



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 433/2012-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 Juiz de Fora – UFJF, por meio do processo nº [REDACTED], pela Universidade Federal da Integração Latino-Americana – UNILA, através do processo nº [REDACTED] e; pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – IFTO, por meio do processo nº [REDACTED].

ANÁLISE

2. A priori, cumpre-nos mencionar o que dispõe a Lei nº 11.091/2005 acerca da Progressão Funcional. Vejamos:

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

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

§2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o

[Assinatura]

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).

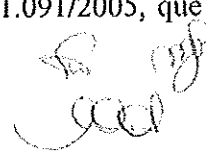
§7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008).

§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).

3. Quanto aos questionamentos que nos foram apresentados, o IFTO, por meio do processo nº [REDACTED], solicita esclarecimentos no que diz respeito à situação de servidora que iniciou curso de capacitação em período anterior ao seu ingresso no cargo público que atualmente ocupa.

4. A servidora foi investida no cargo de Assistente em Administração em 26 de outubro de 2007 e apresentou certificado de que concluiu Curso de Inglês em dezembro de 2007, por meio do qual solicitou progressão funcional.

5. A Diretoria de Gestão de Pessoas do IFTO, através de análise proferida pela Coordenação de Legislação e Normas, indeferiu a solicitação da referida servidora por entender que seu certificado corresponde a curso realizado anteriormente a seu ingresso no cargo público em questão. Para tanto, tal coordenação baseou-se no V, artigo 5º da Lei nº 11.091/2005, que



estabelece que *"nível de capacitação é a posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso"* (grifo nosso).

6. Conforme se observa nos autos do processo, a servidora cumpriu o interstício de 18 (dezoito) meses exigido para a concessão da progressão, bem como a carga horária do curso concluído atende àquela estabelecida pelo Anexo III da Lei n 11.091/2005, que apresenta a tabela das cargas horárias necessárias para progressão por capacitação profissional.

7. No que diz respeito ao período de realização e conclusão do curso em tela, a Nota Técnica nº 4/CGGP/SAA/MEC, de 09 de junho de 2009, estabelece que *"o enquadramento no nível de capacitação dar-se-á de acordo com os certificados dos cursos de capacitação obtidos durante o período em que o servidor esteve em efetivo exercício no Serviço Público Federal"*.

8. Ainda, vejamos entendimento deste Ministério, contido nas informações exaradas nos autos do processo nº [REDACTED], emitido pela Divisão de Estudos da Aplicação de Legislação de Pessoal-DAJ/COLEP/CGGP/SAA/MEC:

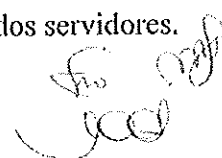
11. Há que se destacar que, cursos de capacitação obtidos antes do ingresso do servidor no órgão podem ser utilizados, desde que cursados e concluídos durante o efetivo exercício do servidor no Serviço Público Federal, conforme restou entendido na Nota Técnica nº 04/CGGP/SAA/MEC da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas deste Ministério (cópia em anexo).

12. Portanto, no caso em questão, o certificado apresentado pela interessada pode ser utilizado para fins de progressão por capacitação profissional, uma vez que a interessada concluiu o curso quando já encontrava-se ocupando cargo efetivo no serviço público federal, todavia, o tempo de serviço exercido pela mesma como professora substituta não pode ser computado para fins de progressão. (grifo nosso)

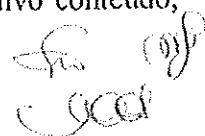
9. De fato, o conceito de "nível de capacitação" estabelecido pela Lei nº 11.091/2005 determina que o curso seja realizado após o ingresso no cargo público. No entanto, é importante lembrar um dos princípios fundamentais de interpretação, segundo qual não pode o intérprete restringir onde a lei não restringe ou excepcionar onde a lei não excepciona.

10. Não há qualquer restrição quanto à possibilidade do curso ser parcialmente realizado após o ingresso no Serviço Público Federal. Resta claro que o certificado apresentado pela servidora em tela pode ser considerado para fins de progressão por capacitação profissional, tendo em vista que foi obtido no decorrer de seu efetivo exercício.

11. Passamos aos encaminhamentos feitos pela UFJF, por meio do processo nº [REDACTED], e pela UNILA, através do processo nº [REDACTED], onde se questiona sobre a contagem de carga horária de curso concluído por determinados servidores.



