



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
Diretoria de Desenvolvimento da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica

RECEBI
Em, 21 / 05 / 2015
às 16 : 27 horas
Mayara Leite
Assinatura do Responsável

Ofício Circular nº 42 /2015/DDR/SETEC-MEC

Brasília, 08 de maio de 2015.

Aos (as) Magníficos (as) Reitores (as) das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

c/c aos Dirigentes de Gestão de Pessoas das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

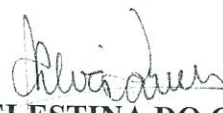
Assunto: Progressão PCCTAE

Magníficos(as) Reitores(as) e Senhores(as) Dirigentes,

1. Enviamos, para conhecimento, cópia do Ofício-Circular nº 006/2015-CGGP/SAA/SE/MEC, emitido pelo órgão setorial do SIPEC, quanto aos critérios a serem observados quando da concessão de Progressão por Capacitação Profissional devida aos servidores pertencentes ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

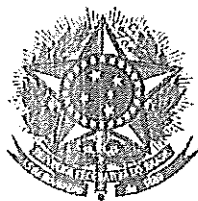
2. Orientamos que a referida progressão seja concedida de acordo com a normativa acima citada.

Atenciosamente,


NILVA CELESTINA DO CARMO
Diretora de Desenvolvimento da Rede - Substituta

*À DGER, para
ciência e monitoração
Em 27/05/15*


Cícero Nícolas do Nascimento
Reitor do IFPB



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SUBSECRETARIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS
COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE LEGISLAÇÃO DE PESSOAL E ORIENTAÇÃO TÉCNICA
DIVISÃO DE ESTUDOS DA APLICAÇÃO DE LEGISLAÇÃO DE PESSOAL
ESPLANADA DOS MINISTÉRIOS BL. "L" - ANEXO 1 - 3º ANDAR BRASÍLIA - DF CEP: 70.047-900

Ofício-Circular nº 006 /2015-CGGP/SAA/SE/MEC

Brasília, 05 de maio de 2015.

Aos Dirigentes de Gestão de Pessoas das Instituições Federais de Ensino vinculadas ou subordinadas ao Ministério da Educação

Assunto: Progressão PCCTAE.

Prezados Senhores,

1. O presente expediente tem por objetivo dar amplo conhecimento dos critérios a serem observados quando da concessão de Progressão por Capacitação Profissional devida aos servidores pertencentes ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.
2. Preliminarmente, faz-se necessário observar a Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação e acerca do desenvolvimento na referida carreira, assim dispõe:

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

§1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de

certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

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

§3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

§4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior; vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula. (Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012)

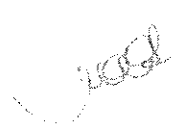
§5º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

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

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

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

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



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

3. Pelo exposto, observa-se que o desenvolvimento na carreira do PCCTAE se dá por meio de Progressão por Capacitação Profissional e Progressão por Mérito Profissional, estando a primeira vinculada a apresentação de certificado de curso de capacitação com a carga horária necessária à mudança de nível, nos termos do anexo III da lei supramencionada.
4. Feitas as presentes considerações, informamos que chegou ao conhecimento desta Coordenação que a concessão da Progressão por Capacitação Profissional está sendo concedida de forma equivocada nos casos em que o servidor apresenta certificado de curso com carga horária superior àquela exigida para mudança de nível pretendida.
5. Para melhor entendimento, vejamos a tabela estabelecida pela Lei nº 11.091/2005, *in verbis*:

Anexo III

(Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012)

TABELA PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

<i>NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO</i>	<i>NÍVEL DE CAPACITAÇÃO</i>	<i>CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO</i>
<i>A</i>	<i>I</i>	<i>Exigência mínima do Cargo</i>
	<i>II</i>	<i>20 horas</i>
	<i>III</i>	<i>40 horas</i>
	<i>IV</i>	<i>60 horas</i>
<i>B</i>	<i>I</i>	<i>Exigência mínima do Cargo</i>
	<i>II</i>	<i>40 horas</i>
	<i>III</i>	<i>60 horas</i>
	<i>IV</i>	<i>90 horas</i>
<i>C</i>	<i>I</i>	<i>Exigência mínima do Cargo</i>
	<i>II</i>	<i>60 horas</i>
	<i>III</i>	<i>90 horas</i>
	<i>IV</i>	<i>120 horas</i>
<i>D</i>	<i>I</i>	<i>Exigência mínima do Cargo</i>
	<i>II</i>	<i>90 horas</i>
	<i>III</i>	<i>120 horas</i>
	<i>IV</i>	<i>150 horas</i>
<i>E</i>	<i>I</i>	<i>Exigência mínima do Cargo</i>
	<i>II</i>	<i>120 horas</i>
	<i>III</i>	<i>150 horas</i>
	<i>IV</i>	<i>Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas</i>



