

Itabuna, 04 de fevereiro de 2025

## COMUNICADO PROGEPE Nº 01/2025

### Reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – Orientações em função da Medida Provisória n. 1.286/2024

Aos/Às integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Sul da Bahia,

Em complemento ao e-mail enviado pela Coordenação de Desenvolvimento/PROGEPE, em 07/01/2025, com informações sobre a [Medida Provisória \(MP\) n. 1.286/2024](#), de 31/12/2024, apresentamos as orientações acerca da reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). No quadro abaixo, estão as principais modificações introduzidas e, a seguir, os procedimentos que serão adotados pela Pró-Reitoria de Gestão para Pessoas (PROGEPE) para a efetivação da nova estrutura da carreira:

ITEM	ATÉ 31/12/2024	A PARTIR DE 01/01/2025
<b>Estrutura da carreira</b>	Cinco Níveis de Classificação (A, B, C, D e E), sendo cada um deles com quatro Níveis de Capacitação (I a IV) e dezesseis Padrões de Vencimento (1 a 16)	Permanecem os cinco Níveis de Classificação (A, B, C, D e E), porém com 19 Padrões de Vencimento (1 a 19). A tabela de correlação entre a estrutura antiga e a vigente pode ser visualizada <a href="#">aqui</a> .
<b>Desenvolvimento na carreira</b>	Progressão por Mérito Profissional e Progressão por Capacitação	Progressão por Mérito Profissional e Aceleração da Progressão por Capacitação
<b>Periodicidade do desenvolvimento na carreira</b>	Dezoito meses para ambas as Progressões	Doze meses para a Progressão por Mérito Profissional
<b>Aceleração da Progressão</b>	Inexistente	Pode ser concedida a cada cinco anos de efetivo exercício, mediante apresentação de carga horária de capacitação variável de acordo com o Nível de Classificação. São possíveis até três acelerações durante a carreira
<b>Incentivo à Qualificação</b>	Relação direta ou indireta da formação obtida em relação às atividades do cargo e o ambiente organizacional	Deixa de existir a relação direta/indireta, aplicando-se o percentual relativo a antiga relação direta, independente da área de formação

## 1) POSICIONAMENTO DO/A SERVIDOR/A NA NOVA ESTRUTURA DA CARREIRA:

Não é necessário nenhum requerimento neste sentido. Todos/as os/as integrantes do PCCTAE serão migrados para a nova estrutura, assim que o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) for atualizado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) para contemplar as modificações introduzidas pela MP n. 1.286/2024, com efeitos a partir de 01/01/2025.

Após esse posicionamento na nova estrutura, a PROGEPE conseguirá avançar com as demais modificações que a Medida Provisória trouxe em relação à carreira. A atualização do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) e de suas funcionalidades ocorrerá após as alterações do SIAPE pelo Ministério.

## 2) PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL:

Com base no novo regramento, as progressões passam a ser concedidas a cada doze meses de efetivo exercício a contar da última progressão realizada (ou do ingresso no cargo, se for o caso), sendo possível o aproveitamento do tempo computado desde a última concessão (ou do ingresso).

Com isso, tem-se dois cenários possíveis a partir do início da vigência (01/01/2025) da MP n. 1.286/2024 para aqueles/as servidores/as que ainda estão em desenvolvimento de carreira:

**a) Cenário 1: Servidor/a que em Jan/2025 passou a ter 12 meses ou mais da última Progressão por Mérito Profissional realizada (ou do início de exercício no cargo, em caso de servidor/a recém ingresso/a):**

O/A servidor/a terá direito a uma Progressão, com efeitos a partir de janeiro/2025 e poderá ter uma nova Progressão ainda no ano de 2025, em função do saldo em meses do interstício da Progressão anterior, conforme quadro abaixo. O mês de referência para as Progressões futuras ficará definido com base no uso do saldo remanescente de meses, nos termos do quadro a seguir. Convém atentar que, além de resultado satisfatório na avaliação, é preciso considerar também o efetivo exercício no cargo para que a Progressão possa ser concedida.

