



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

Nota Técnica SEI nº 31887/2025/MGI

**Assunto: Consulta com pedido de reconsideração do entendimento do Órgão Central do Sipec acerca da aplicação das disposições da Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, ao desenvolvimento dos servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação — PCCTAE.**

**Referência: 14021.037705/2025-13.**

## SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Retornam os autos a esta Secretaria de Gestão de Pessoas — SGP/MGI nos termos do PARECER n. 00671/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, aprovado pelo DESPACHO n. 03025/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, ambos de 15 de julho de 2025 (SEI nº 52350224), que analisou a consulta formulada na Nota Técnica SEI nº 24817/2025/MGI, de 27 de junho de 2025 (SEI nº 51403842), quanto à progressão por mérito e à aceleração da progressão por capacitação dos servidores pertencentes ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação — PCCTAE, a partir das disposições incorporadas pela Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024 e pela Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, à Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, especialmente no que se refere aos §§ 2º e 4º do art. 10-B da mencionada Lei, que tratam, respectivamente, da progressão por mérito e da aceleração da progressão por capacitação.

2. Após análise conclusiva, sugere-se a restituição dos autos à Subsecretaria de Gestão Administrativa do Ministério da Educação — SGA/MEC, para conhecimento quanto ao posicionamento conclusivo desta Secretaria de Gestão de Pessoas — SGP acerca do assunto e adoção das medidas subsequentes que julgar pertinentes. Encaminhe-se, ainda, cópia da presente manifestação à Diretoria de Soluções Digitais — Desin/SGP, para conhecimento e avaliação acerca da necessidade de possível adequação sistêmica, se for o caso, bem como encaminhe-se para ampla divulgação do seu teor, nos meios eletrônicos disponíveis no âmbito desta Secretaria, aos órgãos e entidades integrantes Sipec.

## ANÁLISE

3. Inicialmente cumpre esclarecer que a presente demanda originou-se em razão da publicação da Medida Provisória nº 1.286, de 2024, quando algumas Instituições Federais de Ensino — IFEs encaminharam à Subsecretaria de Gestão Administrativa do Ministério da Educação — MEC questionamentos específicos, relativos a casos concretos envolvendo a interpretação de dispositivos dessa Medida.

4. Ao analisar a matéria, esta Secretaria expediu a Nota Técnica SEI nº 8416/2025/MGI, de 4 de abril de 2025 (SEI/MGI nº 50712746), mediante a qual se manifestou acerca das questões postas e, ao final, restituiu os autos ao MEC. Após superveniência de manifestações da Consultoria Jurídica junto ao MEC — Conjur/MEC, no Parecer n. 00324/2025/CONJUR-MEC/CGU/AGU (SEI nº 50618481), aprovado pelo Despacho n. 00973/2025/CONJUR-MEC/CGU/AGU, contrárias, em parte, ao entendimento emitido por esta SGP/MGI, o MEC elaborou a Nota Técnica nº 30/2025/GAB/SGA/SGA, de 12 de maio de 2025 (SEI nº 50618483), solicitando reapreciação de pontos específicos da demanda, nestes termos:

**"9.1 Considerando a redação adotada no §§ 2º e 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 2025, e tendo por base o pronunciamento firmado pela Conjur/MEC, esse órgão setorial do Sipec, vislumbra tecnicamente, que:**

**1) na progressão por mérito, o tempo transcorrido desde a última progressão do servidor já integrante do PCCTAE, em 01/01/2025, deverá ser computado em sua totalidade para fins da contagem do interstício de 12 meses de que trata o § 1º do art. 10-B, da Lei nº 11.091, de 2005, e o tempo excedente aos 12 meses poderá ser computado para a próxima progressão.**

**2) na aceleração da progressão por capacitação, considerando a literalidade da redação adotada no § 4º do art. 10-B, da Lei nº 11.091, de 2005, tem-se que a referida regra leva ao entendimento que o servidor que já tiver alcançado níveis de capacitação II, III e IV pelo antigo instituto de progressão por capacitação terá computado, automaticamente, cinco anos de efetivo exercício para cada nível alcançado. Não se pode, contudo, entender, que o dispositivo em comento dispensa o segundo requisito exigido no § 3º do art. 10-B, da Lei nº 11.091, de 2005, qual seja, cumprimento da carga horária mínima em ações de desenvolvimento, nos termos do disposto no Anexo III-A.**

5. De início, importante consignar, quanto ao item "1" acima citado, que o entendimento inicial do Órgão Central do Sipec, relativo à possibilidade ou não de se aproveitar o tempo excedente a 12 meses, completados antes da vigência da MP nº 1.286, de 2024, para a contagem do interstício referente à progressão subsequente à efetivada em 1º/1/2025, havia sido fundamentado no PARECER n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 16 de março de 2025 (SEI nº 50712964). Todavia, posteriormente, o PARECER n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 14 de maio de 2025, revisou o posicionamento constante do PARECER n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, promovendo ajustes nos seguintes termos:

(...)

## ANÁLISE JURÍDICA

5. Logo de início, registro que a conclusão oferecida por esta CONJUR/MGI em relação ao questionamento acerca do tempo excedente aos 12 meses de interstício acumulados antes da vigência da Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, merece ajustes. Isso porque, a despeito de o parecerista destacar na fundamentação (item 25 do parecer) que o entendimento se aplicaria às situações semelhantes à observada para a carreira de Analista de Infraestrutura (AIE) e do cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior, o posicionamento expresso na ementa e na conclusão da manifestação não registrou essa ressalva.

6. Certo é que o entendimento desta unidade jurídica sobre o não aproveitamento do tempo excedente acumulado antes da MP, para progressões e promoções futuras, deve ser restrito às carreiras que tenham disposições - quanto a esse tema semelhantes à prevista no art. 134 da Medida Provisória n. 1.286/2024.

7. Há que se destacar que o citado dispositivo expressamente estabeleceu que a contagem do novo interstício de 12 meses se iniciaria a partir de 1º de janeiro de 2025, sem o aproveitamento de períodos anteriores que excedam esse tempo. Vejamos a nova redação que a MP n. 1.286/2024 trouxe à Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007:

Art. 16. (...)

§ 3º A partir de 1º de janeiro de 2025, a próxima progressão funcional ou promoção na Carreira de Analista de Infraestrutura se dará **depois**

**de doze meses da última progressão ou promoção concedida ao servidor.**

8. A par disso, constata-se que as disposições conferidas pelo art. 131, da Medida Provisória n. 1.286/2024, ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, são manifestamente diferentes. Percebe-se que não foi estabelecida a vedação ao aproveitamento do tempo excedente acumulado antes da MP, para progressões futuras. Vejamos (grifos do original):

**CAPÍTULO L  
DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM  
EDUCAÇÃO**

Art. 131. A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

(...)

“Art. 10-B. A partir de 1º de janeiro de 2025, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá pela mudança de padrão de vencimento mediante progressão por mérito ou aceleração da progressão por capacitação.

§ 1º Progressão por mérito é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada doze meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

**§ 2º Na contagem do interstício necessário à progressão por mérito de que trata o caput, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. (...)" (NR)**

9. Dessarte, não se aplica ao caso (PCCTAE) a mesma conclusão dada por esta Consultoria ao caso dos Analistas de Infraestrutura (AIE), uma vez que para aqueles não há vedação do aproveitamento do saldo decorrente da aplicação do novo interstício de 12 meses.

10. Com essas considerações, opina-se no sentido de que não se poderá realizar o aproveitamento ao tempo excedente acumulado antes da MP n. 1.286/2024 nos casos em que houver vedação legal nesse sentido, a exemplo do que ocorre com a carreira de Analista de Infraestrutura (art. 16, § 3º, da Lei nº 11.539, de 2007).

## **CONCLUSÃO**

11. Ante o exposto, especificamente quanto ao questionamento apresentado no Despacho - DECAR/SGP/MGI SEI nº 50546502, propõe-se ao Consultor Jurídico Adjunto do MGI que aprove a presente manifestação para fins de promover ajustes no opinativo anterior, de forma a que a se passe a considerar na ementa e na conclusão do Parecer nº 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 16 de março de 2025, a seguinte redação:

**PROGRESSÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO. ALTERAÇÃO DO INTERSTÍCIO PARA 12 MESES. REGRAS PARA SERVIDORES COM TEMPO ACUMULADO. IMPACTOS NA ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES.**

II — Servidores com 12 meses completos de efetivo exercício em 31 de dezembro de 2024 terão progressão ou promoção automática em 1º de janeiro de 2025. A contagem do novo interstício de 12 meses se iniciará a partir dessa data. O tempo excedente acumulado antes da MP n. 1.286/2024 não poderá ser aproveitado para progressões futuras se houver vedação legal nesse sentido, a exemplo do que ocorre com a carreira de Analista de Infraestrutura (art. 16, § 3º, da Lei nº 11.539, de 2007).

(...)

## **3. CONCLUSÃO**

176. À vista do exposto, conclui-se que:

(...)

**(b.1)** servidores que, até 31 de dezembro de 2024, tiverem acumulado 12 meses ou mais de efetivo exercício, mas ainda não alcançaram o interstício anteriormente exigido para progressão, serão progredidos ou promovidos em 1º de janeiro de 2025, uma vez que já cumpriram o novo prazo mínimo estabelecido pela MP n. 1.286/2024. No entanto, o tempo excedente acumulado antes da vigência da nova norma poderá ser aproveitado para fins de progressão ou promoção futura, salvo se houver houver previsão legal em sentido contrário, a exemplo do que ocorre com a carreira de Analista de Infraestrutura (art. 16, § 3º, da Lei nº 11.539, de 2007).

(...)

12. À consideração superior, sugerindo, caso aprovada a presente manifestação, o encaminhamento à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP/MGI) e à Secretaria de Relações de Trabalho (SRT/MGI).

(destaques do original)

6. Ao tomar conhecimento do supracitado posicionamento jurídico, esta SGP já havia assentado sua intenção de adotar o entendimento do Parecer n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, reconhecendo a possibilidade de aproveitamento do tempo excedente a 12 meses, acumulado antes de 1º de janeiro de 2025, para fins de contagem de interstício para a próxima progressão por mérito.

7. Já no que tange ao item "2", 9.1, da Nota Técnica nº 30/2025/GAB/SGA/SGA, a partir de reunião realizada em 4 de junho de 2025, entre a Conjur/MGI e as Secretarias de Gestão de Pessoas — SGP e de Relações do Trabalho — SRT, onde foram alcançadas novas discussões, concluiu-se que a proposta técnica apresentada anteriormente à Conjur/MGI seria modificada.

8. Essa conclusão considerou também o advento da Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, razão pela qual esta Decar/SGP emitiu a Nota Técnica SEI nº 24817/2025/MGI, de 27 de julho de 2025 (SEI nº 51403842), com análise atualizada acerca do pedido de reconsideração oriundo da SGA/MEC, decidindo, ao final, pela submissão da demanda novamente à Conjur/MGI. Vejamos excertos da referida Nota Técnica:

(...)

