



MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS  
Secretaria de Gestão de Pessoas  
Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação-Geral de Aplicação da Legislação de Carreiras

OFÍCIO SEI Nº 93766/2024/MGI

À Coordenadora-Geral de Atendimento às Entidades Vinculadas do Sipec  
Esplanada dos Ministérios, Bloco L, Anexo I, 3º Andar - Sala 315 - Bairro Zona Cívico-Administrativa  
CEP 70047-900 - Brasília/DF

**Assunto: Consulta acerca do marco inicial dos efeitos financeiros das progressões por mérito e por capacitação dos servidores integrantes da carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE).**

Referência: **Processo nº 14022.047553/2024-68**

Senhora Coordenadora-Geral,

Refiro-me ao Ofício Nº 104/2024/GT/SEVINC/DINOP/COLEP/CGGP/SGA/SGA-MEC, de 17 de junho de 2024 (SEI nº 42918076), em que a Coordenação-Geral de Atendimento às Entidades Vinculadas do SIPEC do Ministério da Educação solicita manifestação acerca do marco inicial dos efeitos financeiros das progressões por mérito e por capacitação dos servidores integrantes da carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE).

Acerca do assunto, informo que esta Secretaria de Gestão de Pessoas analisou a demanda e emitiu a Nota Técnica SEI nº 25688/2024/MGI (SEI nº 42995365), que segue anexa para o seu conhecimento.

Anexo:

I - Nota Técnica SEI nº 25688/2024/MGI (SEI nº 42995365).

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Coordenadora-Geral de Aplicação da Legislação de Carreiras



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Coordenador(a)-Geral**, em 12/07/2024, às 18:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.economia.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **43578808** e o código CRC **9B6FE7C0**.

Esplanada dos Ministérios, Bloco C, 8º andar, sala 860 - Bairro Zona Cívico-Administrativo  
CEP 70046-900 - Brasília/DF  
(61) 2020-1432 - e-mail [sgp.decar@economia.gov.br](mailto:sgp.decar@economia.gov.br) - [gov.br/gestao](http://gov.br/gestao)

Processo nº 14022.047553/2024-68.

SEI nº 43578808



Nota Técnica SEI nº 25688/2024/MGI

**Assunto: Consulta acerca do marco inicial dos efeitos financeiros das progressões por mérito e por capacitação dos servidores integrantes da carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE).**

**Referência: Processo nº 14022.047553/2024-68.**

## SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Por intermédio do Nota Técnica nº 148/2024/GT/SEVINC/DINOP/COLEP/CGGP/SGA/SGA, c 7 de junho de 2024 (SEI nº 42918082), a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação - CGGP/MEC, encaminhou consulta solicitando manifestação do Órgão Central do Sipec acerca dos seguintes questionamentos:

1. Qual o marco inicial dos efeitos financeiros das progressões por mérito e por capacitação dos servidores ocupantes da carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE)?
2. Em quais situações se aplicariam o disposto no *caput* do art. 17 Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME de n. 66, de 16 de setembro de 2022? Nos casos de mora do servidor que mesmo tendo, em tese, cumprindo os requisitos para progressão não apresenta requerimento? Ou nos casos de mora da administração na análise do requerimento apresentado pelo servidor?
3. É possível reconhecer os efeitos financeiros das progressões por mérito e por capacitação retroativos à data do requerimento do servidor, quando os requisitos estabelecidos na norma cogente já estavam presentes quando da apresentação do requerimento?
4. Qual a natureza jurídica das portarias de concessão das progressões por mérito e por capacitação dos servidores ocupantes da carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE)?

2. Após análise, sugere-se a restituição dos autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação - CGGP/MEC para conhecimento da presente manifestação e providências subsequentes.

## ANÁLISE

3. Iniciaram-se os autos em decorrência de demanda que originou-se no Instituto Federal do Pará (IFPA), o qual enviou questionamento ao seu Órgão de Assessoramento Jurídico que exarou o Parecer nº 00312/2022/PROCURADORIA/PFIFPARÁ/PGF/AGU (SEI nº 42918102), do qual se extrai os seguintes excertos:

Dessa forma, entendemos que **o citado art. 35 da Resolução nº 123/2019 disciplina o pagamento da progressão funcional de modo divergente da adequada interpretação da Lei nº 11.091/2005**, por autorizar pagamento retroativo, agora expressamente vedado no art. 17

da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME N° 66/2022.