6. A título de exemplificação, observa-se que um determinado servidor, que encontra-se no Nível de Classificação D, Nível de Capacitação I, necessita de 90 horas para progredir ao nível subsequente dentro de sua classe. Considerando essa situação, verificou-se, no âmbito das IFES, que o servidor que apresenta certificado de 150 horas, obtém progressão do nível I diretamente para o nível IV.

7. Diante de tal fato, faz-se imperioso ressaltar que não há previsão legal para concessão de Progressão nestes termos. Cabe-nos reiterar o que estabelece o texto legal quanto à referida concessão. Vejamos, *in verbis*:

§3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

8. Resta claro, pela simples leitura do dispositivo supramencionado, que a Progressão por Capacitação Profissional se dá de um determinado nível de capacitação para seu subsequente. Nesse sentido, é válido mencionar que a palavra subsequente afasta qualquer possibilidade de conceder “saltos” dentre os níveis de capacitação estabelecidos pelo Anexo III da Lei nº 11.091/2005, tendo em vista que significa algo imediato, seguinte, que vem depois.

9. Ainda, além do que estabelece a legislação acima apresentada, cabe-nos mencionar que a Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – SEGEP/MPOG, enquanto órgão central do SIPEC, por meio da Nota Técnica nº 756/COGES/DENOP/SRH/MP, de 15 de dezembro de 2009, cuja cópia segue em anexo, pacificou o entendimento de que a Progressão por Capacitação Profissional ocorrerá do nível no qual o servidor se encontra, para o imediatamente posterior.

10. É válido observar que a SEGEP atua como órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC e, de acordo com o artigo 6º do Decreto nº 67.326/1970, tem como competência “o estudo, formulação de diretrizes, orientação normativa, coordenação, supervisão, controle e fiscalização específica de assuntos concernentes à Administração Federal”.

11. Sendo assim, resta claro que a SEGEP/MPOG é órgão competente para a elaboração de normas e orientações a serem observadas e cumpridas no âmbito do SIPEC, de modo que os entendimentos proferidos pela referida Secretaria vinculam os demais órgãos, setoriais e seccionais.

12. Diante de tal prática, faz-se imprescindível observar o princípio da legalidade, instituído expressamente na Constituição Federal, que impõe ao administrador agir única e exclusivamente de acordo com o que dispõe a lei, limitando sua atuação aos preceitos previamente estabelecidos pelo legislador. A esse respeito, vejamos o que leciona o doutrinador Hely Lopes Meireles acerca da matéria:

“a legalidade, como princípio de administração, significa que o administrador público está, em toda sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei, e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se à responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso”.

13. Dessa forma, ressaltamos que não há possibilidade de conceder Progressão por capacitação Profissional aos servidores pertencentes à carreira do PCCTAE, nos moldes ora suscitados, uma vez que a Lei nº 11.091/2005 não prevê tal possibilidade. E, ainda, a prática de ato que contraria a legislação enseja a necessidade de apurar a responsabilidade do administrador que pratica tal ato.

14. Convém ressaltar, àquelas Instituições que concederam a Progressão ora mencionada em desacordo com a legislação, deverão rever tais concessões e verificar a reposição ao erário nos moldes do artigo 46 da Lei nº 8.112, observando os ditames da Orientação Normativa nº 05, de 21 de fevereiro de 2013, da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

15. Por todo o exposto, encaminhamos as presentes considerações para conhecimento e providências necessárias à correta observação da lei, por parte das Instituições Federais de Ensino, bem como para que sejam apuradas as situações irregulares, verificando a responsabilidade de quem deu causa ao ato ilegal e, ainda, a necessidade de reposição ao erário em cada caso.