#### **Da progressão por mérito**

8. Pois bem, com efeito o posicionamento adotado pelo Órgão Central do Sipec relativo à possibilidade ou não de se aproveitar, para fins de progressão por mérito para os servidores que computavam 12 (doze) meses ou mais de efetivo exercício em 1º/1/2025, foi no sentido de que:

43. Em síntese, considerando as disposições da MP nº 1.286, de 2024, que alterou o interstício para fins de progressão funcional e promoção de alguns cargos ou carreiras e ainda, a resposta da Conjur-MGI, aos questionamentos formulados pelos órgãos Centrais do Sipec, o entendimento que deve observar é o seguinte:

- a) o servidor que tenha completado exatos 12 (doze) meses de efetivo exercício até 31/12/2024 fará jus à progressão funcional ou promoção já considerando a nova regra, desde que tenha resultado satisfatório na avaliação de desempenho;
- b) o servidor que tenha completado exatos 12 (doze) meses de efetivo exercício até 31/12/2024, mas não tenha resultado satisfatório na avaliação de desempenho, somente fará jus à progressão ou promoção quando todos tiverem sido atendidos;
- c) Não será considerado como marco temporal para fins de concessão da progressão funcional e de efeitos financeiros, a data em que o servidor tiver cumprido o interstício de 12 meses de efetivo exercício se, na mesma data, não tiverem sido cumpridos todos os demais requisitos previstos na legislação. Nesse caso, será

considerada a data em que tiver sido cumprido o último requisito faltante, o que resultará em um interstício maior que o inicialmente previsto; e  
d) o servidor que tenha completado mais de 12 meses de efetivo exercício e tenha resultado satisfatório na avaliação de desempenho também fará jus à progressão por mérito em 1º/1/2025. Entretanto, o **tempo superior aos 12 meses não poderá ser utilizado para complementação de interstícios em 2025, pois a nova regra somente entrou em vigor com a publicação da MP nº 1.286/2024.**  
(...)

44. Pois bem, com a nova previsão inserida na Lei nº 11.091, de 2005, mais precisamente no § 1º do art. 10-B, o interstício para a progressão por mérito, que é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, passou a ser de 12 meses de efetivo exercício, condicionado à obtenção, pelo servidor, do resultado fixado em programa de avaliação de desempenho. Dessa forma, ao completar 12 meses ou mais de efetivo exercício o servidor somente passa a ter direito à progressão por mérito, se preenchidos, além do interstício, os demais requisitos previstos nessa lei.

45. Por conseguinte, não se admite a possibilidade do aproveitamento de saldo de tempo acumulado na vigência da regra anterior para futuras progressões, pois tal probabilidade afrontaria o princípio da legalidade. É vital ressaltar, novamente, que sobre essa temática, a Conjur/MG, no PARECER n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, exarou o entendimento de que:

(...)

### 3 - CONCLUSÃO

176. À vista do exposto, conclui-se que:

(...)

(a.2) a nova estrutura remuneratória somente produzirá efeitos a partir da vigência da LOA 2025;

**(b.1)** servidores que, até 31 de dezembro de 2024, tiverem acumulado 12 meses ou mais de efetivo exercício, mas ainda não alcançaram o interstício anteriormente exigido para progressão, serão progredidos ou promovidos em 1º de janeiro de 2025, uma vez que já cumpriram o novo prazo mínimo estabelecido pela MP n. 1.286/2024. No entanto, o tempo excedente acumulado antes da vigência da nova norma não poderá ser aproveitado para fins de progressão ou promoção futura. A partir de 1º de janeiro de 2025, a contagem do interstício será reiniciada, exigindo o cumprimento de um novo período completo de 12 meses para a próxima movimentação na carreira;

**(b.2)** servidores que, até 31 de dezembro de 2024, não tiverem completado 12 meses de efetivo exercício alcançarão o interstício mínimo exigido em momento posterior, de acordo com a data de seu ingresso. Assim, a progressão ou promoção ocorrerá tão logo seja cumprido o período de 12 meses, já sob a nova regra estabelecida pela MP n. 1.286/2024. Após essa primeira movimentação na carreira, o próximo interstício de 12 meses será contado a partir da data da progressão ou promoção, determinando a elegibilidade para a progressão subsequente;

(Destaques do autor)

(....)

46. Conforme se verifica, o retro transcrito parecer corrobora com o entendimento técnico de que serão beneficiados pela nova regra os servidores que, até 31 de dezembro de 2024, já tenham completado ao menos 12 meses de efetivo exercício, mas que ainda não alcançaram o interstício anteriormente previsto, que era de 18 meses exigidos para progressão e, ainda, que o cumprimento do interstício será avaliado conjuntamente com o resultado fixado em programa de avaliação de desempenho para a progressão em 1º de janeiro de 2025. Do mesmo modo, o novo interstício de 12 meses, que se iniciará a partir de 1º de janeiro de 2025, não aproveitará os períodos que tenham excedido os 12 meses anteriormente mencionados. Ressalta-se que somente será possível a adoção desse procedimento, para o caso dos servidores que tenham cumprido, além do interstício de 12 meses, todos os demais requisitos exigidos pela lei.

47. O referido parecer arrematou afirmando que o direito à progressão se consolida somente quando cumpridos todos os requisitos vigentes no momento, daí porque o tempo adicional que ultrapassar os 12 meses não pode ser considerado como crédito para progressões futuras.

(...)

(destaques do original)

9. Conforme se verifica, a SGA/MEC, fundamentando-se no entendimento da Conjur/MEC de que trata o Parecer n. 00324/2025/CONJUR-MEC/CGU/AGU (SEI nº 50618481), alega que a consulta encaminhada por este Órgão Central à Conjur/MGI não se referia a nenhuma carreira específica e ainda, que na sua análise, a Conjur/MGI utilizou como exemplo a carreira de Analista de Infraestrutura — AIE e o cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior, previstas no art. 134 da Medida Provisória n.º 1.286, de 2024, e que ao final, teria concluído pela aplicação do mesmo entendimento aos casos semelhantes.

10. Em síntese, a SGA/MEC e a Conjur/MEC entendem que a redação do § 2º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 2005, permite que, na progressão por mérito, o tempo transcorrido desde a última progressão do servidor já integrante do PCCTAE em 1º/1/2025 deverá ser computado, em sua totalidade, para fins da contagem do interstício de 12 meses, e o tempo excedente aos 12 meses poderá ser computado para a próxima progressão por mérito.

11. Ao que parece, entende a consultente que o Parecer n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU fundamentou-se em regras distintas daquelas aplicáveis ao PCCTAE, especialmente no que se refere ao disposto no § 2º do art. 10-B, inserido à Lei nº 11.091, de 2025 pela MP nº 1.286, de 2024, podendo-se pressupor que, na ocasião da sua edição não houve análise quanto à juridicidade da redação prevista nesse dispositivo para se permitir ao servidor que tenha completado mais de 12 meses de efetivo exercício e tenha resultado satisfatório na avaliação de desempenho, e que fizesse jus à progressão por mérito em 1º/1/2025, a utilização do tempo restante, superior aos 12 meses de interstício, para complementação de novo interstícios em 2025, para fins de progressão por mérito.

12. Nesse contexto, imperioso ressaltar a informação firmada na Nota Técnica nº 30/2025/GAB/SGA/SGA de que, conforme tratativas ocorridas em reunião do dia 16 de abril de 2025, entre os órgãos de assessoramento jurídico de ambas as Pastas, a Conjur/MGI teria acenado com a possibilidade de rever o posicionamento disposto no PARECER n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU.

13. Posteriormente, após tratativas entre esta SGP e a Conjur/MGI, concluiu-se oportuna a restituição do processo nº 19975.001419/2025-56 a esse órgão de assessoramento jurídico para que fosse avaliado a pertinência de se revisar ou não o teor do referido Parecer, momento em que a Conjur/MGI emitiu o PARECER n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 14 de maio de 2025, aprovado pelo DESPACHO n. 02009/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU

(SEI/MGI nº 50739987), promovendo ajustes no posicionamento constante do PARECER n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, notadamente quanto à possibilidade de contagem do tempo superior a 12 meses completados antes da vigência da MP nº 1.286, de 2024, para fins de progressão funcional e promoção. Vejamos: .

(...)

## ANÁLISE JURÍDICA

5. Logo de início, registro que a conclusão oferecida por esta CONJUR/MGI em relação ao questionamento acerca do tempo excedente aos 12 meses de interstício acumulados antes da vigência da Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, merece ajustes. Isso porque, a despeito de o parecerista destacar na fundamentação (item 25 do parecer) que o entendimento se aplicaria às situações semelhantes à observada para a carreira de Analista de Infraestrutura (AIE) e do cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior, o posicionamento expresso na ementa e na conclusão da manifestação não registrou essa ressalva.

6. Certo é que o entendimento desta unidade jurídica sobre o não aproveitamento do tempo excedente acumulado antes da MP, para progressões e promoções futuras, deve ser restrito às carreiras que tenham disposições - quanto a esse tema semelhantes à prevista no art. 134 da Medida Provisória n. 1.286/2024.

7. Há que se destacar que o citado dispositivo expressamente estabeleceu que a contagem do novo interstício de 12 meses se iniciaria a partir de 1º de janeiro de 2025, sem o aproveitamento de períodos anteriores que excedam esse tempo. Vejamos a nova redação que a MP n. 1.286/2024 trouxe à Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007:

Art. 16. (...)

§ 3º A partir de 1º de janeiro de 2025, a próxima progressão funcional ou promoção na Carreira de Analista de Infraestrutura se dará depois de doze meses da última progressão ou promoção concedida ao servidor.

8. A par disso, constata-se que as disposições conferidas pelo art. 131, da Medida Provisória n. 1.286/2024, ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, são manifestamente diferentes. Percebe-se que não foi estabelecida a vedação ao aproveitamento do tempo excedente acumulado antes da MP, para progressões futuras. Vejamos (grifos do original):

## CAPÍTULO L

### DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Art. 131. A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

(...)

“Art. 10-B. A partir de 1º de janeiro de 2025, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá pela mudança de padrão de vencimento mediante progressão por mérito ou aceleração da progressão por capacitação.

§ 1º Progressão por mérito é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada doze meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

§ 2º Na contagem do interstício necessário à progressão por mérito de que trata o caput, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. (...)” (NR)

9. Dessarte, não se aplica ao caso (PCCTAE) a mesma conclusão dada por esta Consultoria ao caso dos Analistas de Infraestrutura (AIE), uma vez que para aqueles não há vedação do aproveitamento do saldo decorrente da aplicação do novo interstício de 12 meses.

10. Com essas considerações, opina-se no sentido de que não se poderá realizar o aproveitamento ao tempo excedente acumulado antes da MP n. 1.286/2024 nos casos em que houver vedação legal nesse sentido, a exemplo do que ocorre com a carreira de Analista de Infraestrutura (art. 16, § 3º, da Lei nº 11.539, de 2007).

