



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 I - 3º ANDAR BRASÍLIA - DF CEP. 70.047-900

NOTA TÉCNICA Nº 32/2013-COLEP/CGGP/SAA/SE/MEC

ASSUNTO: Progressão Funcional - PCCTAE.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Versa a presente Nota Técnica sobre questões concernentes à concessão de Progressão Funcional, prevista pela Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, bem como sobre sua regulamentação e os procedimentos a serem adotados para esta concessão, nos termos do Decreto 5.824/2006. Os questionamentos ora analisados foram encaminhados pela Universidade Federal de Uberlândia – UFU, por meio do [REDACTED], protocolado sob o nº [REDACTED] 91; pela Universidade Federal de Rondônia – UNIR, através do processo nº [REDACTED] e; pela Fundação Universidade de Brasília – UnB, por meio do processo nº [REDACTED]

ANÁLISE

2. No que diz respeito a esses questionamentos, a UNIR apresenta pedido de servidora aposentada que requer progressão funcional. Faz-se necessário esclarecer que não foi possível compreender a situação em tela, tendo em vista a ausência de detalhes, fundamentos e justificativas na formulação do referido pedido.

3. Pelo que consta nos autos, pode-se concluir que a servidora, apesar de aposentada, requer que lhe seja concedida progressão por mérito. No entanto, não resta clara qual a fundamentação de tal solicitação, bem como a IFE não apresenta qualquer informação acerca da vida funcional da presente servidora.

4. Ressalte-se, ainda, que não consta nos autos dúvida ou questionamento devidamente

formulado, de modo que nos permita compreender a circunstância na qual se encontra a servidora e qual a expectativa da UNIR junto a este Ministério. A IFE tão somente anexou aos autos, cópia de processo referente à progressão funcional por mérito, sem especificar a finalidade do referido.

5. Sendo assim, esclarecemos que os autos não oferecem informações suficientes à realização de uma análise eficaz, ficando esta Coordenação impossibilitada de proferir qualquer entendimento acerca da situação em comento.

6. Quanto aos demais processos ora analisados, a UFU apresenta questionamentos a respeito da avaliação de desempenho de servidores afastados e que respondem a processo administrativo disciplinar, especificando algumas situações concretas.

7. Acerca dos referidos questionamentos, verificamos que estes foram encaminhados a este Ministério anteriormente, por meio do [REDACTED] e foram devidamente respondidos, através de parecer emitido por esta Coordenação, sob protocolo de nº [REDACTED]

8. Sendo assim, anexamos o parecer supramencionado com as informações e esclarecimentos pertinentes ao caso em comento.

9. Por fim, no que diz respeito à solicitação feita pela UnB, chegam os autos a esta Coordenação para esclarecimento de dúvidas referentes aos procedimentos a serem adotados no caso de servidores que deixaram de progredir, em algum momento, por não apresentarem documentação necessária ao processo de avaliação de desempenho.

10. Conforme as informações apresentadas, é recorrente a interposição de requerimento administrativo de servidores da UnB solicitando progressão por mérito retroativa. Nesse sentido, vejamos o que dispõe a Lei nº 11.091/2005 a respeito de Progressão por Mérito Profissional:

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 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). (destaque nosso)

11. É válido mencionar, ainda, o que estabelece a Nota Técnica nº 001/2007/CGGP/SAA/MEC, *in verbis*, acerca dos requisitos necessários à concessão da progressão ora pleiteada:

Assim, para efeito de concessão é necessário observar dois requisitos, a saber:



- *Interstício – Período mínimo de efetivo exercício exigido para a concessão de progressão por mérito, durante o qual o servidor será submetido a avaliação de desempenho. A Lei nº 11.091/2005 determina que este deva ser de 02 (dois) anos de efetivo exercício no cargo exercido pelo servidor.*
- *Resultado no Programa de Avaliação de Desempenho – é o resultado positivo obtido a partir da aplicação do processo de avaliação de desempenho.*

2. Em relação ao interstício para a Progressão por Mérito

- *Servidores que no PUCRCE não estavam no último padrão de vencimento.*

No caso dos servidores que, no momento do enquadramento na Lei nº 11.091/2005, ainda não haviam atingido no PUCRCE o último padrão de vencimento, isto é, ainda não haviam atingido o padrão SIII, o resíduo de tempo entre a última progressão e a inclusão no PCCTAE (01 de março de 2005) deverá ser computado para efeito de concessão da primeira Progressão por Mérito.