16. Sendo estas as considerações que temos para o momento.

Atenciosamente,


DAMÁRIS ORRU DE AZEVEDO AGUIAR
Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO
Secretaria de Recursos Humanos
Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais
Coordenação – Geral de Elaboração, Sistematização e Aplicação das Normas

NOTA TÉCNICA Nº 756 /COGES/DENOP/SRH/MP

ASSUNTO: Progressão por Capacitação

Referência: 23119.000455/2008-69

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. O presente processo versa sobre solicitação de orientação proveniente do Instituto Benjamin Constant, de interesse do servidor Jefferson Gomes de Moura, quanto à concessão de Progressão Funcional por Capacitação.
2. O servidor supracitado, anteriormente posicionado na Classe D - Nível I, apresentou certificado de conclusão de curso de "Inglês Intermediário" com carga horária de 250 horas, obtendo assim, junto à Instituição Federal de Ensino, a Progressão por Capacitação, através da Portaria nº 115 de 28 de novembro de 2008. O servidor teve sua Progressão concedida do Nível I para o Nível IV da Classe D.
3. O ato fora retificado pois, com base na Legislação que orienta e versa sobre tal maneira de Progressão (Lei nº 11.091/2005; Lei nº 11.233/2005 e Decreto nº 5824/2006), esta não poderá ser concedida um Nível para outro que não o subsequente. Ou seja, o servidor deveria ir do Nível I para o Nível II.
4. O servidor contesta tal retificação, acreditando que o princípio da isonomia estava sendo ferido, por conceder a Progressão de apenas um Nível (no caso, para o Nível II) tanto para quem apresentasse certificado de curso com carga horária de 90 horas, quanto para quem apresentasse certificado de curso com carga horária superior (120 ou 150).

ANÁLISE

(Fls. - 2 - da Nota Técnica nº /COGES/DENOP/SRH/MP, de de de 20).



5. Citando a Legislação pertinente à apreciação e discussão em tela, temos:

Lei nº 11.091/2005

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

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

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

§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III desta Lei, é vedada a soma de cargas horárias de cursos de capacitação.

§ 5º A mudança de nível de capacitação e do padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação." (grifamos)

Decreto nº 5824/2006

"Art. 4º No enquadramento dos servidores ativos, dos aposentados e dos instituidores de pensão no nível de capacitação correspondente às certificações apresentadas, deverão ser observadas as cargas horárias definidas no Anexo III da Lei nº 11.091, de 2005, e a correlação entre o conteúdo do curso e as atividades que definem o ambiente organizacional (constante da Portaria nº 9 de 29 de junho de 2006) de atuação do servidor." (grifamos)

ANEXO III
(Redação dada pela Lei nº 11.233 de 2005)

TABELA PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
	I	Exigência mínima do Cargo
A	II	20 horas
	III	40 horas

(Fls. - 3 - da Nota Técnica nº /COGES/DENOP/SRH/MP, de de de 20).



	IV	60 horas
	I	Exigência mínima do Cargo
B	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
	I	Exigência mínima do Cargo
C	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
	I	Exigência mínima do Cargo
D	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
	I	Exigência mínima do Cargo
E	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação superior a 180 horas

Portaria nº 9 de 29 de junho de 2006

"O MINISTRO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, no uso de sua competência e em conformidade com o estabelecido no §1º- do art 10, da Lei nº- 11.091, de 12 de janeiro de 2005, resolve:

Art. 1º Definir, na forma do Anexo a esta Portaria, os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação."

FERNANDO HADDAD



ANEXO

Cursos de capacitação que não sejam de educação formal Para todos os ambientes organizacionais

"Os cursos de capacitação nas áreas abaixo relacionadas, com carga horária mínima exigida, e que não sejam de educação formal em nível médio técnico, profissionalizante, graduação e pós-graduação, poderão ser utilizados para fins de progressão por capacitação para todos os servidores, independentemente do ambiente organizacional:

- Administração pública
- Estado, governo e políticas públicas
- Relações de trabalho
- Desenvolvimento sócio-ambiental
- Qualidade no atendimento
- Planejamento, avaliação e processo de trabalho
- Língua portuguesa
- Redação
- ~~Língua estrangeira~~
- Linguagem de sinais
- Matemática básica
- ... "

6. O servidor acredita que a Progressão por Capacitação deva ocorrer tanto de um nível para o nível seguinte, como do primeiro nível para o último nível, p. ex., pois entende que este desenvolvimento se dá conforme a carga horária do curso cujo certificado seja apresentado. Existe ainda uma interpretação equivocada por parte do servidor do real conceito do termo "subseqüente" utilizado no § 3º, Art. 10, Lei nº 11.091/2005, dúvida que será dirimida ao longo do despacho.