## CONCLUSÃO

11. Ante o exposto, especificamente quanto ao questionamento apresentado no Despacho - DECAR/SGP/MGI SEI nº 50546502, propõe-se ao Consultor Jurídico Adjunto do MGI que aprove a presente manifestação para fins de promover ajustes no opinativo anterior, de forma a que a se passe a considerar na ementa e na conclusão do Parecer nº 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 16 de março de 2025, a seguinte redação:

**PROGRESSÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO. ALTERAÇÃO DO INTERSTÍCIO PARA 12 MESES. REGRAS PARA SERVIDORES COM TEMPO ACUMULADO. IMPACTOS NA ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES.**

II — Servidores com 12 meses completos de efetivo exercício em 31 de dezembro de 2024 terão progressão ou promoção automática em 1º de janeiro de 2025. A contagem do novo interstício de 12 meses se iniciará a partir dessa data. O tempo excedente acumulado antes da MP n. 1.286/2024 não poderá ser aproveitado para progressões futuras se houver vedação legal nesse sentido, a exemplo do que ocorre com a carreira de Analista de Infraestrutura (art. 16, § 3º, da Lei nº 11.539, de 2007).

(…)

## 3. CONCLUSÃO

176. À vista do exposto, conclui-se que:

(…)

(b.1) servidores que, até 31 de dezembro de 2024, tiverem acumulado 12 meses ou mais de efetivo exercício, mas ainda não alcançaram o interstício anteriormente exigido para progressão, serão progredidos ou promovidos em 1º de janeiro de 2025, uma vez que já cumpriram o novo prazo mínimo estabelecido pela MP n. 1.286/2024. No entanto, o tempo excedente acumulado antes da vigência da nova norma poderá ser aproveitado para fins de progressão ou promoção futura, salvo se houver houver previsão legal em sentido contrário, a exemplo do que ocorre com a carreira de Analista de Infraestrutura (art. 16, § 3º, da Lei nº 11.539, de 2007).

(…)

12. À consideração superior, sugerindo, caso aprovada a presente manifestação, o encaminhamento à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP/MGI) e à Secretaria de Relações de Trabalho (SRT/MGI).

## (destaques originais)

18. O Parecer n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU frisou que as disposições conferidas pelo art. 131, da Medida Provisória n. 1.286/2024, ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação — PCCTAE, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, são notoriamente distintas das aplicadas à carreira de Analista de Infraestrutura — AIE e do cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior, previstas no art. 134 da referida MP. Ademais, percebe-se que não foi estabelecida nenhuma vedação ao aproveitamento do tempo excedente acumulado antes da edição dessa MP, para a próxima progressão a partir de 1º/1/2025.

19. Conforme o mesmo Parecer n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, o entendimento expedido pela Conjur/MGI para os servidores da carreira de Analista de Infraestrutura — AIE e do cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior, no Parecer n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, não se aplica ao integrantes do PCCTAE, tendo em vista que para estes não há vedação do aproveitamento do saldo remanescente, decorrente da aplicação do novo interstício de 12 meses.

20. Destarte, esta SGP adota o entendimento assentado no Parecer n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, no sentido de que servidores do PCCTAE que, até 31 de dezembro de 2024, tiverem acumulado 12 meses ou mais de efetivo exercício e tenha resultado satisfatório na avaliação de desempenho, mas ainda não alcançaram o interstício anteriormente exigido para progressão por mérito, serão progredidos em 1º de janeiro de 2025, considerando que já cumpriram o novo prazo mínimo estabelecido pela MP n. 1.286, de 2024. O tempo excedente acumulado antes da vigência da nova norma poderá ser aproveitado para a próxima progressão por mérito.

14. O Parecer n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU frisou que as disposições conferidas pelo art. 131, da Medida Provisória n. 1.286/2024, ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação — PCCTAE, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, são notoriamente distintas das aplicadas à carreira de Analista de Infraestrutura — AIE e ao cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior, previstas no art. 134 da referida MP. Ademais, percebe-se que não foi estabelecida nenhuma vedação ao aproveitamento do tempo excedente acumulado antes da edição dessa MP para a próxima progressão a partir de 1º/1/2025.

15. Ainda, de acordo com o Parecer n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, o entendimento expedido pela Conjur/MGI para os servidores da carreira de Analista de Infraestrutura — AIE e do cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior, no Parecer n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, não se aplica aos integrantes do PCCTAE, tendo em vista que para estes não há vedação do aproveitamento do saldo remanescente, decorrente da aplicação do novo interstício de 12 meses.

Na sequência dos fatos, sobreveio a Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, incluindo o § 6º ao art. 10-B da Lei nº 11.091, de 2025, propiciando ainda mais robustez ao entendimento da Conjur/MGI. *In verbis*:

“Art. 10-B. A partir de 1º de janeiro de 2025, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá pela mudança de padrão de vencimento mediante progressão por mérito ou aceleração da progressão por capacitação.

§ 1º Progressão por mérito é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada doze meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

§ 2º Na contagem do interstício necessário à progressão por mérito de que trata o caput, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão.

§ 3º Aceleração da progressão por capacitação é a mudança de padrão de vencimento, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, respeitado o interstício de cinco anos de efetivo exercício e cumprida a carga horária mínima em ações de desenvolvimento, nos termos do disposto no Anexo III-A.

§ 4º Para fins de cumprimento do interstício estabelecido no § 3º, deverão ser computados cinco anos de efetivo exercício do servidor para cada mudança de padrão de vencimento decorrente de desenvolvimento na carreira pelo antigo instituto de progressão por capacitação.

§ 5º Para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez.

§ 6º O saldo remanescente do interstício referente à progressão por mérito profissional anterior a 1º de janeiro de 2025, independentemente do momento em que venha a ser concedida a progressão, será considerado, uma única vez, para fins de concessão da progressão por mérito subsequente.” (NR)

(Destaques originais)

#### **Da aceleração da progressão por capacitação**

17. No que se refere à aceleração da progressão por capacitação, a SGA/MEC entende que a literalidade da redação contida no § 4º do art. 10-B, da Lei nº 11.091, de 2005, leva ao pensamento de que o servidor que já alcançou níveis de capacitação II, III e IV pelo antigo instituto de progressão por capacitação terá computado, automaticamente, cinco anos de efetivo exercício para cada nível alcançado. Não podendo, contudo, entender, que o dispositivo em comento dispensa o segundo requisito exigido no § 3º do art. 10-B, da Lei nº 11.091, de 2005, qual seja, cumprimento da carga horária mínima em ações de desenvolvimento, nos termos do disposto no Anexo III-A.

18. A SGA/MEC alinha-se ao entendimento consignado pela Consultoria Jurídica junto ao MEC — Conjur/MEC no Parecer n. 00324/2025/CONJUR-MEC/CGU/AGU, aprovado pelo Despacho n. 00973/2025/CONJURMEC/CGU/AGU (SEI nº 50618481, fl. 21 a 32), cujas respostas aos questionamentos efetuados pela SGA/MEC, repita-se, são:

(...)

**b) O entendimento proposto pela CNS/MEC, por meio da Resolução nº 01/2025 (art. 6º e 7º), está condizente com o § 4º do art. 10-B da MPV1.286/2024?**

R.: O § 4º do art. 10-B assim estabelece:

§ 4º Para fins de cumprimento do interstício estabelecido no § 3º, deverá ser computado cinco anos de efetivo exercício do servidor para cada mudança de padrão de vencimento decorrente de desenvolvimento na carreira pelo antigo instituto de progressão por capacitação. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.286, de 2024)

A referida regra poderia levar ao entendimento de que o servidor que já tiver alcançado níveis de capacitação II, III e IV pelo antigo instituto de progressão por capacitação, terá computado, automaticamente, cinco anos de efetivo exercício para cada nível alcançado. Não se pode, contudo, entender, que o dispositivo em comento dispensa o segundo requisito exigido no § 3º do art. 10-B, qual seja, cumprimento da carga horária mínima em ações de desenvolvimento, nos termos do disposto no Anexo III-A.

O inciso II do art. 7º da Resolução nº 01/2025, por sua vez, prevê que os servidores que, até o reposicionamento na nova estrutura da carreira, estiverem nos níveis de capacitação II, III e IV terão acelerações de progressão por capacitação concedidas em conformidade com o **Anexo III**, sem

necessidade de requerimento ou abertura de processo. Esse não parece ser, porém, o entendimento legal. A uma, porque o § 4º do art. 10-B não exclui expressamente a exigência de cumprimento da carga horária mínima em ações de desenvolvimento. A duas, porque o § 5º do art. 10-B estabelece que, para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez, e, desse modo, se um evento de desenvolvimento já foi totalmente utilizado no passado não poderá ser novamente utilizado para ensejar nova progressão. Há de se considerar que impõe no âmbito da Administração Pública o princípio constitucional da moralidade, previsto no art. 37 da Carta Magna, a exigir que a autoridade administrativa atue pautada por valores como justiça e equidade. Nesse contexto, não se revela razoável que a Administração permita que um servidor que tenha progredido na carreira em razão da realização de uma ação de capacitação, progride novamente, por capacitação, sem ter realizado uma outra ação, mas aproveitando-se da anterior já utilizada.

(...)

(destaques originais)

## Conclusão

19. Diante de todo o exposto e considerando as novas dúvidas e conclusões da SGA/MEC, com amparo em posicionamento jurídico da Conjur/MEC, sugere-se a restituição dos referidos autos à Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos — Conjur/MGI, para conhecimento e manifestação quanto as alegações apresentadas, o que poderá ensejar, consequentemente, a adoção de providências acerca da vigência e aplicabilidade do teor da **Nota Técnica SEI nº 8416/2025/MGI**.

20. Esclareça-se por fim, que esta manifestação técnica não deve ser utilizada como subsídio para a análise de outras situações semelhantes. Somente após a emissão do posicionamento jurídico solicitado é que esta Secretaria expedirá manifestação conclusiva sobre a matéria.

9. Ato contínuo, a Conjur/MGI exarou o PARECER n. 00671/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, aprovado pelo DESPACHO n. 03025/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, ambos de 15 de julho de 2025 (SEI nº 52350224) nos seguintes termos:

(...)

## 2. ANÁLISE JURÍDICA

12. A Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, posteriormente convertida na Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, promoveu alterações na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

13. Entre as alterações promovidas, destaca-se a modificação do texto do artigo 10-B da Lei nº 11.091/2005, que trata do desenvolvimento do servidor na carreira, cuja redação final restou assim publicada:

Art. 10-B. A partir de 1º de janeiro de 2025, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá pela mudança de padrão de vencimento mediante progressão por mérito ou aceleração da progressão por capacitação. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

§ 1º Progressão por mérito é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada doze meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

§ 2º Na contagem do interstício necessário à progressão por mérito de que trata o caput, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

§ 3º Aceleração da progressão por capacitação é a mudança de padrão de vencimento, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, respeitado o interstício de cinco anos de efetivo exercício e cumprida a carga horária mínima em ações de desenvolvimento, nos termos do disposto no Anexo III-A. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

§ 4º Para fins de cumprimento do interstício estabelecido no § 3º, deverão ser computados cinco anos de efetivo exercício do servidor para cada mudança de padrão de vencimento decorrente de desenvolvimento na carreira pelo antigo instituto de progressão por capacitação. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

§ 5º Para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

§ 6º O saldo remanescente do interstício referente à progressão por mérito profissional anterior a 1º de janeiro de 2025, independentemente do momento em que venha a ser concedida a progressão, será considerado, uma única vez, para fins de concessão da progressão por mérito subsequente. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

14. Verificam-se que as divergências apontadas se concentram na interpretação dos §§ 2º e 4º que versam sobre a contagem do interstício necessário para promoção por mérito e aceleração da progressão por capacitação, respectivamente.