Por tal razão, entendemos necessária a imediata revisão da **Resolução n° 123/2019**, para adequá-la às orientações emanadas do Órgão Central do SIPEC.

### CONCLUSÃO

Portanto, com as considerações acima aduzidas, em referência ao questionamento específico da consulta, entendemos que, para os servidores regidos pela Lei n° 11.091/2005, os efeitos financeiros da progressão funcional iniciam-se a partir da emissão da portaria de concessão, sendo vedado o pagamento retroativo. Por isso, sugere-se sejam revistas as normas internas do IFPA, especificamente a **Resolução n° 123/2019- CONSUP, de 05 de julho de 2019**, para adequá-la às orientações emanadas do Órgão Central do SIPEC.

Reitere-se que a presente manifestação é meramente opinativa, visto tratar-se de questão de gestão de pessoas, matéria de competência do órgão central do SIPEC, ao qual recomendamos seja direcionada a consulta, caso sobrevenha divergência entre o conteúdo deste Parecer e o entendimento da consulente.

(...)

(Destaques do original)

4. Em razão disso, a CGGP/MEC, Órgão Setorial ao qual se vincula esse Instituto, encaminha consulta por meio da Nota Técnica n° 148/2024/GT/SEVINC/DINOP/COLEP/CGGP/SGA/SGA, de 7 de junho de 2024 (SEI n° 42918082), da qual destaca-se os seguintes excertos:

#### **3. SUMÁRIO EXECUTIVO**

3.1 A consulta trata da vedação ao pagamento retroativo de parcela remuneratória referente à progressão funcional e promoção dos servidores ocupantes da carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE), conforme o *caput* do art. 17 da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME de n. 66, de 16 de setembro de 2022, bem como das constantes controversas nos âmbitos das seccionais deste Órgão Setorial do SIPEC quanto ao marco inicial dos efeitos financeiros das progressões por capacitação e por mérito.

#### **4. DESCRIÇÃO DO OBJETO DA CONSULTA, COM A INDICAÇÃO DE QUE NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO PRETÉRITA DO ÓRGÃO CENTRAL**

4.1. Inicialmente, cumpre informar que este Órgão Setorial fez pesquisa de forma exaustiva no site SIGEPE-LEGIS e não foi encontrado normativo que enfrentasse a presente matéria.

4.2. A presente consulta se torna necessária em vista da ausência de posicionamento vigente desse Órgão Central do SIPEC quanto ao marco inicial dos efeitos financeiros das progressões por capacitação e por mérito e da vedação ao pagamento retroativo de parcela remuneratória referente à progressão funcional e promoção dos servidores ocupantes da carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) tratada no *caput* do art. 17 da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME de n. 66, de 16 de setembro de 2022.

4.3. Faz-se oportuno registrar que são diversos os questionamentos em relação à interpretação e aplicação do *caput* do art. 17 da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME de n. 66, de 16 de setembro de 2022.

4.4. Ocorre que ainda há fundada divergência de entendimentos acerca da natureza da portaria de concessão da progressão funcional, se seria um ato constitutivo ou meramente declaratório do direito à progressão, questão essa tida por essencial à fixação do termo inicial dos efeitos financeiros da progressão.

4.5. Sendo assim, é fundamental o encaminhamento desta consulta ao Órgão Central do SIPEC, uma vez que há controvérsias sobre o tema, especialmente após as alterações introduzidas pelo Parecer 00038/2023/CGGP/DECOR/CGU/AGU que tratou das progressões funcionais dos docentes do magistério federal, especialmente ao reconhecer a natureza declaratória da avaliação de desempenho e à possibilidade de progressão em mais de um nível, de uma só vez, devido ao acúmulo de interstícios na carreira do Magistério Federal.

