



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Salvador, 5 de fevereiro de 2025.

COMUNICADO n. 06/2025 – 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 da Bahia,

Em complemento ao [Comunicado n. 01/2025 – PRODEP](#), de 07/01/2025, que trata da [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 Desenvolvimento de Pessoas para a efetivação da nova estrutura da carreira:

Item:	Até 31/12/2024:	A partir de 01/01/2025:
Estrutura da carreira	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 aqui .
Desenvolvimento na carreira	Progressão por Mérito Profissional e Progressão por Capacitação	Progressão por Mérito Profissional e Aceleração da Progressão
Periodicidade do desenvolvimento na carreira	Dezoito meses para ambas as Progressões	Doze meses para a Progressão por Mérito Profissional

Item:	Até 31/12/2024:	A partir de 01/01/2025:
Aceleração da Progressão	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
Incentivo à Qualificação	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 PRODEP 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 regimento, 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 ¹ para a próxima Progressão por Mérito, em virtude do uso do saldo excedente de meses:	Mês de referência ¹ 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

¹A 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 possuí 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 possuí 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:

- Para aqueles/as servidores/as que já completaram 12 meses ou mais da última Progressão por Mérito Profissional (ou do início de exercício no cargo, em caso de recém ingresso/a), e a avaliação ainda não tenha sido realizada pela Unidade/Órgão de lotação, **a tarefa já deve ser efetivada o quanto antes**. Nesse caso, o campo “Provável Progressão”, no modelo existente no SIPAC, deverá ser preenchido já considerando o prazo de 12 meses a partir da última Progressão realizada (ou do ingresso no cargo, se for o caso). Se necessário, como suporte à realização da avaliação, pode ser baixado no site da PRODEP, na seção “Formulários”, um formulário sem preenchimento (disponível [aqui](#)). Registre-se que a rotina e procedimentos de avaliação pela Unidade/Órgão permanecem inalterados.

- Caso a avaliação já tenha sido realizada pela Unidade/Órgão de lotação do/a servidor/a, com preenchimento de formulário considerando a duração anterior (18 meses) para a Progressão por Mérito, o Núcleo de Avaliação (NUAV) efetivará apenas os 12 meses necessários, tendo por base a excepcionalidade da publicação da MP n. 1.286/2024. Nesta hipótese, não é necessário preenchimento de novo formulário. O eventual saldo de meses para a próxima Progressão será registrado internamente pelo Núcleo, sendo acrescido pelo setor quando da recepção da avaliação seguinte.

- O SIGRH ainda será adaptado para o intervalo de Progressões por Mérito a cada 12 meses e para uso de eventual saldo de meses. Neste sentido, os relatórios de “Progressão por Mérito” e “Progressão por Mérito em atraso” não apresentarão, neste momento, informações fidedignas à situação do/a servidor/a. A PRODEP informará à comunidade assim que a adaptação for finalizada.

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 pela Unidade/Órgão de lotação do/a servidor/a ao serem completados os 12 meses necessários, conforme rotina e procedimentos habituais. O campo "Provável Progressão", no modelo existente no SIPAC, deverá ser preenchido já considerando o prazo

de 12 meses a partir da última Progressão realizada (ou do ingresso no cargo, se for o caso). Se necessário, como suporte à realização da avaliação, pode ser baixado no site da PRODEP, na seção “Formulários”, um formulário sem preenchimento (disponível [aqui](#)).

- O SIGRH ainda será adaptado para o intervalo de Progressões por Mérito a cada 12 meses. Neste sentido, os relatórios de “Progressão por Mérito” e “Progressão por Mérito em atraso” não apresentarão, neste momento, informações fidedignas à situação do/a servidor/a. A PRODEP informará à comunidade assim que a adaptação for finalizada.

ATENÇÃO: para o/a servidor/a que possuir mais de uma Progressão por Mérito em atraso até 31/12/2024, a avaliação deverá ser realizada pela Unidade/Órgão de lotação do/a servidor/a 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 em um Formulário/Documento diferente no SIPAC.

3) ACELERAÇÃO DA PROGRESSÃO:

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

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

Nível de Classificação:	Carga horária de capacitação:
A	40 horas
B	60 horas
C	90 horas
D	120 horas
E	150 horas

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

Para a Aceleração da Progressão, 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 ou IV até 31/12/2024) e que ainda pode alcançar outros Padrões de Vencimento da nova estrutura:

A PRODEP 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 PRODEP, 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 ou 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):

Excepcionalmente, o/a servidor/a poderá protocolar processo relativo à Progressão por Capacitação com envio ao NUAUV até 21/02/2025, com os devidos certificados, 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 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 PRODEP emitirá Comunicado quanto as providências a serem adotadas. A partir disso, o/a servidor/a deverá requerer a Aceleração via processo, dirigido ao NUAUV, 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 PRODEP informará até quando será possível requerer a Aceleração 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 PRODEP emitirá Comunicado quanto as providências a serem adotadas. A partir disso, o/a servidor/a deverá requerer a Aceleração via processo, dirigido ao NUAUV, atentando-se à carga horária/certificação necessárias segundo seu Nível de Classificação. Os efeitos financeiros retroagirão à data em que completar 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. Após a publicação das orientações da CNSC, a PRODEP informará até quando será possível requerer a Aceleração com efeitos retroativos a 01/01/2025.

ATENÇÃO: o/a servidor/a que apresentou processo de Progressão por Capacitação recentemente e cuja implantação ainda não foi efetivada pelo NUAUV deve aguardar a conclusão da análise pelo Núcleo, 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:

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do Cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação):	Percentual de Incentivo à Qualificação:
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 PRODEP 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 a partir de 01/01/2025, independente de relação direta/indireta:

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. A implantação em folha de pagamento depende, além da LOA, do adequado cadastro da nova estrutura da carreira no SIAPE pelo MGI.

– 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, 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 da Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH) e do NUAV 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 pelo NUAV, 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 Núcleo (com as peças necessárias) até 14/02/2025;
- Processos com requerimento de Incentivo à Qualificação abertos até 31/12/2024 (com as peças necessárias), sendo que a apreciação ainda terá por referência o regramento vigente até 31/12/2024 (relação direta/indireta), com posterior atualização pela PRODEP, nos termos da MP.

– Tarefas que o NUAV 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 apresentados a partir de 01/01/2025;
- 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 PRODEP irá verificar oportunamente se o pleito pode ser convertido em Aceleração da Progressão, caso o servidor possua os requisitos necessários;
- Pedidos de Aceleração da Progressão a partir de 01/01/2025;
- Pagamentos de retroativos referentes ao ano de 2025, em função da nova Tabela de Remuneração.

Por fim, destacamos que a PRODEP promoverá nas próximas semanas um encontro no formato presencial ou virtual, destinado aos/às servidores/as-técnico-administrativos/as, a fim de apresentar as regras listadas acima, momento em que poderão ser esclarecidas as dúvidas porventura existentes.

Jeilson Barreto Andrade

Pró-Reitor de Desenvolvimento de Pessoas

Leonardo Serafim Muricy

Coordenador de Desenvolvimento Humano