15. Frise-se que as alterações promovidas no citado diploma legal decorreram do cumprimento do Termo de Acordo nº 11/2024 (SEI n.º 5287497) firmado, em 27 de junho de 2024, entre Governo Federal e entidades sindicais representativas dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, o qual teve por meta a reestruturação do PCCTAE, resultando na diminuição do período necessário para progressões por mérito, que, agora, passam a ter interstício de 12 (doze) meses, e na criação do instituto da aceleração da progressão por capacitação, respeitado o interstício de cinco anos de efetivo exercício.

## 2.1 Da progressão por mérito

16. Inicialmente, a SGP/MGI manifestou no sentido de que o período de tempo excedente aos 12 meses necessários para a progressão por mérito não poderia ser aproveitado em progressão posterior. Isso porque numa primeira interpretação exarada no PARECER n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU (seq. 6) assim se entendeu.

17. Ocorre que essa compreensão decorreu da análise das disposições inerentes à carreira de Analista de Infraestrutura (art. 16, § 3º, da Lei nº 11.539, de 2007), sendo posteriormente corrigido no PARECER n. 00419/2025/CONJURMGI/CGU/AGU (seq. 7), no qual constou expressamente o entendimento que "*o tempo excedente acumulado antes da vigência da nova norma poderá ser aproveitado para fins de progressão ou promoção futura, salvo se houver houver previsão legal em sentido contrário, a exemplo do que ocorre com a carreira de Analista de Infraestrutura (art. 16, § 3º, da Lei nº 11.539, de 2007)*".

18. Dessa forma, verifica-se que a divergência apontada em relação ao § 2º do artigo 10-B da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, já foi superada, conforme consta na Nota Técnica SEI nº 24817/2025/MGI.

19. Acrescente-se que a redação final do referido parágrafo, que adveio com a aprovação da Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, não deixa dúvidas acerca da possibilidade de aproveitamento do período excedente, sendo a interpretação que deve prevalecer.

## 2.2 Da aceleração da progressão por capacitação

20. Verifica-se que, num primeiro momento, a SGP concluiu que o § 4º do art. 10-B da Lei 11.091/2005, introduzido pela MP 1.286/2024, não permitiu a automação da aceleração da progressão por capacitação, o que resultaria no reposicionamento de padrão de vencimento daqueles servidores já contemplados pela progressão por capacitação.

21. Entretanto, a Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Educação, ao ser instada a se manifestar, assim se posicionou no PARECER n. 00324/2025/CONJUR-MEC/CGU/AGU (p. 21-31 de seq. 2):

44. A disciplina do novo instituto da aceleração da progressão por capacitação, posta no artigo 10-B do diploma legal citado, não prevê a sua aplicação apenas aos novos servidores que ingressarem na carreira dos cargos de Técnico Administrativo em Educação após 1º de janeiro de 2025. Além de não haver restrição legal expressa nesse sentido, há de se reconhecer que o novo instituto resultou de um pleito da carreira que ensejou a celebração do Termo de Acordo nº 11/2024, firmado com as entidades representativas da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

45. Nesse cenário, não se pode entender, obviamente, que a carreira postulou regras que não lhe trariam benefício.

46. Há de se entender, pois, que os servidores que ingressaram na carreira dos cargos de Técnico Administrativo em Educação antes de 1º de janeiro de 2025 farão jus à possibilidade de se beneficiar do instituto da aceleração da progressão por capacitação.

47. Entretanto, ao comentar o disposto no § 4º do art. 10-B, a Nota Técnica SEI nº 8416/2025/MGI parece entender pela não aplicação do instituto da aceleração da progressão por capacitação aos servidores antigos que ingressaram na carreira antes de 1º de janeiro de 2015, conforme se depreende dos trechos a seguir:

[...]

48. Entretanto, afastar a possibilidade de usufruto do novo instituto da aceleração da progressão por capacitação pelos servidores antigos não se revela como um entendimento compatível com o acordo celebrado, além do que tal interpretação tende a se configurar como ilegal, considerando que não há qualquer restrição, na Medida Provisória n. 1.286/2024, de aplicação do novo instituto apenas aos servidores que ingressarem após 1º de janeiro de 2015.

22. Ainda, acrescentou que:

O § 4º do art. 10-B assim estabelece:

§ 4º Para fins de cumprimento do interstício estabelecido no § 3º, deverá ser computado cinco anos de efetivo exercício do servidor para cada mudança de padrão de vencimento decorrente de desenvolvimento na carreira pelo antigo instituto de progressão por capacitação. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.286, de 2024)

A referida regra poderia levar ao entendimento de que o servidor que já tiver alcançado níveis de capacitação II, III e IV pelo antigo instituto de progressão por capacitação, terá computado, automaticamente, cinco anos de efetivo exercício para cada nível alcançado. Não se pode, contudo, entender, que o dispositivo em comento dispensa o segundo requisito exigido no § 3º do art. 10-B, qual seja, cumprimento da carga horária mínima em ações de desenvolvimento, nos termos do disposto no Anexo III-A.

O inciso II do art. 7º da Resolução n.º 01/2025, por sua vez, prevê que os servidores que, até o reposicionamento na nova estrutura da carreira, estiverem nos níveis de capacitação II, III e IV terão acelerações de progressão por capacitação concedidas em conformidade com o Anexo III, sem necessidade de requerimento ou abertura de processo. Esse não parece ser, porém, o entendimento legal. A uma, porque o § 4º do art. 10-B não exclui expressamente a exigência de cumprimento da carga horária mínima em ações de desenvolvimento. A duas, porque o § 5º do art. 10-B estabelece que, para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez, e, desse modo, se um evento de desenvolvimento já foi totalmente utilizado no passado não poderá ser novamente utilizado para ensejar nova progressão. Há de se considerar que impõe no âmbito da Administração Pública o princípio constitucional da moralidade, previsto no art. 37 da Carta Magna, a exigir que a autoridade administrativa atue pautada por valores como justiça e equidade. Nesse contexto, não se revela razoável que a Administração permita que um servidor que tenha progredido na carreira em razão da realização de uma ação de capacitação, progride novamente, por capacitação, sem ter realizado uma outra ação, mas aproveitando-se da anterior já utilizada.

23. Verifica-se que assiste razão à CONJUR/MEC. A redação do § 4º do artigo 10-B, incluído pela Lei nº 15.141/2025, não restringe o instituto da aceleração da progressão por capacitação aos servidores que ingressarem na carreira após 1º de janeiro de 2025.

24. Importante ressaltar que não há como interpretar o termo “computados” constante no § 4º do artigo 10-B da Lei 11.091/2005[2] como “desconsiderados”, como sugere a DECAR na Nota Técnica SEI nº 21375/2025/MGI (SEI 50877710).

25. A redação do parágrafo citado, na verdade, afirma que *“deverão ser computados cinco anos de efetivo exercício do servidor para cada mudança de padrão de vencimento decorrente de desenvolvimento na carreira pelo antigo instituto de progressão por capacitação”*, ou seja, considera o período utilizado pelo antigo instituto de progressão por capacitação.

26. Contudo, necessário pontuar que a redação do § 5º do mesmo artigo dispõe que *“para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez”*, sendo certo, portanto, que as ações de capacitação utilizadas para progressão pelo antigo instituto da progressão por capacitação não poderão ser reaproveitadas.

27. Isso porque, conforme dispõe o § 3º, *“aceleração da progressão por capacitação é a mudança de padrão de vencimento, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, respeitado o interstício de cinco anos de efetivo exercício e cumprida a carga horária mínima em ações de desenvolvimento, nos termos do disposto no Anexo III-A.”*

### 3. CONCLUSÃO

28. Por todo o exposto, Esta CONJUR se alinha aos entendimentos apresentados pela CONJUR/MEC no PARECER n. 00324/2025/CONJUR-MEC/CGU/AGU, para concluir que:

1) Com base na redação constante do § 2º do art. 10-B, da Lei nº 11.091, de 2005, pode-se considerar que o tempo desde a última progressão, em 01/01/2025, deve ser computado em sua totalidade para fins de cumprimento do interstício da Progressão por Mérito, podendo o tempo excedente aos 12 meses ser aproveitado em progressão posterior?

R: Conforme já orientado no PARECER n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, "o tempo excedente acumulado antes da vigência da nova norma poderá ser aproveitado para fins de progressão ou promoção futura, salvo se houver houver previsão legal em sentido contrário, a exemplo do que ocorre com a carreira de Analista de Infraestrutura (art. 16, § 3º, da Lei nº 11.539, de 2007)"

2) Com base na redação constante do § 4º do art. 10-B, da Lei nº 11.091, de 2005, para fins da aplicabilidade do instituto da aceleração da progressão por capacitação, pode-se considerar que o servidor que já tiver alcançado níveis de capacitação II, III e IV pelo antigo instituto de progressão por capacitação terá computado, automaticamente, cinco anos de efetivo exercício para cada nível alcançado?

R : A redação do parágrafo citado afirma que "deverão ser computados cinco anos de efetivo exercício do servidor para cada mudança de padrão de vencimento decorrente de desenvolvimento na carreira pelo antigo instituto de progressão por capacitação", ou seja, considera o período utilizado pelo antigo instituto de progressão por capacitação para fins de aplicação do novo instituto. Contudo, o § 5º do mesmo artigo dispõe que "para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez", sendo certo, portanto, que as ações de capacitação utilizadas para progressão pelo antigo instituto da progressão por capacitação não poderão ser reaproveitadas.

3) Qual o sentido e alcance da regra disposta no § 4º do art. 10-B?

R: Já respondido em item anterior.

(destaques originais)

10. Confirma-se que o órgão de assessoramento jurídico desta Pasta manifestou-se em consonância com os entendimentos apresentados pela Conjur/MEC no PARECER n. 00324/2025/CONJUR-MEC/CGU/AGUI (SEI nº 50618481, fls. 21 a 32) quanto à interpretação dos §§ 2º e 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, implicando-se na necessidade de revisão parcial da manifestação técnica deste Órgão Central, assentada na Nota Técnica SEI nº 8416/2025/MGI.

11. Destarte, propõe-se concordância com o pedido de reconsideração postulado pela SGA/MEC por meio da Nota Técnica nº 30/2025/GAB/SGA/SGA, de 12 de maio de 2025 (SEI nº 50618483), nos mesmos termos do PARECER n. 00671/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, acrescentando-se, ademais, que o § 6º, incluído ao art. 10-B da Lei nº 11.091, de 2005, pela Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, não deixa dúvidas acerca da possibilidade de que "o saldo remanescente do interstício referente à progressão por mérito profissional anterior a 1º de janeiro de 2025, independentemente do momento em que venha a ser concedida a progressão, será considerado, uma única vez, para fins de concessão da progressão por mérito subsequente."