#### **5. CONCLUSÃO DO ÓRGÃO CONSULENTE AO ÓRGÃO SETORIAL ACERCA DO MÉRITO DA CONSULTA, SE EXISTIR**

5.1. O Instituto Federal do Pará (IFPA), antes de encaminhar a consulta a este Órgão Setorial, enviou questionamento ao seu Órgão de Assessoramento Jurídico que, por meio do Parecer n° 00312/2022/PROCURADORIA/PFIFPARÁ/PGF/AGU, posicionou-se no seguinte sentido:

“(…) com as considerações acima aduzidas, em referência ao questionamento

específico da consulta, entendemos que, para os servidores regidos pela Lei nº 11.091/2005, os efeitos **financeiros da progressão funcional iniciam-se a partir da emissão da portaria de concessão, sendo vedado o pagamento retroativo**. Por isso, sugere-se sejam revistas as normas internas do IFPA, especificamente a Resolução nº 123/2019- CONSUP, de 05 de julho de 2019, para adequá-la às orientações emanadas do Órgão Central do SIPEC” A Unidade de assessoramento também informa que a manifestação emitida é meramente opinativa, recomendado que, persistindo divergência entre o conteúdo do Parecer e o entendimento da consulente, que seja direcionada consulta ao órgão Central do SIPEC". (grifo no original)

5.2. De seu turno, a Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, Órgão Seccional, por meio do Ofício nº 625/2022/PROGEP/REITORIA/IFPA (SEI [nº753905](#)), ao encaminhar a consulta, entendeu como melhor elucidação do caso o seguinte:

“Foi solicitado, via Despacho nº 1637/2022- RE/PPP (Documento de Ordem 11) à Coordenação de Legislação e Normas, a correta interpretação acerca do marco temporal a ser considerado para fins de efeitos financeiros. Tal solicitação foi atendida via Despacho nº 259/2022-RE/CLN (Documento de Ordem 12), informando que “[...] **a priori, que os efeitos financeiros decorrentes da progressão funcional dos servidores TAE's passa a ser contados a partir da data do requerimento, desde que todas as outras condições para a concessão estejam atendidas**”. (grifo nosso)

5.3. Assim, considerando a recomendação de sua Procuradoria Federal, o Instituto Federal do Pará (IFPA) encaminhou a presente consulta, visando um posicionamento elucidativo do Órgão Central sobre o tema.

## **6. MANIFESTAÇÃO DE MÉRITO FUNDAMENTADA, QUANTO À DÚVIDA SUSCITADA ACE DA LEGISLAÇÃO DE PESSOAL CIVIL**

6.1. A questão posta nos autos é quanto ao entendimento conflituoso entre o que se entende como o marco inicial dos efeitos financeiros das progressões dos servidores ocupantes dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) em contraponto com o caráter irretroativo das progressões funcionais e promoções tratada no *caput* do art. 17 da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME de n. 66, de 16 de setembro de 2022.

6.2. Assim, entende-se que, uma vez preenchido os requisitos acumulativos à progressão por capacitação, quais sejam, obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional, a carga horária mínima exigida e o interstício de 18 (dezoito) meses, e da progressão por mérito, que é quando o servidor apresenta o resultado estabelecido em programa de avaliação de desempenho e cumpra o interstício de 18 (dezoito) meses, o servidor fará jus à progressão por capacitação e/ou por mérito, visto que atenderá o normativo vigente. Vejamos:

"Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

§ 1º 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, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

§ 3º 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.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, 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. (Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 5º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará

mudança de nível de classificação.

§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)

§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)

§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º deste artigo serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)

Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)

Parágrafo único. Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional de que trata o caput deste artigo, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)". (grifo nosso)

6.3. Faz-se oportuno citar, também, que o Órgão Central do SIPEC consolidou orientações quanto à concessão de progressão funcional aos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação, estruturado pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, por meio da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME de n. 66 de 16 de setembro de 2022. Vejamos:

"Art. 2º Para fins desta Instrução Normativa, considera-se:

II - para os servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação:

**a) progressão por capacitação profissional:** 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, nos termos da tabela constante do Anexo III da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005; e

**b) progressão por mérito profissional:** mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, respeitado o interstício estabelecido em lei, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação;

(...)

Art. 17. Será vedado o pagamento retroativo de parcela remuneratória referente à progressão funcional e promoção, salvo determinação legal específica." (grifamos)

6.4. Ao nosso ver, o marco inicial dos efeitos financeiros das progressões (capacitação e/ou mérito) se daria quando o servidor cumprisse com todos os requisitos estabelecidos na legislação vigente.

