



**INSTITUTO
FEDERAL**
Mato Grosso

MANUAL

**do Plano de Carreira dos Cargos
Técnico-Administrativos em Educação**

**PRÓ-REITORIA DE
GESTÃO DE PESSOAS**

A CARREIRA DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Assim como em todas as Instituições Federais de Ensino, vinculadas ao Ministério da Educação, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação dos servidores deste Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso é estruturado pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e o regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira é o instituído pela Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Neste Manual iremos tratar sobre este Plano de Carreira, desde seus conceitos, passando pelas formas de desenvolvimento até a composição da remuneração e esperamos que, com ele em mãos, você, servidor do IFMT, sane todas suas dúvidas e compreenda a carreira em que está inserido.

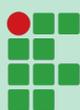
CONCEITOS:

Para conhecermos um pouco mais sobre este Plano de Carreira, vamos iniciar com os conceitos apresentados no art. 5º da Lei nº. 11.091/2005:

I - **plano de carreira**: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;

II - **nível de classificação**: conjunto 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;

III - **padrão de vencimento**: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;



IV - **cargo**: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;

V - **nível de capacitação**: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;

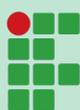
VI - **ambiente organizacional**: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal;

VII - **usuários**: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

ESTRUTURAÇÃO:

O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação: A, B, C, D e E, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada, I, II, III e IV e 16 padrões de vencimento.

Por exemplo, um servidor ocupante do cargo de Assistente em Administração, Nível de Classificação D, ingressa no Nível de Capacitação I, conforme tabela a seguir:



Nível de Classificação	Nível de Capacitação
A	I
	II
	III
	IV
B	I
	II
	III
	IV
C	I
	II
	III
	IV
D	I
	II
	III
	IV
E	I
	II
	III
	IV

Os cargos dos Níveis de Classificação A e B, embora muitos servidores ativos ainda os ocupem, são considerados cargos extintos e, a partir da edição da Lei nº. 11.091/2005, não são mais providos novos códigos de vaga pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Os cargos do Nível de Classificação C são aqueles de Nível Auxiliar, onde a formação mínima exigida para seu exercício é o Ensino Fundamental. Já a exigência de formação para os cargos do Nível de Classificação D e do Nível de Classificação E, é de ensino médio ou médio + técnico e ensino superior, respectivamente.

ATRIBUIÇÕES:

Independente do cargo ocupado são atribuições dos servidores que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação, competências definidas nas respectivas especificações e de acordo com o ambiente organizacional:



I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;

II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;

III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

AS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO:

O desenvolvimento do servidor nesta carreira poderá ocorrer de duas formas: Progressão por Capacitação Profissional, por meio da mudança do Nível de Capacitação e Progressão por Mérito Profissional, por meio da mudança do Padrão de Vencimento.

A seguir, iremos explicar melhor sobre essas duas formas.

❖ Progressão por Capacitação Profissional

É a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, de acordo com a tabela a seguir:

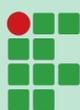
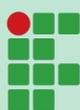


TABELA PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

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

O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação, sendo que a mudança de nível de capacitação não acarretará mudança de nível de classificação.

É permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga

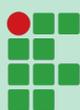


horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula.

Sintetizando, o servidor que já possui 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no respectivo Nível de Capacitação, participou de capacitações, com carga horária mínima de 20 (horas), e que somadas correspondem à carga horária exigida para o próximo Nível de Capacitação e apresentar as cópias dos certificados comprobatórios devidamente autenticados, fará jus a Progressão por Capacitação, que ocorrerá a partir da data do protocolo de requerimento, desde que cumpridos todos os requisitos citados anteriormente.

Como exemplo podemos descrever a seguinte situação, o servidor ocupante do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, Nível de Classificação E, Nível de Capacitação I, ingressou em 02.08.2012, nesse período participou de 03 (três) capacitações, todas relacionadas com suas atividades, e que somadas ultrapassaram 120 (cento e vinte) horas, poderá solicitar em 02.02.2014 Progressão para o Nível de Capacitação II.

A Portaria do Ministério da Educação nº. 09/2006 definiu os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares e para saber quais os cursos de capacitação que possuem relação direta com a sua área de atuação.



PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

É a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício, desde que o servidor seja considerado aprovado no programa de avaliação de desempenho institucional, observado o respectivo nível de capacitação.

Ao todo, são 16 (dezesesseis) padrões de vencimento para todos os cargos e, quando tratarmos da composição da remuneração, você poderá visualizar a tabela onde estão dispostos.

No âmbito do IFMT, o Regulamento do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação foi aprovado por meio da Resolução do Conselho Superior nº. 031/2011.

O INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO:

É o benefício concedido ao servidor que tenha realizado cursos de Educação Formal em nível médio, técnico, graduação ou pós-graduação que excedam a escolaridade mínima exigida para o cargo de que é titular, podendo ser solicitado a qualquer momento.

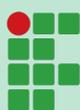
A concessão do Incentivo à Qualificação será devida ao servidor após a publicação do ato de concessão, com efeitos financeiros a partir da data de entrada do requerimento, desde que sejam entregues os seguintes documentos:

Ensino Médio:

Cópia autenticada do Certificado de Conclusão do Ensino Médio e histórico escolar.

Para Graduação:

I – Cópia autenticada do Diploma ou Certificado de Conclusão de Curso.



Pós-Graduação *Lato Sensu*:

I – Cópia autenticada do Diploma ou Certificado de Conclusão de Curso.

TABELA DE PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

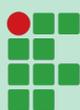
Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo MEC)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com 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%

Os ambientes organizacionais e as áreas de conhecimento relacionadas direta ou indiretamente são definidos nos anexos II e III do Decreto nº 5.824/2006.

Ambiente organizacional é a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizado a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal.

DA REMUNERAÇÃO:

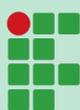
A remuneração dos servidores técnico-administrativos em educação é composta pelo vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o



padrão de vencimento do nível de classificação e nível de capacitação ocupados, acrescido dos incentivos e demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei para aqueles que fazem jus, como por exemplo, o Incentivo à Qualificação.

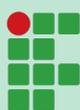
O vencimento básico é estruturado conforme tabela abaixo e para localizar onde você se enquadra basta posicionar no nível de classificação, nível de capacitação e padrão de vencimento.

Como exemplo demonstramos o posicionamento do servidor Técnico em Laboratório de Informática, Nível de Classificação D, Nível de Capacitação II e Padrão de Vencimento 03:



Estrutura do Vencimento Básico do PCCTAE a partir de 1º de maio de 2023

Níveis			A				B				C				D				E															
Classes de Capacitação		Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV												
Piso AI	P01	R\$ 1.446,12	1																															
	P02	R\$ 1.502,52	2	1																														
	P03	R\$ 1.561,12	3	2	1																													
	P04	R\$ 1.622,01	4	3	2	1																												
	P05	R\$ 1.685,26	5	4	3	2																												
Piso BI	P06	R\$ 1.750,99	6	5	4	3	1																											
	P07	R\$ 1.819,28	7	6	5	4	2	1																										
	P08	R\$ 1.890,22	8	7	6	5	3	2	1																									
	P09	R\$ 1.963,95	9	8	7	6	4	3	2	1																								
	P10	R\$ 2.040,55	10	9	8	7	5	4	3	2																								
Piso CI	P11	R\$ 2.120,13	11	10	9	8	6	5	4	3	1																							
	P12	R\$ 2.202,80	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1																						
	P13	R\$ 2.288,72	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1																					
	P14	R\$ 2.377,98	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1																				
	P15	R\$ 2.470,71	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2																				
	P16	R\$ 2.567,08	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3																				
Piso DI	P17	R\$ 2.667,19		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1																			
	P18	R\$ 2.771,22			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1																		
	P19	R\$ 2.879,29				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1																	
	P20	R\$ 2.991,58					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1																
	P21	R\$ 3.108,25					16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2																
	P22	R\$ 3.229,47						16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3																
	P23	R\$ 3.355,42							16	15	13	12	11	10	7	6	5	4																
	P24	R\$ 3.486,29								16	14	13	12	11	8	7	6	5																
	P25	R\$ 3.622,26									15	14	13	12	9	8	7	6																



Portanto, no exemplo citado verificamos que o Técnico de laboratório de informática possui o vencimento básico no valor de R\$ **2.991,58**. Desta forma, você também poderá localizar o valor de seu vencimento básico ao posicionar seu cargo no respectivo nível de classificação, nível de capacitação e padrão de vencimento, conforme conceitos explanados anteriormente.

OUTRAS INFORMAÇÕES:

Site da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas:

www.propessoas.ifmt.edu.br

Guia do servidor:

<https://propessoas.ifmt.edu.br/conteudo/pagina/guia-do-servidor/>

Manual de Perguntas e Respostas sobre Acumulação de Cargos:

https://propessoas.ifmt.edu.br/media/filer_public/72/2f/722f5e29-6f58-4340-913c-4333e790c75d/manual_acumulacao_1.pdf

Manual de Perguntas e Respostas sobre Acumulação de Cargos:

https://propessoas.ifmt.edu.br/media/filer_public/72/2f/722f5e29-6f58-4340-913c-4333e790c75d/manual_acumulacao_1.pdf