## **CONCLUSÃO**

12. Por todo o exposto, esta SGP manifesta sua anuência ao PARECER n. 00671/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, aprovado pelo DESPACHO n. 03025/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, ambos de 15 de julho de 2025 (SEI nº 52350224), em consonância com o pedido de reconsideração postulado pela SGA/MEC por meio da Nota Técnica nº 30/2025/GAB/SGA/SGA, de 12 de maio de 2025 (SEI nº 50618483), para emitir manifestação conclusiva, nos termos dos pontos elencados a seguir, a partir dos questionamentos elaborados pela consultente:

**1) Com base na redação constante do § 2º do art. 10-B, da Lei nº 11.091, de 2005, pode-se considerar que o tempo desde a última progressão, em 01/01/2025, deve ser computado**

***em sua totalidade para fins de cumprimento do interstício da Progressão por Mérito, podendo o tempo excedente aos 12 meses ser aproveitado em progressão posterior?***

**I - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** SIM. Conforme já orientado no PARECER n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, "o tempo excedente acumulado antes da vigência da nova norma poderá ser aproveitado para fins de progressão ou promoção futura, salvo se houver previsão legal em sentido contrário, a exemplo do que ocorre com a carreira de Analista de Infraestrutura (art. 16, § 3º, da Lei nº 11.539, de 2007)".

Acrescente-se, ainda, que o § 6º, incluído ao art. 10-B da Lei nº 11.091, de 2005, pela Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, não deixa dúvidas acerca da possibilidade de que "o saldo remanescente do interstício referente à progressão por mérito profissional anterior a 1º de janeiro de 2025, independentemente do momento em que venha a ser concedida a progressão, será considerado, uma única vez, para fins de concessão da progressão por mérito subsequente".

**2) Com base na redação constante do § 4º do art. 10-B, da Lei nº 11.091, de 2005, para fins da aplicabilidade do instituto da aceleração da progressão por capacitação, pode-se considerar que o servidor que já tiver alcançado níveis de capacitação II, III e IV pelo antigo instituto de progressão por capacitação terá computado, automaticamente, cinco anos de efetivo exercício para cada nível alcançado?**

**II - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** SIM. A redação do parágrafo citado afirma que "deverão ser computados cinco anos de efetivo exercício do servidor para cada mudança de padrão de vencimento decorrente de desenvolvimento na carreira pelo antigo instituto de progressão por capacitação", ou seja, considera o período utilizado pelo antigo instituto de progressão por capacitação para fins de aplicação do novo instituto. Contudo, o § 5º do mesmo artigo dispõe que "para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez", sendo certo, portanto, que as ações de capacitação utilizadas para progressão pelo antigo instituto da progressão por capacitação não poderão ser reaproveitadas.

**3) Qual o sentido e alcance da regra disposta no § 4º do art. 10-B?**

**Resposta:** Já respondido em item anterior.

13. Dado o novo posicionamento que se adota no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal — Sipec, a partir do entendimento emitido pelo PARECER n. 00671/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, e visando uma melhor racionalização das orientações normativas, torna-se insubstancial a Nota Técnica SEI nº 8416/2025/MGI, de 4 de abril de 2025 (SEI/MGI nº 50712746), adotando-se nesta manifestação os entendimentos daquela que restaram inalterados por não terem sido atingidos pela reconsideração acima assumida. Relacionam-se a seguir, portanto, os referidos entendimentos técnicos deste Órgão Central do Sipec, que somados às respostas acima, consolidam o posicionamento conclusivo quanto à aplicação das disposições da MP nº 1.286, de 2024, e da Lei nº 15.141, de 2025, ao desenvolvimento dos servidores do PCCTAE:

**(2.) Em caso de revogação do artigo 10 da Lei 11.091/2005:**

**O artigo 10 da Lei 11.091/2005 permanece vigente e com aplicabilidade? Se sim, como compatibilizá-lo com as disposições do artigo 10-B introduzido pela MP 1.286/24?**

**III - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** Com efeito, a introdução do art. 10-B à Lei nº 11.091, de 2005, seguiu em cumprimento ao Termo de Acordo nº 11/2024, firmado entre o Governo Federal e as entidades representativas dos servidores Técnico-administrativos em Educação. Esse artigo estabeleceu o dia 1º/1/2025, como o marco temporal para a vigência da nova sistemática de desenvolvimento do servidor no PCCTAE. Todavia, a MP nº 1.286, de 2024, não trouxe a revogação expressa do art. 10.

A inexistência de expressa revogação do mencionado artigo indica que o novo marco legal cuidou de estabelecer caráter transitório, evitando-se que houvesse um hiato normativo entre as previsões do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005, vigente até 31/12/2024, e a entrada em vigor das disposições do art. 10-B introduzido nessa lei pela MP nº 1.286, de 2024, e mantido pela Lei nº 15.141, de 2025. cuja aplicabilidade somente entrou em vigor a partir de 1º/1/2025. Ou seja, até 31/12/2024, o desenvolvimento do servidor no PCCTAE, estava condicionado ao cumprimento dos requisitos previstos no art. 10 da mesma Lei. Somente a partir de 1º/1/2025, é que as novas regras trazidas pelo art. 10-B passaram a viger.

Ademais, há que se atentar, ainda, para os efeitos financeiros da aplicabilidade desse novo dispositivo que, mesmo retroativo, estava condicionada à aprovação da LOA de 2025.

Importante verificar que, caso a MP nº 1.286, de 2024, tivesse expressamente revogado o art. 10 Lei nº 11.091, de 2005, e seus demais dispositivos, possivelmente teriam surgido dúvidas sobre qual regra deveria ser aplicada para as progressões no intervalo entre 31/12/2024, data de publicação e entrada em vigor da MP; e 1º/1/2025, data da entrada em vigor das novas regras de desenvolvimento do servidor no PCCTAE.

Como se verifica, a dúvida surge porque não houve a revogação expressa do art. 10, o que, se ocorrido, poderia, eventualmente, gerar conflitos ou incompatibilidades entre esse e o artigo 10-B. Contudo, entende-se que esse caso se enquadra no art. 2º do Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942, denominado, pela Lei nº 12.376, de 30 de dezembro de 2010, "Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro", que assim dispõe:

(...)

Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

§ 2º A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.

(...)

Diante disso, reforça-se que a partir do momento em que a MP nº 1.286, de 2024, trouxe inovações quanto ao desenvolvimento dos servidores do PCCTAE, a aplicabilidade dessas regras deve se dar conforme os dispositivos que a lei estabeleceu. Significa que as regras que não são compatíveis com essa nova diretriz normativa não devem ser utilizadas, pois não se pode aproveitar dispositivos cuja existência diz respeito a algo superado por lei superveniente.

Assim, torna-se desnecessário falar-se em compatibilizar o disposto nos arts. 10 e 10-B da referida Lei, tendo em vista que após a vigência das novas regras para o desenvolvimento do servidor no PCCTAE, a norma mais recente deve prevalecer sobre a mais antiga, conforme prevê o Decreto-Lei nº 4.657, de 1942.

***(2.1.) Não mais subsiste a necessidade de carga horária mínima de 20 horas por cada (sic) capacitação/ação de desenvolvimento?***

**IV - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** Em se tratando do PCCTAE, observa-se que uma das principais alterações trazidas pela MP nº 1.286, de 2024, e mantidas pela Lei nº 15.141, de 2025, ocorreu na sistemática de desenvolvimento dos servidores que integram esse Plano. Para conferir, basta recorrer ao Anexo III à Lei nº 11.091, de 2005. Nele resta claro que antes a progressão por capacitação no PCCTAE se dava dentro de um escalonamento no qual para cada nível de classificação exigia-se 4 (quatro) níveis de capacitação, de modo que a ascensão do nível 1 (um) para o 2 (dois) referente ao nível de classificação "A" carecia de uma carga horária de 20 (vinte) horas-aula e, a partir desse nível, havia sempre um aumento na carga horária da capacitação e/ou ação de desenvolvimento.

Com o advento da aceleração da progressão por capacitação, decorrente da obtenção pelo servidor, de certificação em programa de capacitação compatível com o cargo ocupado, e com a extinção da

progressão por capacitação, não há mais níveis de capacitação e, por conseguinte, aquela carga horária mínima de 20 horas-aula prevista na revogada tabela do Anexo III foi também dissolvida pelas novas regras.

O disposto na tabela inserta pelo Anexo III-A prevê o formato vertical e simplificado da carga horária a que alude o § 3º do art. 10-B incluído à Lei nº 11.091, de 2005. Dada essa previsão, denota-se que a partir de 1º de janeiro de 2025, as cargas horárias, que eram definidas para cada nível de capacitação foram substituídas por uma carga horária destinada a cada nível de classificação. Com isso, a carga horária vigente a partir dessa data é de: **i) - 40 horas relativas ao nível de classificação "A"; ii) - 60 horas relativas ao nível de classificação "B"; iii) - 90 horas relativas ao nível de classificação "C"; iv) - 120 horas relativas ao nível de classificação "D"; e v) 150 horas relativas ao nível de classificação "E".**

É importante ressaltar que o art. 10-B inserido à Lei nº 11.091, de 2005, não repetiu as mesmas previsões que antes eram aplicáveis à progressão por capacitação, a exemplo do contido no § 4º do art. 10 da mesma lei, que assim dispunha: "*§ 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.*"

Considerando que a MP nº 1.286, de 2024, não apresenta disposições quanto a esse tema, pode-se afirmar que para a aceleração da progressão por capacitação, a nova regra não prevê a obrigatoriedade de carga horária mínima de 20 horas, especificamente no que se refere à possibilidade de somatório de carga horária de ações de desenvolvimento realizadas pelo servidor, bem como o somatório da carga horária que excedeu à exigência da aceleração da progressão anteriormente realizada. Por isso a ausência de previsão não pode ser traduzida como uma permissão tácita e auto aplicável pela simples razão de que a atuação pública se vincula aos estritos preceitos legais.

Conforme dispõe o art. 37 da Constituição Federal de 1988, a administração pública somente pode atuar nos limites estabelecidos por lei, ficando impedida de tomar decisões indistintamente, exatamente, porque lhe falta o requisito primordial para que seus atos se munam de legitimidade.

**(2.2.) É possível o somatório de carga horária de ações de desenvolvimento realizadas pelo servidor, bem como o somatório da carga horária que excedeu à exigência da aceleração da progressão anteriormente realizada?**

**V - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** Inicialmente, não se pode perder de vista que a redação do § 4º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005, trazida pela Lei nº 12.772, de 2012, previa a possibilidade do somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a **permanência no nível de capacitação** em que se encontrava e da carga horária que excedia à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula. Sucedeu que não persiste mais a progressão por capacitação e, por consequência, houve a revogação expressa da tabela constante do Anexo III.

Observa-se, no entanto, que esse dispositivo, em conjunto com o Anexo III à essa Lei, tratavam da progressão por capacitação profissional. Com a nova redação inserida na Lei nº 11.091, de 2005, pelo art. 10-B, a progressão por capacitação profissional foi substituída pela aceleração da progressão por capacitação, resultando na revogação explícita do seu Anexo III, que foi substituído pelo Anexo III-A. Dessa forma, ainda que o art. 10 não tenha sido revogado expressamente, com vistas à manutenção de uma regra vigente aplicável até a entrada em vigor da referida MP, entende-se que a partir de 1º/1/2025, perdeu sua vigência passando a ser considerado, para fins de desenvolvimento no PCCTAE, as disposições do art. 10-B.