12. A UFJF questiona sobre a possibilidade de fazer somatória de cargas horárias correspondentes a conteúdos de um mesmo curso e sobre a relação entre esses conteúdos e o ambiente organizacional do servidor requerente.
13. A UNILA encaminha solicitação de servidora impetrante de requerimento de Progressão por Capacitação Profissional, tendo em vista impasse entre o Departamento de Desenvolvimento Profissional e Pessoal – DDPP e a Comissão Interna de Supervisão da universidade, sobre somatória de cargas horárias de um mesmo curso.
14. A priori, cumpre-nos esclarecer que este Ministério não configura instância recursal, devendo somente prestar os esclarecimentos necessários à elucidação das dúvidas ora apresentadas. Dessa forma, caberá à UNILA proferir análise de mérito para fins de resposta à demanda apresentada.
15. Nesse sentido, é válido ressaltar o artigo 10, §4º da lei nº 11.091/2005, estabelece que *“no cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III desta Lei, é vedada a soma de cargas horárias de cursos de capacitação”*.
16. Acerca do referido dispositivo, é possível evidenciar que o texto legal refere-se à situação em que se utiliza mais de um curso para atingir as cargas horárias exigidas no Anexo III mencionado.
17. A situação apresentada pelas universidades refere-se a servidores que concluíram curso cuja carga horária atende àquela estabelecida pelo Anexo III da Lei nº 11.091/2005, para fins de progressão. No entanto, questiona-se sobre a análise da relação a ser estabelecida entre o curso concluído e o ambiente organizacional dos servidores em tela e sobre a somatória das cargas horárias dos conteúdos abordados nos cursos.
18. Nos presentes casos, os servidores apresentaram certificado de cursos juntamente com suas ementas. Ambas as universidades analisaram cada conteúdo e suas cargas horárias, fazendo a somatória destas e estabelecendo qual possui relação direta ou indireta com os ambientes organizacionais.
20. A respeito dos casos em comento, se o servidor conclui determinado curso, não há que dividir a sua carga horária em função do conteúdo abordado. A ementa do curso serve, tão somente, para especificar os conhecimentos e conteúdos relacionados àquele estudo e isso deve ser utilizado somente para estabelecer a relação direta ou indireta com o ambiente organizacional.
21. É sabido que para concessão de progressão por capacitação profissional, faz-se necessário que o evento de capacitação realizado esteja diretamente relacionado com o cargo do servidor e seu ambiente organizacional, bem como que esteja previsto no plano anual de capacitação da instituição de ensino.
22. Deve-se analisar o curso como um todo e, com base no respectivo conteúdo,



determinar se há a relação direta. Não se faz necessário dividir a carga horária do curso e somar aquelas que possuem relação direta. Desta feita, o servidor deve, tão somente, apresentar certificado de curso que atenda à carga horária estabelecida no Anexo III da Lei nº 11.091/2005 e essa deve ser considerada em sua totalidade.

23. Nos casos em tela, a UFJF e a UNILA devem observar se tanto o “Curso LOGOS” quanto o “Curso Regular Fiscal Modular”, concluídos pelos respectivos requerentes, correspondem aos conceitos estabelecidos pelo Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112/90. Vejamos:

Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

(...)

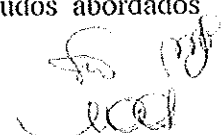
III - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

24. A presente análise prende-se ao fato de que os cursos realizados pelos requerentes referem-se a curso destinado à preparação para concursos públicos, vestibulares ou reciclagem de conhecimento. Diante disso, ressalte-se que o objetivo da Progressão por Capacitação Profissional consiste em estimular o servidor a capacitar-se, visando melhor desempenho e execução de suas atividades laborais e, conseqüentemente, do serviço público prestado.

25. Há que se considerar que esse tipo de curso vai de encontro ao conceito de educação não formal, para fins de capacitação, conforme se pode observar na Portaria MEC nº 9, de 29 de junho de 2006, que “define os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor”

26. É imprescindível analisar se os cursos de capacitação apresentados pelos servidores, quando do requerimento da progressão por capacitação, se encaixam com as determinações contidas na referida portaria e, ainda, se atendem ao interesse da Administração, de modo que venha a contribuir com a atividade fim da instituição e com o desenvolvimento individual do servidor.

27. Diante do exposto, resta clara a impossibilidade de desmembrar a carga horária de um único curso, conforme seus conteúdos, com o intuito de analisar a relação entre tal curso e o ambiente organizacional de cada servidor. Os conhecimentos e conteúdos abordados



devem servir, apenas, para auxiliar na análise dessa relação.

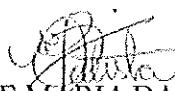
CONCLUSÃO

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

- Independentemente de o servidor ter realizado parte do curso de capacitação em momento anterior ao seu ingresso em cargo público, a carga horária correspondente deve ser considerada para fins de Progressão por Capacitação Profissional, desde que a data de conclusão desse curso ocorra no transcorrer do efetivo exercício.
- A carga horária exigida por lei deve ser respeitada e para atendê-la, o servidor precisa apresentar certificado ou título que corresponda, em sua totalidade, a esse requisito legal. Não é possível desmembrar carga horária de um mesmo curso.
- O curso realizado pelo servidor deve possuir relação direta com seu ambiente organizacional, bem como ser relevante para seu desenvolvimento individual e atender ao interesse da Administração.

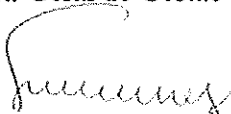
29. Sendo esses os esclarecimentos que prestamos, submetemos os presentes autos à consideração superior, propondo o encaminhamento dos processos às suas respectivas instituições de origem. 

DAJ, 19 de novembro de 2012.


ELAYNE MARIA DA SILVA BATISTA
SIAPE nº 1687797

De acordo.

À consideração da Senhora Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas
COLEP, 19 de novembro de 2012.


SIMONE NUNES CARVALHO
Coordenadora de Legislação de Pessoal e Orientação Técnica

De acordo.

Encaminhe-se como proposto.

Brasília, 23 de novembro de 2012.


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