6.5. Contudo, é importante lembrar que, para que isso ocorra, é imprescindível que o servidor, atendendo aos requisitos legais, abra o processo e o instrua corretamente quando do pedido, para que se possa reconhecer os efeitos financeiros da data do pedido.

6.6. Sendo assim, entendemos que caberia o pagamento retroativo das progressões por capacitação e mérito, uma vez que o servidor não pode sofrer com as consequências da mora da administração, que, por motivos alheios à sua vontade, não teve o seu direito reconhecido quando do cumprimento as normas cogentes.

6.7. A esse respeito, chegasse ao entendimento de que as portarias de concessão de progressões (capacitação e/ou mérito) têm apenas o objetivo de declarar uma situação já existente, sendo, portanto, declaratória.

6.8. Vale lembrar que não se pode falar em "**direito à progressão por capacitação ou mérito**" enquanto não forem cumpridos todos os requisitos estabelecidos na norma que rege o assunto.

6.9. Dessa forma, não seria possível requerer o pagamento retroativo quando do requerimento, uma vez que ainda não havia cumprido todos os requisitos e, conseqüentemente, não haveria mora da administração e sim pela inércia do servidor.

6.10. Diante dessas considerações, retornemos ao exame do *caput* do art. 17 da IN, que trata

da vedação ao pagamento retroativo de parcela remuneratória referente à progressão funcional e promoção, salvo determinação legal específica.

6.11. Entendemos que o termo "**retroativo**" usado na norma se refere à impossibilidade dos efeitos financeiros retroagirem à data do cumprimento dos requisitos legais sem que o servidor abrisse o processo/requerimento para esse fim, uma vez que não contemplar essa vedação poderia implicar em situações de total inércia do servidor em relação ao direito à progressão, seja por mérito ou capacitação.

6.12. Além disso, entendemos que a *ocaput* do art. 17 não se aplicaria as situações que se revelassem pela mora da administração.

## **7. EXPLICAÇÃO CLARA E OBJETIVA DA DÚVIDA A SER DIRIMIDA PELO ÓRGÃO CENTRAL**

7.1 Vamos apresentar e confirmar as dúvidas a serem dirimidas pelo Órgão Central em tópicos, de modo a trazer maior clareza:

1. Qual o marco inicial dos efeitos financeiros das progressões por mérito e por capacitação dos servidores ocupantes da carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE)?
2. Em quais situações se aplicariam o disposto na *ocaput* do art. 17 Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME de n. 66, de 16 de setembro de 2022 Nos casos de mora do servidor que mesmo tendo, em tese, cumprindo os requisitos para progressão não apresenta requerimento? Ou nos casos de mora da administração na análise do requerimento apresentado pelo servidor?
3. É possível reconhecer os efeitos financeiros das progressões por mérito e por capacitação retroativos à data do requerimento do servidor, quando os requisitos estabelecidos na norma cogente já estavam presentes quando da apresentação do requerimento?
4. Qual a natureza jurídica das portarias de concessão das progressões por mérito e por capacitação dos servidores ocupantes da carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE)?

## **8. CONCLUSÃO DO ÓRGÃO CONSULENTE AO ÓRGÃO SETORIAL ACERCA DO MÉTODO DA CONSULTA**

8.1. Tendo que o Princípio Constitucional da Legalidade impõe um agir da Administração Pública focada no que a lei permitir, sendo certamente a diretriz básica da conduta dos agentes da Administração Pública e, ainda, que é o Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal competente para orientação normativa de assuntos relativos ao pessoal civil do Poder Executivo Federal e que suas manifestações vinculam os órgãos setoriais, os seccionais e os correlatos ao seu fiel cumprimento, conforme disposições da Portaria SGP/SEDGG/ME nº 11.265, de 29 de dezembro de 2022.