Logo, pelos motivos já exposto até aqui, inexiste, atualmente, previsão legal que garanta a possibilidade de "somatório de carga horária de ações de desenvolvimento realizadas pelo servidor, bem como o somatório da carga horária que excedeu à exigência da aceleração da progressão

anteriormente realizada". Em primeiro lugar, repise-se, porque o instituto da progressão por capacitação profissional deixou de existir, sendo substituído pela aceleração da progressão por capacitação e, em segundo, porque esse instituto surgiu com a MP nº 1.286, de 2024.

**(2.3.) É possível ser considerada certificação em Programa de Capacitação/ação de desenvolvimento a conclusão com aproveitamento de disciplinas isoladas de mestrado e doutorado reconhecidos pelo MEC que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor?**

**VI - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** Analisando-se, mais uma vez, a redação da Lei nº 11.091, de 2005, verifica-se que a previsão contida no § 6º do seu art. 10 não foi repetida no art. 10-B incluído pela MP nº 1.286, de 2024, e mantido pela Lei nº 15.141, de 2025.

Assim, a partir de 1º/1/2025 não será mais considerada para fins de progressão por capacitação, a certificação em Programa de Capacitação/ação de desenvolvimento a conclusão com aproveitamento de disciplinas isoladas de mestrado e doutorado reconhecidos pelo MEC que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, isso porque, com a vigência dessa MP, o art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005, perde sua eficácia a partir de 1º de janeiro de 2025, quando passa a vigorar o disposto no art. 10-B, quanto ao desenvolvimento do servidor no PCCTAE e, em nenhum de seus dispositivos manteve-se essa possibilidade.

A inexistência de tal previsão visa obstar, inclusive, utilização, em duplicidade da disciplina. Ou seja, utilização de disciplina de mestrado e de doutorado para fins de aceleração da progressão por capacitação e, posteriormente, utilização do título obtido para a percepção do Incentivo à Qualificação - IQ.

**(3.) Quanto à Progressão por mérito:**

**(3.1.) Para os servidores que completaram o interstício de 12 meses antes da data de entrada em vigor da MP 1.286/24, a progressão por mérito será reconhecida com efeitos financeiros retroativos a partir da data que completou o interstício de 12 meses (p.ex. 01/08/2024) ou os efeitos financeiros se darão a partir de 01/01/2025?**

**VII - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** De antemão, recorre-se novamente à redação do multicitado art. 10-B, vejamos:

"Art. 10-B. A partir de 1º de janeiro de 2025, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá pela mudança de padrão de vencimento mediante progressão por mérito ou aceleração da progressão por capacitação.

§ 1º Progressão por mérito é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada doze meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

§ 2º Na contagem do interstício necessário à progressão por mérito de que trata o caput, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão".

(...)

Extrai-se do § 1º que as novas regras somente se aplicarão a partir de 1º/1/2025. Logo, não há que se falar em efeitos financeiros retroativos a 1º/08/2024, conforme exemplo apresentado. Em 1º/08/2024, a Lei vigente estabelecia interstício de 18 meses. Assim, em 1º/1/2025, o servidor do exemplo citado terá cumprido o interstício de 12 meses de efetivo exercício no padrão atual. Caberá à respectiva unidade de gestão de pessoas, de acordo com os regramentos de cada unidade, dar prosseguimento à verificação dos demais requisitos legais para fins de progressão por mérito.

Concernente aos efeitos decorrentes da aplicabilidade dessa MP nº 1.286, de 2024, sua vigência se efetivou em 31 de dezembro de 2024, data de sua publicação. Todavia, os **efeitos financeiros**, que estavam condicionados à vigência da LOA de 2025, somente se iniciaram a partir de 1º/1/2025, conforme se verifica a seguir:

Art. 215. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

**§ 1º Os efeitos financeiros decorrentes das disposições desta Medida Provisória ficam condicionados à vigência da Lei Orçamentária Anual de 2025.**

§ 2º Vigente a Lei Orçamentária Anual de 2025, os efeitos financeiros decorrentes das disposições desta Medida Provisória se iniciarão a partir de 1º de janeiro de 2025, nos termos do art. 117, § 1º, da Lei nº 15.080, de 30 de dezembro de 2024 – Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2025, respeitadas os marcos temporais iniciais previstos nesta Medida Provisória.

§ 3º O disposto no § 2º observará o montante autorizado no Anexo V da Lei Orçamentária Anual de 2025, para o exercício financeiro de 2025 e para a despesa anualizada.

Ainda sobre os efeitos financeiros, o conselente recorreu ao PARECER n. 00038/2023/CGGP/DECOR/CGU/AGU, que dentre outras hipóteses, considerou superado o PARECER n. 00042/2017/DECOR/CGU/AGU, ratificado pelo PARECER n. 00096/2018/DECOR/CGU/AGU, na parte que contrariava o entendimento acerca do início dos efeitos financeiros da progressão funcional da carreira do Magistério Federal. Ao final, o Decor/AGU/CGU, concluiu que os efeitos financeiros devem retroagir à data em que se comprovou o atendimento do interstício. Todavia, a situação discutida nesse ato trata, especificamente, de questões relativas a uma carreira específica, cujas regras para o desenvolvimento dos seus servidores, são distintas.

Ademais, outro aspecto relevante que se diferencia do tema tratado no referido Parecer é que o caso em análise, relativo ao desenvolvimento no PCCTAE, refere-se à mudança de norma anteriormente em vigor, com marco de vigência de novas regras estabelecido em Lei.

Imperioso destacar que, em se tratando das inovações implementadas pela MP nº 1.286, de 2024, a Consultoria Jurídica junto a este MGI — Conjur-MG, após consulta conjunta das Secretarias de Gestão de Pessoas — SGP e de Relações do Trabalho — SRT, mediante a Nota Conjunta SEI nº 1/2025/SGP/SRT-MGI, de 28 de fevereiro de 2025 (SEI nº 49412243), emitiu o PARECER n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 16 de março de 2025 (SEI nº 49411945) que dentre vários assuntos, também, discorreu a respeito dessa questão, nos seguintes termos:

(...)

10. Em resumo, o art. 215 da norma estabelece que, embora a MP tenha entrado em vigor na data de sua publicação (31/12/2024), seus efeitos financeiros ficam condicionados à vigência da LOA de 2025. Esse condicionamento gera uma lacuna temporal entre a entrada em vigor das normas e a sua efetiva aplicação financeira, o que levanta dúvidas sobre o que deve ocorrer nesse período.

(...)

14. De fato, como bem pontuou a conselente, "a nova estrutura remuneratória, por meio de subsídio em parcela única, não pode ser dissociada da vigência dos efeitos financeiros a que se refere o art. 215 da MPV n. 1286, de 2024".

15. Ora, a expressão efeitos financeiros refere-se à materialização monetária de um ato administrativo ou normativo, ou seja, à geração de impacto sobre a remuneração, vencimentos, proventos ou qualquer outra forma de pagamento realizada pela Administração Pública. No contexto de medidas que envolvem alteração na estrutura remuneratória dos servidores públicos, os efeitos financeiros ocorrem quando há reflexo direto na folha de pagamento, resultando em acréscimos, reduções ou reestruturações salariais que demandam disponibilidade orçamentária para sua execução.

16. Nesse contexto, os efeitos financeiros podem ser imediatos ou diferidos, a depender da previsão legal ou orçamentária. Quando condicionados a uma norma específica, como a aprovação da Lei Orçamentária Anual, esses efeitos só podem ser implementados após a existência de previsão orçamentária expressa, evitando a criação de despesas sem respaldo financeiro.

17. É dizer, um ato normativo pode entrar em vigor e produzir efeitos jurídicos antes que seus efeitos financeiros sejam aplicáveis, como ocorre na MP n. 1.286/2024, cujas disposições só poderão gerar repercussão na remuneração dos servidores após a vigência da LOA 2025.

39. Por fim, reitera-se que enquanto a LOA de 2025 não estiver vigente, os atos administrativos que envolvem progressão, promoção ou novas tabelas remuneratórias não podem ser processados **com repercussão financeira**, devendo a Administração aguardar a autorização orçamentária para implementar as mudanças previstas na MP.

### 3 - CONCLUSÃO

176. À vista do exposto, conclui-se que:  
(...)

(a.2) a nova estrutura remuneratória somente produzirá efeitos a partir da vigência da LOA 2025;

(b.1) servidores que, até 31 de dezembro de 2024, tiverem acumulado 12 meses ou mais de efetivo exercício, mas ainda não alcançaram o interstício anteriormente exigido para progressão, serão progredidos ou promovidos em 1º de janeiro de 2025, uma vez que já cumpriram o novo prazo mínimo estabelecido pela MP n. 1.286/2024. (...)

(b.2) servidores que, até 31 de dezembro de 2024, não tiverem completado 12 meses de efetivo exercício alcançarão o interstício mínimo exigido em momento posterior, de acordo com a data de seu ingresso. Assim, a progressão ou promoção ocorrerá tão logo seja cumprido o período de 12 meses, já sob a nova regra estabelecida pela MP n. 1.286/2024. Após essa primeira movimentação na carreira, o próximo interstício de 12 meses será contado a partir da data da progressão ou promoção, determinando a elegibilidade para a progressão subsequente;

(Destques do autor)

(....)

Resta evidenciado que o interstício para a progressão por mérito, que antes era de 18 meses de efetivo exercício, passou a ser de 12 meses de efetivo exercício somente a partir de 1º/1/2025, ou seja, da previsão constante do art. 10-B trazido pela MP 1.286, de 2024. Logo, não é possível admitir que, quem já havia cumprido 12 meses do interstício total, poderia fazer jus a uma situação ainda não prevista.

Assim sendo, considerando-se que foi somente a partir de 1º de janeiro de 2025 que o novo interstício de 12 meses passou a vigorar, não resta dúvida de que esse é o marco inicial que embasa a concessão das novas progressões por mérito e os respectivos efeitos financeiros. Dessa forma, não se pode aplicar uma interpretação extensiva a ponto de admitir que com o advento da nova previsão legal, o servidor que estava submetido a uma regra mais exigente, do ponto de vista temporal, já se veja com direito adquirido, mesmo porque não havia qualquer previsão da existência dessa nova regra.

Dito isto, conclui-se que os servidores que até 31 de dezembro de 2024 tiverem cumprido 12 meses ou mais de efetivo exercício, mas ainda não tivessem completado o interstício exigido anteriormente para fins de progressão, que era de 18 meses, e desde que apresentem resultado satisfatório na avaliação de desempenho serão progredidos em 1º de janeiro de 2025, mesma data em que terão início os respectivos efeitos financeiros.

Para os servidores que tenham cumprido o interstício de 12 meses ou mais, mas não tenham cumprido os demais requisitos, a concessão da progressão somente terá início quando completado o

requisito faltante. Da mesma forma, o marco temporal para o início dos efeitos financeiros somente se inicia quando cumpridos todos os requisitos.