Tempo integralizado para a Progressão por Mérito em Janeiro/2025 (contagem de meses a partir da última Progressão por Mérito (ou ingresso no cargo))	Concessão da Progressão por Mérito em virtude da reestruturação	Saldo de meses a ser aproveitado para a próxima Progressão por Mérito	Mês de referência <sup>1</sup> para a próxima Progressão por Mérito, em virtude do uso do saldo excedente de meses	Mês de referência <sup>1</sup> para progressões futuras
18 meses	Janeiro/2025	6	Julho/2025	Julho
17 meses		5	Agosto/2025	Agosto
16 meses		4	Setembro/2025	Setembro
15 meses		3	Outubro/2025	Outubro
14 meses		2	Novembro/2025	Novembro
13 meses		1	Dezembro/2025	Dezembro
12 meses		0	Janeiro/2026	Janeiro

<sup>1</sup>A data (dia) da Progressão dependerá da situação específica do/a servidor/a.

Os exemplos abaixo consideram sempre avaliação satisfatória para fins da Progressão e que os interstícios avaliados são de efetivo exercício do cargo (isto é, sem concessão de licença/afastamento que impacte em interrupção para a contagem):

#### **Exemplo 1:**

**Mês da última Progressão por Mérito:** Ago/2023

**Situação em Jan/2025:** 17 meses decorridos da última Progressão

**Análise:** Já possui mais de 12 meses da última Progressão e, a partir da MP n. 1.286/2024, já faz jus a uma nova Progressão, que será concedida com efeitos a partir de Jan/2025

**Saldo de meses para a próxima Progressão:** 5 meses

**Próxima Progressão:** Ago/2025 (momento em que já decorreram sete meses da Progressão anterior (jan/2025) e que, somados os cinco meses excedentes, computará os 12 meses necessários)

**Progressões futuras:** todo mês de Agosto

#### **Exemplo 2:**

**Servidor/a ingressante no cargo em Set/2023** (ou seja, ainda não progrediu na carreira até Jan/2025)

**Situação em Jan/2025:** 16 meses decorridos desde o ingresso

**Análise:** Já possui mais de 12 meses em relação ao ingresso no cargo e, a partir da MP n. 1.286/2024, já faz jus a uma Progressão, que será concedida com efeitos a partir de Jan/2025

**Saldo de meses para a próxima Progressão:** 4 meses

**Próxima Progressão:** Set/2025 (momento em que já decorreram oito meses da Progressão anterior (jan/2025) e que, somados os quatro meses excedentes, computará os 12 meses necessários)

**Progressões futuras:** todo mês de Setembro

#### **Exemplo 3:**

**Mês da última Progressão por Mérito:** Jan/2024

**Situação em Jan/2025:** 12 meses decorridos da última Progressão

**Análise:** Já possui exatamente 12 meses da última Progressão e, a partir da MP n. 1.286/2024, já faz jus a uma nova Progressão, que será concedida com efeitos a partir de Jan/2025

**Saldo de meses para a próxima Progressão:** 0

**Próxima Progressão:** Jan/2026 (momento em que já computará os 12 meses necessários desde a Progressão anterior (jan/2025))

**Progressões futuras:** todo mês de Janeiro

#### **Exemplo 4:**

**Mês da última Progressão por Mérito:** Jul/2023

**Situação em Jan/2025:** 18 meses decorridos da última Progressão

**Análise:** Já possui mais de 12 meses da última Progressão e, a partir da MP n. 1.286/2024, já faz jus a uma nova Progressão, que será concedida com efeitos a partir de Jan/2025

**Saldo de meses para a próxima Progressão:** 6 meses

**Próxima Progressão:** Jul/2025 (momento em que já decorreram seis meses da Progressão anterior (jan/2025) e que, somados os seis meses excedentes, computará os 12 meses necessários)

**Progressões futuras:** todo mês de Julho

#### **Atenção:**

- As avaliações continuarão sendo realizadas normalmente, conforme rotina e procedimentos habituais, só que a partir de agora considerando o interstício de 12 meses, tendo por base a excepcionalidade da publicação da MP n. 1.286/2024. O eventual saldo de meses (já avaliados) para a próxima Progressão será registrado

internamente pelo Setor de Avaliação, sendo acrescido para a avaliação seguinte. Em que pese as avaliações seguirem, a emissão da portaria e seu posterior registro no sistema dependerão da aprovação da LOA e publicação das orientações pelo MGI.

**b) Cenário 2: Servidor/a que em Jan/2025 possui menos 12 meses da última Progressão por Mérito Profissional realizada (ou do início de exercício no cargo, em caso de servidor/a recém ingresso/a):**

Para este público, será necessário aguardar a integralização dos 12 meses em relação à última Progressão por Mérito (ou do início de exercício no cargo, se for o caso). O mês de referência para as Progressões futuras será o momento em que esses 12 meses mínimos forem completados. Convém atentar que, além de resultado satisfatório na avaliação, é preciso considerar também o efetivo exercício no cargo para que a Progressão possa ser concedida.