8.2. Assim, este Ministério da Educação, Órgão Setorial do SIPEC, coaduna com o entendimento do Órgão Seccional e entende que o efeito financeiro, decorrente da demora por parte da Administração Pública, seria retroativo ao requerimento do servidor, desde que cumpridos todos os requisitos obrigatórios para o desenvolvimento na carreira, e não da portaria de concessão (aqui, considerando como meramente declaratória), uma vez que não seria lógico penalizar o servidor pela mora da administração em reconhecer um direito que já existia quando do cumprimento dos requisitos legais.

## **9. CONCLUSÃO**

9.1. Do exposto, se de acordo, propõe-se encaminhamento da presente Nota Técnica à Secretaria de Gestão de Pessoas, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, que atua como Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), conforme inciso III do artigo 29 do Decreto nº 11.437, de 17 de março de 2023, para análise e pronunciamento conclusivo acerca da matéria.

(Destaques do original)

5. Conforme se verifica, o cerne da questão está em definir qual o marco inicial dos efeitos financeiros das progressões funcionais por mérito e por capacitação, dos servidores ocupantes de cargos da carreira de Técnico-Administrativos em Educação (TAE) no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Se observa ainda, da manifestação apresentada pela CGGP/MEC, a dificuldade em elucidar também, qual seria a natureza jurídica das portarias de concessão das progressões

funcionais por mérito e por capacitação.

6. Inicialmente convém destacar a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 que, dentre outras providências, 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:

Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

**§ 1º 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, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.**

**§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.**

**§ 3º 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.**

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, 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. [\(Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012\)](#)

§ 5º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação. [\(Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008\)](#)

§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. [\(Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008\)](#)

§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º deste artigo serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. [\(Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008\)](#)

Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício. [\(Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008\)](#)

Parágrafo único. Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional de que trata o caput deste artigo, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. [\(Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008\)](#)

Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.

Art. 12. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros: [\(Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008\)](#)

I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e

II - 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.

§ 1º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.



§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. ([Redação dada pela Lei nº 11.233, de 2005](#))

§ 3º Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observadas as diretrizes previstas no § 2º do art. 24 desta Lei.

§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2013, o Incentivo à Qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores que possuírem 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, na forma do Anexo IV. ([Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012](#))

(Destacamos)

7. Nesse contexto, deve-se observar ainda, o disposto no art. 1º do Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006, que 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 2005, transcrito a seguir:

Art. 1º O Incentivo à Qualificação será concedido aos servidores ativos, aos aposentados e aos instituidores de pensão com base no que determina a [Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005](#), e no estabelecido neste Decreto.

§ 1º A implantação do Incentivo à Qualificação dar-se-á com base na relação dos servidores habilitados de que trata o [art. 20 da Lei nº 11.091, de 2005](#), considerados os títulos obtidos até 28 de fevereiro de 2005, que será homologada pelo colegiado superior da Instituição Federal de Ensino - IFE.

**§ 2º Após a implantação, o servidor que atender ao critério de tempo de efetivo exercício no cargo, estabelecido no [art. 12 da Lei nº 11.091, de 2005](#), poderá requerer a concessão do Incentivo à Qualificação, por meio de formulário próprio, ao qual deverá ser anexado o certificado ou diploma de educação formal em nível superior ao exigido para ingresso no cargo de que é titular.**

§ 3º A unidade de gestão de pessoas da IFE deverá certificar se o curso concluído é direta ou indiretamente relacionado com o ambiente organizacional de atuação do servidor, no prazo de trinta dias após a data de entrada do requerimento devidamente instruído.

**§ 4º O Incentivo à Qualificação será devido ao servidor após a publicação do ato de concessão, com efeitos financeiros a partir da data de entrada do requerimento na IFE.**

§ 5º No estrito interesse institucional, o servidor poderá ser movimentado para ambiente organizacional diferente daquele que ensejou a percepção do Incentivo à Qualificação.

§ 6º Caso o servidor considere que a movimentação possa implicar aumento do percentual de Incentivo à Qualificação, deverá requerer à unidade de gestão de pessoas, no prazo de trinta dias, a contar da data de efetivação da movimentação, a revisão da concessão inicial.

§ 7º Na ocorrência da situação prevista no § 6º, a unidade de gestão de pessoas deverá pronunciar-se no prazo de trinta dias a partir da data de entrada do requerimento do servidor, sendo que, em caso de deferimento do pedido, os efeitos financeiros dar-se-ão a partir da data do ato de movimentação.