Em síntese, considerando as disposições da MP nº 1.286, de 2024, que alterou o interstício para fins de progressão funcional e promoção de alguns cargos ou carreiras e ainda, a resposta da Conjur-MGI, aos questionamentos formulados pelos órgãos Centrais do Sipec, o entendimento que deve observar é o seguinte:

- a) o servidor que tenha completado exatos 12 (doze) meses de efetivo exercício até 31/12/2024 fará jus à progressão funcional ou promoção já considerando a nova regra, desde que tenha resultado satisfatório na avaliação de desempenho;
- b) o servidor que tenha completado exatos 12 (doze) meses de efetivo exercício até 31/12/2024, mas não tenha resultado satisfatório na avaliação de desempenho, somente fará jus à progressão ou promoção quando todos os requisitos tiverem sido atendidos;
- c) Não será considerado como marco temporal para fins de concessão da progressão funcional e de efeitos financeiros, a data em que o servidor tiver cumprido o interstício de 12 meses de efetivo exercício se, na mesma data, não tiverem sido cumpridos todos os demais requisitos previstos na legislação. Nesse caso, será considerada a data em que tiver sido cumprido o último requisito faltante, o que resultará em um interstício maior que o inicialmente previsto; e
- d) o servidor que tenha completado mais de 12 meses de efetivo exercício e tenha resultado satisfatório na avaliação de desempenho também fará jus à progressão por mérito em 1º/1/2025.

*(3.3.) Para os servidores que atualmente se encontram posicionados no nível de padrão de vencimento 16 (I.16, II.16 e III.16) há mais de 12 meses poderão ter progressões acumuladas e simultâneas correspondentes aos números de interstícios, desde que tenha resultado satisfatório na avaliação de desempenho? Por exemplo: suponhamos que um servidor foi posicionado no nível I.16 em 01/01/2022. Poderiam ser concedidas 3 progressões por mérito ao mesmo tempo?*

**VIII - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** Da análise que se faz dos questionamentos listados neste subtema, restaram dúvidas acerca de eventual ocorrência de progressões acumuladas, por não terem sido concedidas ao longo dos respectivos interstícios completados pelos servidores. Em razão desse raciocínio, cabe breve consideração, antes de prosseguir nessa análise.

Assim, caso o servidor tenha preenchido todos os requisitos necessários à efetivação da progressão por mérito e não tenha sido progredido no tempo em que se confirmou o seu cumprimento, deve-se analisar as razões pelas quais não houve a concessão da referida progressão. Essa informação é relevante e impactará diretamente na orientação a ser expedida por esta Secretaria, pois trata-se de procedimentos distintos caso a não concessão tenha ocorrido por inércia do servidor ou da Administração.

De qualquer forma, independentemente de quem deu causa a essa situação, há que se identificar as causas e avaliar as justificativas para, a partir delas, adotar os procedimentos necessários para a efetivação da progressão e, consequentemente, do início dos respectivos efeitos financeiros. Caso a situação decorra de dúvidas acerca da aplicação da legislação, ou de sua aplicação equivocada, cabe à unidade que atua na condição de órgão seccional, encaminhar consulta ao seu órgão setorial do Sipec, a quem caberá avaliar o envio de consulta a esta Secretaria, condicionada à observância dos termos da Portaria SGP/SEDGG nº 11.265, de 2022. Cabe ressaltar, entretanto, que se deve observar a legislação em vigor na data do cumprimento de cada interstício pelo servidor.

Sobre esse assunto, convém apresentar um comparativo entre o § 2º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005, que foi revogado e a nova redação recepcionada no § 1º do art. 10-B. O que se observa das alterações ocorridas entre a redação original e a nova, refere-se ao interstício, e à desnecessidade de ser observado o respectivo nível de capacitação, Veja-se:

<p>§ 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. (Revogado pela Medida Provisória nº 1.286, de 2024)</p>	<p>§ 1º Progressão por mérito é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada doze meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.286, de 2024)</p>
---	--

Observa-se, como dito anteriormente, que o interstício é uma das exigências a serem cumpridas para o desenvolvimento no PCCTAE, ou seja, não sendo esse o único requisito, não se pode considerar, para esse fim, apenas o interstício fixo, delimitado a um determinado intervalo mínimo de tempo. Esse interstício pode se alongar para além dos 12 meses estipulados, caso os demais requisitos não tenham sido cumpridos nesse intervalo, a exemplo da obrigatoriedade de o servidor apresentar resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

Logo, se os requisitos não forem cumpridos durante o interstício fixado, a concessão da progressão funcional somente será possível a partir do momento em que o servidor cumprir todos os demais requisitos necessários ao seu desenvolvimento no PCCTAE.

Nesse direcionamento, tendo como referência o exemplo apresentado, questionou-se se um servidor que estivesse posicionado no nível I.16 em 01/01/2022 poderia receber 3 progressões por mérito ao mesmo tempo e de forma cumulativa. Para essa questão, a **resposta é negativa**. Primeiramente, porque nesse caso, o servidor ainda estaria sujeito às disposições do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005, que previa um interstício de 18 meses para cada progressão por mérito. Somente após a última progressão nos moldes da regra anterior, especificamente, para o interstício em andamento, no qual já havia cumprido 12 meses de efetivo exercício, mas não os 18 meses previstos, é que se aplica a nova regra vigente no art. 10-B.

Então o entendimento técnico a que se chega é o de que, por mais que se admita a possibilidade de acúmulo de interstícios para a progressão funcional por mérito a servidores do PCCTAE, tal procedimento somente será permitido se cumpridos todos os demais requisitos, e desde que o cumprimento tenha ocorrido no período relativo ao interstício. De toda forma, é preciso observar os dispositivos e o cumprimento das regras previstas na legislação vigente. Reitera-se, por fim, a orientação de que, se os requisitos não forem cumpridos durante o interstício fixado, a concessão da progressão funcional somente será possível a partir do momento em que o servidor cumprir todos os demais requisitos necessários ao seu desenvolvimento no PCCTAE.

*(3.4.) Em caso de resposta negativa ao item anterior como ficaria a contagem do interstício nestes casos? e (3.5.) Para as novas progressões, os efeitos financeiros serão a partir do cumprimento dos requisitos (interstício + avaliação de desempenho)?*

**IX - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** Conforme se verifica, a contagem do interstício será feita respeitando-se as disposições do normativo legal vigente à época do preenchimento dos requisitos. Assim como nos demais casos, ou seja, tanto na regra anterior quanto na atual, a concessão de progressão por mérito e de aceleração da progressão por capacitação ou, ainda, da antiga progressão por capacitação está condicionada ao cumprimento de **todos os requisitos** previstos na legislação vigente no momento.

Ademais, o interstício é apenas uma das exigências a serem cumpridas para o desenvolvimento no PCCTAE, isto é, não sendo esse o único requisito, não se pode considerar, para esse fim, apenas o decurso de prazo, com data certa. Esse interstício pode se alongar para além dos 12 meses estipulados, caso os demais requisitos não tenham sido cumpridos nesse intervalo, a exemplo da obrigatoriedade de o servidor apresentar resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

Logo, se os requisitos não forem cumpridos durante o interstício fixado em 12 meses, a concessão da progressão por mérito e da aceleração da progressão por capacitação somente terá início a partir do momento em que o servidor cumprir todos os demais requisitos necessários ao seu desenvolvimento no PCCTAE.

Nesse contexto, relevante colacionar o parágrafo 34 do PARECER n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, quando a Conjur-MGI, ao responder consulta acerca da aplicabilidade do art. 215 da MP nº 1.286, de 2024, concluiu:

34. ... ***Como o direito à progressão se concretiza somente quando cumpridos todos os requisitos vigentes no momento***, o tempo adicional que ultrapassava os 12 meses não pode ser considerado um crédito para progressões futuras.  
(destaques do original)

Dessa forma, os efeitos financeiros da progressão por mérito serão, sim, somente a partir do cumprimento dos requisitos, quais sejam: interstício + resultado satisfatório na avaliação de desempenho.

***(4.) Quanto à Aceleração da Progressão por Capacitação:***

***(4.1.) O interstício de cinco anos de efetivo exercício será contado a partir da data de ingresso no cargo ou, a partir da data de ingresso na carreira do PCCTAE, ou a partir da publicação da MP?***

**X - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** Ao que parece, a dúvida apresentada refere-se à possibilidade de que o servidor que ingressar em novo cargo possa computar o tempo de efetivo exercício em cargo anterior para fins de aceleração da progressão por capacitação no novo cargo ou carreira. Sobre essa questão, a resposta é negativa, isso porque não há um encarreiramento de cargos na administração pública.

No momento do ingresso em novo cargo, o servidor será posicionado no primeiro padrão da classe inicial, iniciando a contagem do efetivo exercício nesse novo cargo. O exercício de outro cargo efetivo não se vincula com o cargo atualmente ocupado para fins de desenvolvimento na Carreira.

Sobre isso, os artigos 1º e 5º da Lei nº 11.091, de 2005, trazem as seguintes previsões:

**“Art. 1º Fica estruturado o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos e de técnico-marítimos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e pelos cargos referidos no § 5º do art. 15 desta Lei.**

**§ 1º Os cargos a que se refere o caput deste artigo, vagos e ocupados, integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino.**

**§ 2º O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.**

**Art. 2º Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino.**

(...)

Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

**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;**

(..)

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

(...)

(destacou-se)

Ainda que o ingresso do servidor ocorresse em cargo integrante de uma carreira, aplicar-se-ia o mesmo raciocínio, ou seja, não seria utilizado, para fins de aceleração da progressão por capacitação, o tempo de efetivo exercício em outro cargo ou carreira. Logo, o interstício de cinco anos de efetivo exercício será contado a partir da data de ingresso no cargo do PCCTAE.

**(4.4.) Nas situações acima relatadas, os efeitos financeiros poderão retroagir a 01/01/2025?**

**XI - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** Importante frisar que a MP nº 1.286, de 2024, definiu marcos temporais e condições para efeitos financeiros a partir de sua entrada em vigor, inclusive para dispositivo cuja vigência foi delimitada em data certa. Cite-se:

Art. 215. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

§ 1º Os efeitos financeiros decorrentes das disposições desta Medida Provisória ficam condicionados à vigência da Lei Orçamentária Anual de 2025.

§ 2º Vigente a Lei Orçamentária Anual de 2025, os efeitos financeiros decorrentes das disposições desta Medida Provisória se iniciarão a partir de 1º de janeiro de 2025, nos termos do art. 117, § 1º, da Lei nº 15.080, de 30 de dezembro de 2024 – Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2025, respeitadas os marcos temporais iniciais previstos nesta Medida Provisória.

Esse assunto também foi tema da análise conjunta entre a SGP e SRT, ocasião em que emitiram a Nota Conjunta SEI nº 1/2025/SGP/SRT-MGI, que resultou na consulta à Conjur-MGI. Veja-se excertos:

(...)

**Consequências práticas da possibilidade de aceleração no desenvolvimento da carreira**

Da mesma forma que no caso da implementação do subsídio, entende-se que não é possível dissociar a aceleração na carreira e efeitos financeiros, de modo que também a aceleração só poderá ser considerada em vigor a partir da vigência da LOA 2025.

(...)

Frente a essa e outras manifestações acerca dos efeitos financeiros, a Conjur-MGI se pronunciou por meio do PARECER n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, nos termos a seguir:

(...)

15. Ora, a expressão efeitos financeiros refere-se à **materialização monetária de um ato administrativo ou normativo**, ou seja, à geração de impacto sobre a remuneração, vencimentos, proventos ou qualquer outra forma de pagamento realizada pela Administração Pública. No contexto de medidas que envolvem alteração na estrutura remuneratória dos servidores públicos, os efeitos financeiros ocorrem quando há reflexo direto na folha de pagamento, resultando em acréscimos, reduções ou reestruturações salariais que demandam disponibilidade orçamentária para sua execução.