Os exemplos abaixo demonstram algumas situações ilustrativas e consideram sempre avaliação satisfatória para fins da Progressão e que os interstícios avaliados são de efetivo exercício do cargo (isto é, sem concessão de licença/afastamento que impacte em interrupção para a contagem):

**Exemplo 1:**

**Mês da última Progressão por Mérito:** Mar/2024

**Situação em Jan/2025:** 10 meses decorridos da última Progressão

**Análise:** Ainda não possui 12 meses da última Progressão e, com a MP n. 1.286/2024, fará jus a uma nova Progressão somente quando integralizar esses 12 meses

**Próxima Progressão:** Mar/2025 (momento em que computará os 12 meses necessários)

**Progressões futuras:** todo mês de Março

**Exemplo 2:**

**Servidor/a ingressante no cargo em Fev/2024** (ou seja, ainda não progrediu na carreira até Jan/2025)

**Situação em Jan/2025:** 11 meses decorridos desde o ingresso

**Análise:** Ainda não possui 12 meses em relação ao ingresso e, com a MP n. 1.286/2024, fará jus a uma nova Progressão somente quando integralizar esses 12 meses

**Próxima Progressão:** Fev/2025 (momento em que computará os 12 meses necessários)

**Progressões futuras:** todo mês de Fevereiro

**Exemplo 3:**

**Mês da última Progressão por Mérito:** Nov/2024

**Situação em Jan/2025:** 2 meses decorridos da última Progressão

**Análise:** Ainda não possui 12 meses da última Progressão e, com a MP n. 1.286/2024, fará jus a uma nova Progressão somente quando integralizar esses 12 meses

**Próxima Progressão:** Nov/2025 (momento em que computará os 12 meses necessários)

**Progressões futuras:** todo mês de Novembro

**Atenção:**

- A avaliação deverá ser realizada ao serem completados os 12 meses necessários, conforme rotina e procedimentos habituais. O Sistema de Avaliação de Desempenho TAE da UFSC e o SIGRH ainda não estão adaptados para o intervalo de Progressões por Mérito a cada 12 meses. Neste sentido, estes sistemas, neste momento, ainda não apresentarão as informações fidedignas à situação do/a servidor/a. A PROGEPE solicitará à STI as adequações no Sistema de Avaliação e informará a comunidade assim que a adaptação for finalizada.

**OBSERVAÇÃO:** para o/a servidor/a que possuir mais de uma Progressão por Mérito em atraso até 31/12/2024, a avaliação deverá ser realizada conforme rotina e procedimentos habituais, considerando todos os intervalos de 18 meses integralizados até 31/12/2024, para cada Progressão devida. Após esta contagem de intervalos, o/a servidor/a deve verificar sua situação em relação aos Cenários 1 e 2, descritos acima e, caso ainda tenha Padrões de Vencimento a alcançar, efetivar as avaliações considerando as orientações de cada cenário. Todas as Progressões devidas poderão ser feitas em um mesmo momento, respeitando-se os intervalos devidos e atentando-se que cada interstício deverá ser avaliado no Sistema de Avaliação.

### 3) ACELERAÇÃO DA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO:

A Aceleração da Progressão por Capacitação permite a mudança de Padrão de Vencimento decorrente da obtenção de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado e desde que:

- O servidor possua 5 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo; e
- Tenha cumprido a carga horária mínima em ações de desenvolvimento no interstício, conforme o Quadro abaixo:

Nível de Classificação	Carga horária de capacitação
D	120 horas
E	150 horas

Durante o desenvolvimento na carreira, o/a servidor/a pode usufruir da Aceleração da Progressão por Capacitação até três vezes, com intervalos de 5 anos de efetivo exercício entre cada concessão.

Para a Aceleração da Progressão por Capacitação, até que a Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC), no âmbito do Ministério da Educação, emita orientações conclusivas quanto à efetivação por parte do tema, temos os seguintes cenários:

**a) Cenário 1: Servidor/a que obteve Progressão por Capacitação nos moldes da estrutura anterior da carreira (isto é, que avançou para os Níveis II, III e IV até 31/12/2024) e que ainda pode alcançar outros Padrões de Vencimento da nova estrutura:**

A PROGEPE emitirá orientações quanto ao aproveitamento das Progressões por Capacitação realizadas, para fins da Aceleração, tão logo haja conclusão dos trabalhos na CNSC. Adiantamos, no entanto, que para esses/as servidores/as, não será necessário requerimento ou abertura de processos para esta finalidade, isto é, será realizada “de ofício” pela Administração.