§ 8º Em nenhuma hipótese poderá haver redução do percentual de Incentivo à Qualificação percebido pelo servidor.

§ 9º Os percentuais para a concessão do Incentivo à Qualificação são os constantes do [Anexo I](#).

(Destacamos)

8. Pertinente ademais, citar excertos da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME de nº 66, de 16 de setembro de 2022, da qual se extrai os seguintes excertos:

Art. 1º Esta Instrução Normativa consolida orientações expedidas pelo Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC quanto à concessão de progressão

funcional e promoção aos seguintes servidores:

(...)

III - aos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação, estruturado pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;

(...)

Art. 2º Para fins desta Instrução Normativa, considera-se:

(...)

II - para os servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação:

a) progressão por capacitação profissional: 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, nos termos da tabela constante do Anexo III da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005; e

b) progressão por mérito profissional: mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, respeitado o interstício estabelecido em lei, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação;

(...)

Pagamento retroativo

**Art. 17. Será vedado o pagamento retroativo de parcela remuneratória referente à progressão funcional e promoção, salvo determinação legal específica.**

(Destacamos)

9. Neste cenário, é oportuno destacar trechos da Nota Informativa SEI nº 9060/2022/ME, de 1º de abril de 2022 (SEI nº 4375679), pela qual o Órgão Central do Sipec, ao prestar informações para subsidiar a defesa da União, se manifestou, conforme se segue:

7. A princípio cabe destacar que não existe orientação com regulamentação unificada sobre a progressão funcional ou promoção dos servidores públicos federais. Com efeito, o quadro de pessoal do Poder Executivo é composto por diversas carreiras e planos de cargos com legislações próprias, as quais estabelecem as regras, critérios e condições para o desenvolvimento do servidor ao longo da carreira. Desse modo, as unidades de gestão de pessoas dos órgãos ou entidades devem observar, quando da realização dos procedimentos para avaliação e concessão de progressão funcional ou promoção, a normatização própria estabelecida para o cargo ocupado pelo beneficiário.

8. Observando as particularidades de cada categoria de atividades, os planos, carreiras e cargos do Poder Executivo Federal são organizados para permitir e estimular o crescimento e o desenvolvimento do quadro de pessoal da Administração Pública Federal. Para tanto, são definidos critérios e regras específicas para a movimentação na estrutura do plano ou da carreira à qual pertença o cargo ocupado. Esses critérios estão estabelecidos nas diversas leis e regulamentos de cada plano ou carreira e podem prever procedimentos específicos incluindo, em regra: a) avaliações periódicas, e b) interstício de tempo de serviço determinado como mínimo necessário para possibilitar o escalonamento na tabela remuneratória e a mudança para níveis mais complexos de atividades relacionadas ao cargo efetivo. Existem casos em que a legislação acrescenta requisitos distintos, como certificação em programas de capacitação, carga horária mínima em ações de desenvolvimento, dentre outros.

9. Com efeito, os critérios e requisitos para o desenvolvimento na carreira costumam ter tratamento específico a depender do cargo ocupado. Não poderia ser diferente: dada a complexidade e a heterogeneidade na atuação dos servidores públicos federais, seria inviável pretender estabelecer regra única e inflexível. É nesse sentido, por exemplo, que a promoção na carreira de diplomata, em algumas classes, exige tempo mínimo de exercício no exterior (Decreto nº 6.559, de 8 de setembro de 2008) ou que a promoção em cargos de ciência e tecnologia exige titulação específica e tempo mínimo de pesquisa (Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993). A operacionalização do processo de concessão de progressão e promoção, portanto, também irá variar de acordo com o respectivo cargo, carreira ou plano.

10. Como contextualização da evolução do tema na Administração Pública Federal, salienta-se que, para os servidores que integravam o Plano de Classificação de Cargos - PCC instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, a progressão funcional era dividida em horizontal e vertical. Posteriormente, houve mudança na denominação dos institutos, passando a progressão horizontal a denominar-se progressão funcional e a progressão vertical a denominar-se promoção.

(...)

