressão. Para requerer a progressão funcional por esse tipo de processo, o servidor deve respeitar o interstício de 18 meses.

Tabela para progressão por capacitação profissional

(Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005)

Nível de Classificação	Nível de Capacitação	Carga Horária de Capacitação
A	I	Exigência mínima do cargo
	II	20 horas

	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação superior a 180 horas

PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

Progressão por mérito profissional é a mudança para o padrão de vencimento (que vai do 1 ao 16, dentro de cada uma das classes) imediatamente subsequente e pode ser realizada a 18 meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado positivo fixado em programa de Avaliação de Desempenho Funcional. Essa avaliação é realizada anualmente em cada unidade pela Chefia Imediata do servidor.

Fatores de avaliação:

- 1) **QUALIDADE DO TRABALHO:** qualidade exigida no setor; leva em consideração os elementos clareza, perfeição e asseio com que o trabalho tem sido executado;
- 2) **QUANTIDADE DO TRABALHO E CUMPRIMENTO DAS TAREFAS:** avaliação da quantidade do trabalho realizado pelo servidor em relação ao tempo gasto para executá-lo, bem como a observância dos prazos;
- 3) **CONHECIMENTO DO TRABALHO:** considerar-se-á quanto o servidor conhece sobre todas as fases do seu trabalho;
- 4) **INICIATIVA/ DEDICAÇÃO AO TRABALHO:** considerar-se-á a confiança que o servidor possui em suas próprias decisões, como a maneira de levá-las a efeito e, ainda, o esforço

dedicado à Instituição, levando em conta a importância de seu trabalho em face de outros afazeres;

- 5) **SENDO DE RESPONSABILIDADE:** avaliação sobre o grau de responsabilidade demonstrado pelo servidor, bem como a maneira pela qual assume sua função, respondendo pelas consequências das atitudes que toma;
- 6) **RESPEITO ÀS NORMAS / DISCIPLINA / RECEPTIVIDADE ÀS ORDENS SUPERIORES:** considerar-se-á a atenção no cumprimento das normas da instituição e/ou unidade de exercício, bem como a demonstração pelo servidor o cumprimento de seus deveres e seriedade com que se conduz no trabalho e a maneira pela qual aceita instruções e métodos, incumbências e idéias;
- 7) **ZELO COM O PATRIMÔNIO DA INSTITUIÇÃO:** avaliação sobre a atuação participativa do servidor nos assuntos ligados à segurança do trabalho e preservação dos bens da instituição e/ou da unidade de exercício, bem como o cuidado demonstrado na conservação dos instrumentos e equipamentos de trabalho;
- 8) **RELACIONAMENTO / COLEGUISMO / GRAU DE COOPERAÇÃO / RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO:** considerar-se-á a capacidade de trabalhar em harmonia com os companheiros e o tratamento dispensado aos que fazem ou não parte de seu grupo de trabalho, e a disponibilidade em prestar colaboração tendo em vista necessidades da Unidade do trabalho em si e do grupo com o qual colabora e ainda o tratamento para com o público externo;
- 9) **ASSIDUIDADE / PONTUALIDADE:** considerar-se-á o comparecimento diário ao trabalho, bem como a permanência no local de trabalho, o cumprimento do horário e as faltas.

INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

Além da progressão profissional, o plano de carreira do servidor técnico-administrativo oferece um incentivo ao servidor que possui educação formal excedente ao requisito do cargo de que é titular. O benefício é pago em percentuais, fixados em tabela, que podem variar de 5% a 75%. O incentivo pode ser recebido após quatro anos de efetivo exercício no cargo e é calculado sobre o padrão de vencimento do servidor.

TABELA DE PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO (Anexo IV da Lei no 11.091 de 12 de janeiro de 2005)

A partir de 1o de janeiro de 2013: (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo MEC)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

PROCEDIMENTO:

- 1) Solicitar formulário no Departamento de Pessoal
- 2) Juntar ao requerimento certificado ou diploma de educação formal em nível superior ao exigido para ingresso no cargo ocupado;
- 3) Com o requerimento devidamente instruído, dar entrada no Protocolo (sala 19) para formação de processo, que será encaminhado ao Departamento de Pessoal.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

- Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos cargos técnico-administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências; Decreto 5.824, de 29 de junho de 2006 - Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006 - Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005