Exemplificando:

- *Um servidor "A" quando de seu enquadramento no PCCTAE estava posicionado no PUCRCE no padrão de vencimento SII e teve sua última Progressão por Mérito em março de 2003. Conforme a Lei estabelece, este servidor já teria adquirido o direito à concessão de Progressão por Mérito em março de 2005, caso obtivesse resultado positivo em programa de avaliação de desempenho.*
- *Um servidor "B", quando de seu enquadramento no PCCTAE estava posicionado no PUCRCE no padrão de vencimento SI e teve sua última Progressão por Mérito em agosto de 2004. Este, em agosto de 2006 já teria possibilidade de progredir por mérito, uma vez satisfeita a condição de obtenção de resultado positivo em programa de avaliação de desempenho.*
- *Um servidor "C", que estava no cargo a menos de dois anos quando da implantação do PCCTAE, isto é, ingressou no cargo que ocupa no período compreendido entre 01 de março de 2003 e 12 de janeiro de 2005. Supondo que o seu ingresso tenha sido em 01 de agosto de 2004, em 01 de agosto de 2006 ele já teria possibilidade de progredir por mérito, uma vez satisfeita a condição de obtenção de resultado positivo em programa de avaliação de desempenho.*
- *Servidores que no PUCRCE estavam no último padrão de vencimento.*

Neste caso, a Resolução/CNS nº 03, de 01 de dezembro de 2006 estabelece que:

"Para os servidores que no PUCRCE estavam no último padrão do cargo será computado o resíduo de tempo de serviço que porventura tenha restado do enquadramento no PCCTAE. O resíduo a ser considerado para a Progressão por Mérito será aquele que exceder os anos pares considerados para o enquadramento por tempo de serviço público federal."



Tomando como exemplo dois servidores que no PUCRCE já estavam no padrão de vencimento SIII:

- Um servidor "D" que, no momento de seu enquadramento, tinha 22 (vinte e dois) anos e 08 (oito) meses de serviço público federal. Este servidor foi enquadrado no Padrão de Vencimento 12 e o resíduo de tempo restante do enquadramento foi de 08 (oito) meses. Assim, este tempo de 08 (oito) meses deverá ser considerado para a sua Progressão por Mérito. Neste caso, o servidor tem a possibilidade de concessão da Progressão por Mérito se dê a partir de 01 de julho de 2006, uma vez que:

- o Em 01 de março 2005 o servidor já tem 08 meses para computar na contagem do interstício faltando-lhe, portanto, 16 meses. Então 01 de março de 2005 + 16 meses = 01 de julho de 2006 → adquire o direito de progredir por mérito, desde que obtenha resultado positivo em programa de avaliação de desempenho.

- Um servidor "E" que, no momento de seu enquadramento, tinha 23 (vinte e três) anos e 08 (oito) meses de serviço público federal. Este servidor foi enquadrado no Padrão de Vencimento 12 e o resíduo de tempo restante do enquadramento foi de 01 (um) ano e 08 (oito) meses. Assim, este tempo de 01 (um) ano e 08 (oito) meses deverá ser considerado para a sua Progressão por Mérito. Neste caso, o servidor tem a possibilidade de que a concessão da Progressão por Mérito se dê em 01 de julho de 2005, pois:

- o Em 01 de março 2005 o servidor já tem 20 meses para computar na contagem do interstício faltando-lhe, portanto, 04 meses. Então 01 de março de 2005 + 04 meses = 01 de julho de 2005 → adquire o direito de progredir por mérito, desde que obtenha resultado positivo em programa de avaliação de desempenho.

(...)

3. Em relação ao Programa de Avaliação de Desempenho.

As IFE que já procediam a Progressão por Mérito de seus servidores, a partir do resultado de um programa de avaliação de desempenho, poderão continuar utilizando este mesmo instrumento para a concessão da progressão até 30 de junho de 2007. A partir desta data o instrumento de avaliação deverá estar de acordo com o que estabelece o inciso III do § 3º do Art. 24, da Lei nº 11.091/2005 e o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006. A apuração do interstício para a concessão da Progressão por Mérito deverá seguir a orientação discriminada no item 2 desta Nota Técnica.