18. No que se refere às carreiras que possuam ato editado com regulamentação específica para a progressão ou promoção funcional dos seus servidores, deve ser realizada a leitura individualizada da respectiva legislação a fim de verificar a diferença desses mecanismos para cada caso, não sendo possível uma orientação unificada. A título exemplificativo, sugere-se a observação das seguintes situações:

19. Conforme se pode depreender das normas acima colacionadas, a avaliação de desempenho por autoridades específicas como pré-requisito para a progressão funcional ou promoção dos servidores aparecem em conjunto com o requisito do cumprimento de interstício temporal mínimo. Em determinados casos acrescenta-se a existência de vaga, bem como a comprovação de capacitação ou qualificação profissional.

20. De acordo com as especificidades das funções desempenhadas e dos procedimentos estabelecidos para o desenvolvimento dos servidores nas respectivas carreiras, o poder regulamentar definiu marcos iniciais específicos para a produção dos efeitos decorrentes da progressão funcional ou promoção em cada caso.

21. Para as carreiras submetidas à observância do Decreto nº 84.669, de 1980, os efeitos financeiros vigoram a partir dos meses de setembro e março, na forma do art. 19. Já para as carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil, de Auditoria-Fiscal do Trabalho e das Agências Reguladoras, os regulamentos estabeleceram respectivamente o primeiro dia do mês seguinte ao do processamento da avaliação e o dia subsequente ao término do período avaliativo. Por fim, na regulamentação da carreira de Analista de Infraestrutura, evidencia-se previsão que considera a data em que o servidor houver completado cumulativamente os requisitos para a progressão funcional ou promoção.

22. Ou seja, **são consideradas lógicas diversas para a definição do marco inicial de produção dos efeitos decorrentes da progressão funcional ou promoção em cada caso, não sendo possível a emissão de um entendimento único a ser aplicado a todos.**

(...)

23. No entanto, verifica-se que nos casos acima citados, o legislador fixou termo inicial para os efeitos da progressão funcional ou promoção em data posterior à conclusão das avaliações de desempenho requeridas como condição necessária para o procedimento de evolução funcional. Isso porque, seja para fins de determinar o tempo de duração do interstício a ser considerado (caso do Decreto nº 84.669, de 1980); seja para fins de obtenção de pontuação mínima (casos dos Decretos nº 9.366, de 2018, e nº 8.107, de 2013); ou mesmo para verificar a possibilidade de redução do princípio da anualidade aplicável à progressão, conforme disciplinado em regulamento específico (caso da Lei nº 10.871, de 2004), **compreende-se necessária a conclusão de todas as etapas da avaliação de desempenho, inclusive o conhecimento de seu resultado, para aferição quanto ao cumprimento exigido no âmbito do procedimento de progressão funcional ou promoção.**

24. Assim sendo, levando em consideração o princípio da legalidade expresso no art. 37 da Constituição Federal, que impõe à Administração Pública a observância das leis em sentido estrito, este DESEN/SGP possui o entendimento de que devem ser observadas as legislações específicas de cada carreira, plano e cargo nos procedimentos de efetivação e de implementação dos efeitos financeiros de progressão funcional e promoção dos servidores efetivos da Administração Pública Federal.

25. Nesse sentido, apresenta-se o seguinte acerca dos questionamentos ora defrontados:

***Pergunta:* Para o Ministério da Economia, qual é o termo inicial dos efeitos financeiros da progressão ou promoção funcional, quando tal progressão ou promoção dependem de avaliação ou homologação por comissão ou determinada autoridade administrativa?**

***Resposta:* A definição do termo inicial dos efeitos financeiros da progressão funcional ou promoção deve observar as regras previstas nas legislações e regulamentos da respectiva carreira, plano ou cargo.**

***Pergunta:* Há orientação unificada sobre o tema de observância obrigatória por todos os órgãos ou entidades públicas federais ou cada qual possui sua normatização própria?**

***Resposta:* Inexiste orientação unificada, uma vez que as próprias previsões legais e regulamentares determinam disciplinas diversas sobre o tema, considerando-se impossível estabelecer entendimento único para todos os órgãos ou entidades públicas federais que devem aplicar as legislações específicas para cada caso.**

(...)