Os efeitos financeiros retroagirão a 01/01/2025, a implantação depende da atualização do SIAPE pelo MGI e os retroativos serão quitados nas folhas de pagamento seguintes à vigência da LOA/2025.

Também haverá orientação específica da PROGEPE, oportunamente, quanto às demais Acelerações, para o/a servidor/a que ainda possa contar com a Aceleração na Carreira (isto é, para aqueles/as servidores/as que estão nos Níveis de Capacitação II e III).

**b) Cenário 2: Servidor/a que completou 18 meses até 31/12/2024 em relação à última Progressão por Capacitação e que esteja nos Níveis de Capacitação II ou III, ou que possua 18 meses ou mais a partir do ingresso no Cargo, até 31/12/2024 (ou seja, que está no Nível de Capacitação I), e não solicitou a Progressão por Capacitação no prazo previsto:**

Excepcionalmente, o/a servidor/a poderá enviar documentos relativos à Progressão por Capacitação, via e-mail, ao Setor de Capacitação até 15/02/2025, com as capacitações devidas, observando a carga horária necessária para o novo Nível de Capacitação, conforme regra vigente no PCCTAE até 31/12/2024, a fim de que possa ser enquadrado no Cenário 1. A vigência da Progressão por Capacitação será a partir de 31/12/2024, cabendo apenas os retroativos devidos ao novo posicionamento na carreira, após a correlação de estruturas, a partir de 01/01/2025.

**c) Cenário 3: Servidor/a que em 01/01/2025 já possuía cinco anos ou mais de efetivo exercício no Cargo e não se enquadre nos Cenários 1 ou 2:**

Após as orientações da CNSC, a PROGEPE emitirá Comunicado quanto às providências a serem adotadas. A partir disso, o/a servidor/a deverá requerer a Aceleração da Progressão por Capacitação, dirigida ao Setor de Capacitação, atentando-se à carga horária/certificação necessárias segundo seu Nível de Classificação. Os efeitos financeiros retroagirão a 01/01/2025, desde que os requisitos tenham sido implementados até 01/01/2025. A implantação dependerá da atualização do SIAPE pelo MGI e os retroativos serão quitados nas folhas de pagamento seguintes à vigência da LOA/2025. Após a publicação das orientações da CNSC, a PROGEPE informará até quando será possível requerer a Aceleração da Progressão por Capacitação com efeitos retroativos a 01/01/2025.

**d) Cenário 4: Servidor/a que completar cinco anos de efetivo exercício no Cargo a partir de 02/01/2025 e não se enquadre nos Cenários 1 ou 2:**

Após as orientações da CNSC, a PROGEPE emitirá Comunicado quanto às providências a serem adotadas. A partir disso, o/a servidor/a deverá requerer a Aceleração da Progressão por Capacitação, dirigida ao Setor de Capacitação, atentando-se à carga horária/certificação necessárias segundo seu Nível de Classificação. Os efeitos financeiros retroagirão à data em que completou cinco anos de efetivo exercício no Cargo, observada a data de integralização dos cinco anos. A implantação dependerá da atualização do SIAPE pelo MGI e os retroativos serão quitados nas folhas de pagamento seguintes à vigência da LOA/2025.

**ATENÇÃO:** o/a servidor/a que apresentou processo de Progressão por Capacitação recentemente e cuja implantação ainda não foi efetivada pelo Setor de Capacitação deve aguardar a conclusão da análise pelo setor, não sendo necessária reiteração ou abertura de novo processo para esta finalidade.

#### **4) INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO:**

O Incentivo à Qualificação deixa de possuir a relação direta/indireta, aplicando-se, a partir de 01/01/2025, o percentual relativo a antiga relação direta conforme o Quadro abaixo, independente da área de formação/cargo/ambiente organizacional:

<b>Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do Cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)</b>	<b>Percentual de Incentivo à Qualificação</b>
Ensino fundamental completo	10%
Ensino médio completo	15%
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%
Curso de graduação completo	25%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%
Mestrado	52%
Doutorado	75%

Para o Incentivo à Qualificação, tem-se os seguintes cenários:

**a) Servidor/a com Incentivo, já implantado ou solicitado, até 31/12/2024, com relação indireta:**

A PROGEPE providenciará, de ofício, a migração para o novo percentual, não sendo necessário nenhum requerimento para esta finalidade. A alteração será feita assim que disponível a funcionalidade no SIAPE, observada a vigência da Lei Orçamentária Anual/2025 (LOA), conforme prevê a MP. Os efeitos financeiros retroagirão a 01/01/2025 e os retroativos serão quitados nas folhas de pagamento seguintes à vigência da referida LOA.