As IFE que não utilizavam um programa de avaliação de desempenho como balizador para a concessão da Progressão por Mérito a seus servidores, isto é, onde a Progressão por Mérito era concedida automaticamente a cada 02 anos de efetivo exercício, deverão:



- *Dar início, até o dia 01 de julho de 2007, a execução do Programa de Avaliação de Desempenho, conforme estabelecido o inciso III do § 3º do Art. 24, da Lei nº 11.091/2005 e o Decreto nº 5.825/2006.*
- *Somente após dois anos contados a partir do início da execução do Programa de que trata o item anterior, a IFE poderá iniciar a concessão da Progressão por Mérito a seus servidores, observada a retroatividade de seus efeitos, de acordo com a contagem do interstício estabelecido no item 2 desta Nota Técnica.*
- *Exclusivamente nestas instituições ao servidor que venha a se aposentar até 01 de julho de 2009, serão concedidas automaticamente as progressões a que ele fizer jus. Para tanto, antes de publicado o ato de aposentadoria, deverá ser efetivada a concessão retroativa à data em que o servidor cumpriu o interstício, respeitado o estabelecido no item 2 desta Nota Técnica.*

12. Há que se considerar, por fim, que o Decreto nº 5.825/2006 mencionado na NT supra, dispõe que *“a aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE”*.

13. Analisando a situação apresentada pela UnB, os servidores que não participaram do processo de avaliação de desempenho, deixando de progredir em determinados interstícios, querem realizar referida avaliação de maneira retroativa, para, assim, adquirir tal progressão. Ocorre que não há previsão legal de uma modalidade retroativa de avaliação de desempenho, tendo em vista o caráter e finalidade desse instrumento.

14. Conforme se observa nos dispositivos supramencionados, esse procedimento é um dos requisitos indispensáveis à concessão da progressão por mérito profissional e seu caráter avaliativo tem o objetivo de analisar, em tempo hábil e de maneira eficaz, as ações da IFE, as atividades das equipes de trabalho, as condições de trabalho e as atividades individuais, inclusive as das chefias.

15. Em função disso, é inviável para a Administração proceder no sentido de permitir que avaliação de desempenho seja realizada de maneira retroativa, sem obedecer aos critérios existentes para tanto e, ainda, fere o interesse do legislador quando da criação das regras concernentes ao referido processo avaliativo.

16. É imprescindível que a UnB faça uma análise criteriosa quanto às medidas adotadas na época da avaliação de desempenho ora questionada, de modo que chegue a uma conclusão sobre a existência ou não de falhas.

17. O Programa de Avaliação de Desempenho é executado em cada IFE de forma independente e autônoma, seguindo a legislação e os regulamentos vigentes acerca do assunto, ou seja, cabe à UnB avaliar de que maneira procedeu diante da avaliação em tela.

18. Caso seja identificado que houve erro por parte da Administração, a IFE deve estabelecer critérios para realizar avaliação de desempenho, de modo que as normas que regem a



presente matéria não sejam contrariadas.

CONCLUSÃO

19. Isto posto, diante de todos os questionamentos ora analisados, são estas as elucidações pertinentes às situações que nos foram apresentadas:

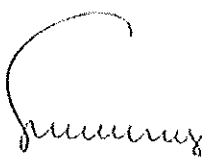
- No processo encaminhado pela UNIR não constam informações suficientes para realização de uma análise técnica acerca do problema apresentado. Faz-se necessário que a IFE esclareça qual a situação de fato e formule um questionamento, especificando quais os esclarecimentos requeridos.
- As dúvidas suscitadas nos autos encaminhados pela UFU foram respondidas anteriormente, em processo de mesmo teor, conforme cópia de parecer em anexo.
- Considerando o ordenamento jurídico vigente no que diz respeito à avaliação de desempenho para fins de Progressão por Mérito Profissional e, ainda, tendo em vista o caráter e a finalidade desse instrumento, não cabe a realização de avaliação retroativa, por parte da Administração.

20. Sendo esses os esclarecimentos que prestamos, submetemos os presentes autos à consideração superior, propondo o encaminhamento dos processos às suas respectivas instituições de origem.

DAJ, 09 de janeiro de 2013.


ELAYNE MARIA DA SILVA BATISTA
SIAPE nº 1687797

De acordo.
Encaminhe-se como proposto.
Brasília, 11 de janeiro de 2013.


SIMONE NUNES CARVALHO
Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas – Substituta