(Destaques do original)

10. Em suma, entende-se que o desenvolvimento na Carreira dos Técnico-administrativos em Educação se dá, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimentos, por meio de Progressão por Capacitação Profissional ou por Mérito Profissional. A primeira, ocorre quando o servidor obtém certificação em programa de capacitação que seja compatível com o seu cargo, o ambiente organizacional e possua a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 meses. E a segunda, que é a Progressão por Mérito Profissional, ocorre com a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação, e sua concessão dispensa requerimento.

11. Logo, uma vez preenchidos os pressupostos legais estabelecidos em lei para a progressão funcional, o servidor passa a fazer jus às diferenças remuneratórias decorrentes, sendo mister observar, como marco temporal, a data em que foi formulado o requerimento administrativo. Isto é, não basta o servidor cumprir o interstício e os requisitos estabelecidos em lei para o desenvolvimento na carreira, devendo ainda, apresentar o requerimento para que, de fato, seja formalizada a sua solicitação. Se deferido o pedido, e publicado o ato de concessão, os efeitos financeiros ocorrerão a partir da data de protocolo do requerimento.

12. Nesse contexto, infere-se que os efeitos financeiros das progressões funcionais por mérito e por capacitação dos servidores ocupantes dos cargos da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) a que se referem os §§1º e 2º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005, ocorrerá a partir da data de entrada do requerimento na Instituição Federal de Ensino.

## CONCLUSÃO

13. Ante o todo o exposto, este Órgão Central do Sipec ratifica o entendimento vigente e apresenta as seguintes respostas aos questionamentos formulados pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação:

1. Qual o marco inicial dos efeitos financeiros das progressões funcionais por mérito e por capacitação dos servidores ocupantes da carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE)?

**Resposta: o marco inicial dos efeitos financeiros decorrentes da progressão funcional por mérito e por capacitação é a data em que o servidor apresentar o requerimento, após cumpridos todos os critérios e procedimentos legais previstos.**

2. Em quais situações se aplicariam o disposto no *caput* do art. 17 da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME de n. 66, de 16 de setembro de 2022? Nos casos de mora do servidor que mesmo tendo, em tese, cumprindo os requisitos para progressão não apresenta requerimento? Ou nos casos de mora da administração na análise do requerimento apresentado pelo servidor?

**Resposta: Em ambos os casos, o marco inicial é a data do requerimento apresentado pelo servidor.**

3. É possível reconhecer os efeitos financeiros das progressões por mérito e por capacitação retroativos à data do requerimento do servidor, quando os requisitos estabelecidos na norma cogente já estavam presentes quando da apresentação do requerimento?

**Resposta: De acordo com a resposta ao questionamento anterior, os efeitos financeiros retroagirão à data de requerimento do servidor, que somente poderá ocorrer após cumpridos todos os critérios e requisitos exigidos, dentre eles a emissão de portaria de concessão.**

4. Qual a natureza jurídica das portarias de concessão das progressões por mérito e por capacitação dos servidores ocupantes da carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE)?

**Resposta: A natureza das portarias de concessão das progressões por mérito e por capacitação dos servidores ocupantes dos cargos da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) é declaratória, produzindo, portanto, efeitos retroativos a partir da data do requerimento consignado pelo servidor .**

14. Isto posto, sugere-se a restituição dos autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação, para conhecimento e providências subsequentes, com cópia à Diretoria do Departamento de Soluções Digitais e Informações Gerenciais - Desin para conhecimento e adoção de providências sistêmicas, se for o caso.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

LUCIANA REIS DE CARVALHO

Administradora

De acordo. À consideração da Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Coordenadora-Geral

De acordo. Encaminhe-se à consideração da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente

EDUARDO VIANA ALMAS

Diretor

Aprovo. Restitua-se os autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação - CGGP/MEC, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Viana Almas, Diretor(a)**, em 10/07/2024, às 15:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luciana Reis de Carvalho, Administrador(a)**, em 10/07/2024, às 21:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Coordenador(a)-Geral**, em 11/07/2024, às 15:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Jose Celso Cardoso Junior, Secretário(a)**, em 12/07/2024, às 17:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

---



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.economia.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **42995365** e o código CRC **0926578F**.

---

Referência: Processo nº 14022.047553/2024-68.

SEI nº 42995365