**b) Novas solicitações de Incentivo à Qualificação, a partir de 01/01/2025:**

Incentivo à Qualificação com relação direta - não houve alteração com a publicação da MP, portanto as solicitações seguem tramitando normalmente.

Incentivo à Qualificação com relação indireta - o processo será tramitado, mas a implantação ocorrerá após os ajustes no SIAPE e vigência da LOA/2025. Os efeitos financeiros retroagirão à data do requerimento, desde que o processo esteja instruído com os documentos adequados, e os retroativos serão quitados nas folhas de pagamento seguintes à vigência da referida LOA.

**5) OBSERVAÇÕES GERAIS:**

– Os efeitos financeiros decorrentes das disposições da Medida Provisória ficam sempre condicionados à vigência da LOA/2025, conforme estabelece o seu Art. 215, que ocorrerá uma vez concluídos os processos de votação, sanção, promulgação e publicação. A implantação em folha de pagamento depende, além da LOA, do adequado cadastro da nova estrutura da carreira no SIAPE pelo MGI.

– Quando vigente a LOA/2025, os efeitos financeiros decorrentes da MP se iniciarão a partir de 01/01/2025, respeitados os marcos temporais previstos em cada situação e considerados os devidos ajustes que serão realizados em momento oportuno, e conforme os montantes autorizados na LOA para o exercício financeiro de 2025 e para a despesa anualizada.

– No caso de Aposentados e Beneficiários de Pensão, apenas o Incentivo à Qualificação e reposicionamento na carreira serão efetivados. Os demais itens, a exemplo da Aceleração da Progressão por Capacitação, dependerão de orientação por parte da CNSC quanto à eventual aplicabilidade para essas categorias.

**Observado o volume esperado de afazeres diante da nova estrutura de carreira dos/as Técnico-Administrativos/as e Docentes a partir da MP n. 1.286/2024, as capacidades operacionais das equipes de trabalho, os demais processos habituais de competência dos setores que compõem a PROGEPE e o cronograma mensal das folhas de pagamento, registramos preliminarmente o seguinte em relação aos/às integrantes do PCCTAE:**

Tarefas que estão sendo executadas normalmente pela Coordenação de Desenvolvimento, independente da LOA/2025:

- Progressão por Mérito em que os 18 meses necessários na estrutura anterior foram integralizados até 31/12/2024;
- Progressão por Capacitação em que os 18 meses necessários na estrutura anterior foram integralizados até 31/12/2024 e o processo correspondente seja enviado ao Setor de capacitação, com as documentações necessárias, até 15/02/2025;
- Processos com requerimento de Incentivo à Qualificação com relação direta, com a documentação comprobatória necessária.

Tarefas que a Coordenação de Desenvolvimento aguardará a vigência da LOA/2025 e a parametrização da carreira no SIAPE:

- Progressão por Mérito com integralização de interstício de 12 a 18 meses a partir de 01/01/2025;
- Pedidos de Incentivo à Qualificação com relação indireta;
- Pedidos de Progressão por Capacitação em que os 18 meses necessários foram completados a partir de 01/01/2025. Essa modalidade de desenvolvimento na carreira deixou de existir, mas a PROGEPE irá verificar oportunamente se o pleito pode ser convertido em Aceleração da Progressão por Capacitação, caso o servidor possua os requisitos necessários;
- Pedidos de Aceleração da Progressão por Capacitação a partir de 01/01/2025;
- Pagamentos de retroativos referentes ao ano de 2025, em função da nova Tabela de Remuneração.

A Pró-Reitoria de Gestão para Pessoas está à disposição para esclarecimento de dúvidas e continuará a mantê-los informados à medida que novas orientações forem sendo divulgadas, garantindo que todos tenham informações e suporte necessários para esta fase de transição na carreira.

Por fim, destacamos que promoveremos na próxima semana um encontro no formato virtual, destinado aos/às servidores/as-técnico-administrativos/as, a fim de apresentar as regras listadas acima, momento em que poderão ser esclarecidas demais dúvidas porventura existentes.

**Claudia Denise da Silveira Tôndolo**  
Pró-Reitora de Gestão para Pessoas

**Luiza Edmée Viana E. Santo**  
Coordenadora de Desenvolvimento