16. Nesse contexto, os efeitos financeiros podem ser **imediatos ou diferidos**, a depender da previsão legal ou orçamentária. Quando condicionados a uma norma específica, como a aprovação da Lei Orçamentária Anual, esses efeitos só podem ser implementados após a existência de previsão orçamentária expressa, evitando a criação de despesas sem respaldo financeiro.

17. É dizer, um ato normativo pode entrar em vigor e produzir efeitos jurídicos **antes que seus efeitos financeiros sejam aplicáveis**, como ocorre na MP n. 1.286/2024, cujas disposições só poderão gerar repercussão na remuneração dos servidores após a vigência da LOA 2025.

(...)

42. A área técnica quis enfatizar que qualquer mudança na estrutura da carreira que impacte progressão funcional, promoção e avanço na tabela remuneratória só poderá produzir efeitos financeiros após a vigência da LOA 2025.

43. De fato, qualquer alteração que implique aumento de despesa com pessoal, incluindo a aceleração no desenvolvimento da carreira, depende de previsão orçamentária prévia.

44. Ao mais, como antes visto, a expressão efeitos financeiros deve ser compreendida como **materialização monetária de um ato administrativo ou normativo**, ou seja, a geração de impacto sobre a remuneração, vencimentos, proventos ou qualquer outra forma de pagamento realizada pela Administração Pública.

45. Assim, enquanto a LOA/2025 não estiver vigente, os atos administrativos de progressão e promoção fundamentados nas novas regras estabelecidas pela MP, bem como aqueles relacionados à aplicação das novas tabelas remuneratórias, não produzirão efeitos financeiros, devendo a Administração aguardar a autorização orçamentária para implementar as mudanças previstas.

(destaques do original)

Dentro da lógica de que a aceleração da progressão por capacitação somente passou a ser implementada a partir de 1º de janeiro de 2025, os efeitos financeiros desse novo instituto de desenvolvimento devem observar os termos do art. 215 da MP nº 1.286, de 2024.

Ademais, será considerado como marco temporal para fins de concessão da progressão funcional e de seus efeitos financeiros, a data em que o servidor tiver cumprido o lapso temporal de efetivo exercício exigido pela legislação. Por outro lado, se, na mesma data que completar o interstício, não tiverem sido atendidos todos os demais requisitos previstos na legislação, será considerada a data em que tiver sido cumprido o último requisito faltante, o que resultará em um interstício maior que o inicialmente previsto.

*(4.6.) Para os novos servidores ou aqueles que não tiveram progressão pelo antigo instituto da progressão por capacitação, os efeitos financeiros poderão retroagir à data do requerimento do servidor?*

**XII - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** Inicialmente, deve-se relembrar que o instituto da aceleração da progressão por capacitação somente passou a existir a partir de 1º de janeiro de 2025, de modo que as progressões por capacitação, previstas inicialmente no art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005, foram superadas com o advento da MP nº 1.286, de 2024, especificamente do seu art. 10-B.

Assim, uma vez que a concessão da progressão por capacitação **exigia** a obtenção de certificação em Programa de capacitação pelo servidor e, ainda, que fosse compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida (§1º, art. 10), presume-se que o servidor que até 31/12/2024 tenha cumprido apenas o interstício necessário para o desenvolvimento no PCCTAE, perdeu o direito à progressão referente àquele(s) interstício(s), pois dele não se pode fazer uso, haja vista o não atendimento de todos os requisitos previstos.

Configurando-se tal situação, não há que se falar em direito a essa(as) progressão(ões) por capacitação referente a interstícios pretéritos cujos requisitos não foram cumpridos, independentemente de ser necessário ou não, a apresentação de requerimento.

Por outro lado, para o desenvolvimento dos novos servidores no PCCTAE, e para aqueles que em 1º/1/2025 já preenchiam todos os requisitos legais vigentes em 31/12/2024, deve-se observar que exatamente por isso é que a MP nº 1.286 de 2024, cuidou de estabelecer caráter transitório da regra vigente, estabelecendo data certa para sua entrada em vigor, evitando-se assim que houvesse uma lacuna normativa entre as disposições do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005, vigente em 31/12/2024, e do art. 10-B introduzido nessa lei pela MP nº 1.286, de 2024, e publicada em 31/12/2024, mas cuja vigência iniciou-se apenas a partir de 1º/1/2025.

Portanto, o desenvolvimento do servidor no PCCTAE, até 31/12/2024, estava condicionado ao cumprimento dos requisitos previstos no art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005. Somente a partir de 1º/1/2025, é que as novas regras trazidas pelo art. 10-B passaram a viger, inclusive, para garantir a concessão da Progressão por Capacitação Profissional, para quem preencheu todos os requisitos até 31/12/2024, pois com a nova redação, esse instituto deixou de existir.

Dessa forma, ratifica-se o entendimento já consagrado pelo Órgão Central do Sipec na Nota Técnica SEI nº 25688/2024/MGI, de 12 de julho de 2024 (SEI nº 52478308), no sentido de que, para os

servidores que já cumpriram os requisitos legais até 31/12/2024, para fins da progressão por capacitação a que se referia o §1º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005, os efeitos financeiros ocorrerão a partir da data de entrada do requerimento naquela Instituição Federal de Ensino, cuja norma interna preveja a iniciativa do servidor, ou do efetivo cumprimento dos requisitos, naquela Instituição cuja norma interna preveja apuração de ofício, ou seja, que independa de pedido da parte interessada.

*(4.7.) Poderão ser considerados os cursos de capacitação/ações de desenvolvimento realizados ao longo de toda a carreira do servidor ou somente os cursos realizados a partir de 01/01/2025?*

**XIII - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** Concernente à primeira parte do questionamento, destaca-se a redação do § 5º do art. 10-B incluído na Lei nº 11.091, de 2005: "para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez. Significa que não se pode aproveitar capacitações ou ações de desenvolvimento realizadas durante toda a vida do servidor e que já tenham sido utilizadas, para que se conceda nova progressão mediante aceleração da progressão por capacitação.

Ademais, o § 3º, art. 10-B da Lei nº 11.091, de 2005, impõe que certificação em programa de capacitação deve ser compatível com o cargo ocupado, respeitando-se o interstício de cinco anos de efetivo exercício e cumprida a carga horária mínima em ações de desenvolvimento, de acordo com a Tabela de Aceleração da progressão por capacitação de que trata o Anexo III - A. Ademais, não se sabe se, ao longo de toda a sua carreira, aqui compreendida como toda a sua vida funcional, o servidor esteve ocupando o mesmo cargo para o qual as ações de desenvolvimento são consideradas compatíveis.

Todavia, não se avista qualquer impedimento para que se utilize os cursos de capacitação/ações de desenvolvimento realizados ao longo de toda a vida funcional do servidor no cargo atualmente ocupado para fins de aceleração da progressão por capacitação, desde que seja comprovadamente compatível com o cargo ocupado e que ainda não tenham sido utilizados para o desenvolvimento no PCCTAE.

Relevante observar, ainda, se, ao longo de toda a sua carreira, aqui compreendida como toda a sua vida funcional, o servidor esteve ocupando o mesmo cargo para o qual as ações de desenvolvimento são consideradas compatíveis.

Por fim, considerando que a MP nº 1.286, de 2024, não tratou especificamente sobre esse assunto, entende-se que cabe o Ministério da Educação avaliar a possibilidade de editar ato normativo, estabelecendo regras específicas sobre a utilização de cursos de capacitação/ações de desenvolvimento realizados ao longo de toda a vida funcional do servidor para fins de aceleração da progressão por capacitação.

*(4.8.) Após a mudança de posicionamento decorrente de uma Aceleração da Progressão por Capacitação, o interstício para a progressão por mérito subsequente será contabilizado a partir da data da aceleração ou da última Progressão por Mérito?*

**XIV - Resposta conclusiva deste Órgão Central:** Primeiramente há que se destacar que a progressão por mérito e a aceleração da progressão por capacitação são institutos distintos e que a previsão de um não interfere na do outro. Inclusive, a despeito dos critérios que devem ser cumpridos para a concessão de ambos, tanto os interstícios, quanto os demais requisitos são independentes.

Por assim ser, entende-se que não há obrigatoriedade de que o interstício para a progressão por mérito seja contabilizado somente após a data da aceleração, mas sim a partir da última progressão por mérito.

Ademais, imperioso esclarecer que a contagem do interstício para fins de progressão por mérito para aqueles servidores que já vem se desenvolvendo no PCCTAE ocorrerá sempre a partir da última

progressão por mérito, diferente daquele servidor que, por ter ingressado, recentemente, no PCCTAE e que não obteve nenhuma progressão, a contagem do interstício inicia-se a partir do ingresso no cargo. Ou seja, a mudança de interstício da progressão por mérito de 18 para 12 meses altera a data prevista anteriormente para a primeira progressão a ser realizada a partir de 1º/01/2025. Essa primeira progressão sobre a égide das novas normas será o marco temporal para a progressões subsequentes do servidor.

14. Aprovada a presente manifestação pelas instâncias superiores, sugere-se a restituição dos autos à Subsecretaria de Gestão Administrativa do Ministério da Educação — SGA/MEC, para conhecimento quanto ao posicionamento conclusivo desta Secretaria de Gestão de Pessoas — SGP acerca do assunto e adoção das medidas subsequentes que julgar pertinentes. Encaminhe-se, ainda, cópia desta Nota Técnica à Diretoria de Soluções Digitais — Desin/SGP, para conhecimento e avaliação acerca da necessidade de possível adequação sistêmica, se for o caso, bem como encaminhe-se para ampla divulgação do seu teor, nos meios eletrônicos disponíveis no âmbito desta Secretaria, aos órgãos e entidades integrantes Sipec.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

PAULO EDSON ROSÁRIO SILVA

Assessor Técnico

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

Documento assinado eletronicamente

ANA CARLA DE MORAIS ANDRADE BARBOSA

Coordenadora-Geral de Aplicação da Legislação de Carreiras Substituta

De acordo. Aprovo. Restitua-se à Subsecretaria de Gestão Administrativa do Ministério da Educação — SGA/MEC, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente

EDUARDO VIANA ALMAS

Diretor de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Aprovo. Restituam-se os autos à Subsecretaria de Gestão Administrativa do Ministério da Educação — SGA/MEC e dê ampla divulgação do teor da presente manifestação, nos meios eletrônicos disponíveis no âmbito desta Secretaria, aos órgãos e entidades integrantes Sipec, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Viana Almas, Diretor(a)**, em 05/08/2025, às 11:01, 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 **Ana Carla De Moraes Andrade Barbosa, Coordenador(a)-Geral Substituto(a)**, em 05/08/2025, às 11:23, 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 **Paulo Edson Rosário Silva, Assessor(a) Técnico(a)**, em 05/08/2025, às 11:28, 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 **Jose Celso Cardoso Junior, Secretário(a)**, em 05/08/2025, às 11:54, 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://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **52489564** e o código CRC **5E17D478**.