7. O Decreto nº 5824/2006 - ao determinar que o enquadramento do servidor no nível de capacitação observará a carga horária definida pela Lei nº 11.091/2005 e a correlação entre o conteúdo do curso e as atividades que definem o ambiente organizacional - remete ao texto da Portaria nº 9 de 29 de junho de 2006, que menciona a existência de uma carga horária mínima exigida.

8. A Lei nº 11.091/2005 traz dentre seus dispositivos:

"§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subseqüente, no mesmo nível de classificação, em



padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III desta Lei, é vedada a soma de cargas horárias de cursos de capacitação."

9. Ao estabelecer que "será posicionado no nível de capacitação subseqüente", o legislador quis dizer que será enquadrado no nível imediatamente posterior ao que se encontra. (veremos, ainda, definição do termo em destaque). Pode-se ter ainda mais definido tal objetivo quando, no parágrafo seguinte, veda a soma de cargas horárias para fins de Progressão por Capacitação. Não podendo, desta forma, o servidor aproveitar as horas que excedam o mínimo determinado para cada nível, tentando "saltar" mais de um nível ao obter sua progressão.

10. Aprofundando nos esclarecimentos, esta Coordenação oferece o significado do termo "subseqüente", causador de dúvidas, além de outros que facilitam compreensão:

Retirados do Dicionário de Língua Portuguesa Silveira Bueno, Edição Revista e Atualizada, São Paulo: FTD, 2000.

- Subseqüência: seguimento; continuação. (Continuação: sucessão; prosseguimento).

- Subseqüente: imediate; seguinte; posterior. (Imediato: seguinte; posterior).

11. Deve-se compreender que, tratando-se da Progressão por Capacitação, para cada nível foi estabelecido um mínimo de horas a serem cumpridas em curso. Não há que se falar em ferimento do Princípio da Isonomia, pois consta na Legislação a informação de que a Progressão consistirá na mudança de nível de capacitação subseqüente.

12. Logo, supõe-se que o servidor estava ciente da forma como se daria sua Progressão: para o Nível imediatamente posterior - Nível II e do requisito da "carga horária mínima exigida" para cada Progressão (texto da Portaria nº 9, de 29/06/06 – que determina os cursos de capacitação que serão utilizados para fins de Progressão).

CONCLUSÃO

13. O servidor em questão estava posicionado no Nível I da Classe D. De acordo com a Lei nº 11.091/2005: Para obter a Progressão por Capacitação, que se daria para o Nível subseqüente, deveria apresentar certificado de curso com a carga horária mínima de 90 horas. Não há, portanto, menção na Lei de aproveitamento das horas que ultrapassem o mínimo estabelecido para a Progressão, não podendo o servidor exigir que tal mecanismo seja válido e aplicado ao seu desenvolvimento, pois, isto sim,

(Fls. - 6 - da Nota Técnica nº /COGES/DENOP/SRH/MP, de de de 20).



feriria o Princípio da Isonomia – conceder a um único servidor Progressão por meio de critérios não dispostos em Lei.

14. Com tais esclarecimentos, propomos o encaminhamento do presente processo à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação, para conhecimento e ciência do interessado.

À consideração superior.

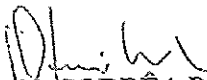
Brasília, 15 de Dezembro de 2009.


EMERÍUDA BORGES SANTOS
Chefe de Divisão DIPCC/COGES/SRH/MP

De acordo.

Encaminhe-se à COGEP/MEC, conforme proposto.

Brasília, 15 de Dezembro de 2009.


OTÁVIO CORRÊA PAES
Coordenador-Geral de Elaboração,
Sistematização e Aplicação das Normas Substituto

