

A IMPORTÂNCIA DA PROGRESSÃO E PROMOÇÃO FUNCIONAL NA CARREIRA DO SERVIDOR



TÉCNICO ADMINISTRATIVO



UNIFAP



Crédito: AssespUnifap

INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

O Incentivo à Qualificação é uma vantagem concedida aos servidores que possuem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, e terá por base o percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor.

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	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%

O Incentivo terá a base percentual calculada sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor. A obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado, diretamente ao ambiente organizacional.

Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos da aposentadoria e as pensões, quando os certificados dos cursos considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data que se deu a aposentadoria ou instituição de pensão.

PROGRESSÃO POR MÉRITO

A Progressão por Mérito é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente na estrutura do Plano de Carreira, observado o respectivo nível de capacitação.

A estrutura do plano de carreira prevê 16 (dezesesseis) padrões de vencimento, para cada cargo, respeitando o respectivo nível de capacitação. O “step” é a diferença percentual constante entre um padrão de vencimento e o padrão imediatamente subsequente. Desde janeiro de 2015 o “step” está em 3,8%.

Para progredir, o servidor deve atender dois requisitos:

- Possuir interstício de dezoito (18) meses de efetivo exercício;
- **Apresentar resultado positivo fixado em programa de avaliação de desempenho.**

É muito importante que os servidores técnicos administrativos fiquem atento às avaliações. A UNIFAP utiliza o método 360^a, onde todos da unidade se avaliam, chefe avalia subordinado, este avalia a chefia, e os pares também se avaliam, ao final, somam-se as avaliações e produz uma média que varia de 1 a 4. Daí a importância de todos participarem do processo avaliativo, e ficar atentos aos prazos.

PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO

O Plano de Carreira do Servidor técnico-administrativo é dividido em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E. Cada um desses níveis de classificação está dividido em quatro níveis de capacitação: I, II, III e IV.

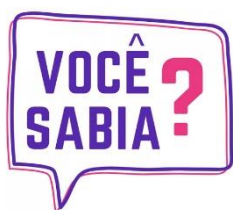
A evolução de um nível para outro se dá via progressão por capacitação, concedida a cada 18 (dezoito) meses, desde que requerida pelo servidor, com base na apresentação de certificado de curso de educação não formal, de acordo com o prescrito na tabela do anexo XVI da Lei 12.772/2012.

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 igual ou superior a 180 horas

Para solicitar a progressão por capacitação, o servidor recém-ingressado deverá aguardar o período de 18 (dezoito) meses a partir da data de início do efetivo exercício, para solicitar a primeira progressão. A partir da primeira progressão, o servidor deverá respeitar o mesmo intervalo de 18 meses entre uma progressão e outra.

Para requerer tanto incentivo à qualificação quanto progressão por capacitação, o servidor deverá preencher o requerimento disponível na página da PROGEP e seguir as orientações incluídas.



Segundo o levantamento realizado até o fechamento da folha de julho/2020 em 17/07/2020, foi identificado que, dos 492 técnicos-administrativos ativos, 60 (12,2%) estão com progressão por capacitação atrasada. Até 31/12/2020, 52 (10,5%) terão completado interstício para solicitar nova progressão por capacitação. Fonte: SIAPE