



Ministério da Educação
Subsecretaria de Gestão Administrativa
Serviço de Normas

Esplanada dos Ministérios Bloco L, Anexo I - 3º Andar - Bairro Zona Cívico-Administrativa, Brasília/DF, CEP
70047-900

Telefone: 2022-7232 - <http://www.mec.gov.br>

OFÍCIO CIRCULAR Nº 32/2026/SENOR/COTEN/CGAV/SGA/SGA-MEC

Brasília, na data da assinatura eletrônica.

Aos (Às) Dirigentes de Gestão de Pessoas das Entidades Vinculadas ao Ministério da Educação.

Assunto: Consulta quanto à correta interpretação e aplicação do cumprimento dos interstícios de efetivo exercício para concessão da Aceleração da Progressão por Capacitação aos servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

Senhores(as) Dirigentes,

1. Faço referência Nota Técnica nº 22/2026/SENOR/COTEN/CGAV/SGA/SGA (SEI 7096103), em que a Coordenação-Geral de Atendimento às Vinculadas - CGAV solicita maiores esclarecimentos ao Órgão Central do SIPEC acerca da interpretação e aplicação do art. 10-B da Lei n. 11.091/2005, com redação dada pela Lei n. 15.141/2025, especialmente quanto à exigência de cumprimento dos interstícios de 5 (cinco), 10 (dez) e 15 (quinze) anos de efetivo exercício para concessão da Aceleração da Progressão por Capacitação aos servidores Técnico-Administrativos em Educação, bem como acerca da vigência ou não do instituto da progressão por capacitação previsto no art. 10 da referida lei.

2. Em resposta a Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - SGP/MGI, manifestou-se conclusivamente por intermédio da Nota Técnica SEI nº 34183/2026/MGI (SEI 7096105), fundamentada no PARECER nº 00621/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU (SEI 7096111) exarado pela Consultoria Jurídica junto ao MGI.

3. Ao analisar a matéria submetida à apreciação, a CONJUR/MGI concluiu nos seguintes termos:

PARECER Nº 00621/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU

(...)

3. CONCLUSÃO

27. Do exposto, esta CONJUR-MGI reputa juridicamente adequado o posicionamento da DECAR-SGP, manifestado na Nota Técnica SEI nº 12954/2026/MGI, concluindo o seguinte:

a) Cada espécie de progressão possui períodos de interstício e requisitos diversos, evidenciando que o legislador teve o intuito de proporcionar dois mecanismos, independentes e distintos entre si, para que o servidor pudesse alcançar os padrões de vencimento subsequentes. Em razão disso, os períodos de doze meses e de cinco anos de efetivo exercício – necessários, respectivamente, à progressão por mérito e à aceleração da progressão por capacitação – devem ser contabilizados individualmente, por se relacionarem a modalidades de progressão distintas; e

b) Nos termos os §§3º e 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, o interstício de cinco anos deve ser exigido para cada aceleração que se cogite; logo, para a primeira mudança de padrão de vencimento decorrente da certificação em programa de capacitação, contam-se cinco anos de efetivo exercício desde o ingresso no cargo e, para as acelerações subsequentes, o interstício quinquenal deve ser contado a partir da última progressão por aceleração.

4. Em consonância com o entendimento firmado pela Consultoria Jurídica, o Órgão Central do SIPEC apresentou, nas considerações finais da Nota Técnica SEI nº 34183/2026/MGI, resposta aos questionamentos formulados por esta Coordenação-Geral, nos seguintes termos:

Nota Técnica SEI nº 34183/2026/MGI

(...)

7. Dessa feita, considerando a manifestação conclusiva da Conjur/MGI, passa-se às respostas dos questionamentos formulados pela consulente nos termos abaixo:

A. Qual deve ser o marco temporal inicial para contagem do interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício necessários para aceleração da progressão de que trata o § 3º do artigo 10-B da Lei nº11.091, de 2005?

Resposta: O marco temporal deve observar a sistemática estabelecida pelos §§ 3º e 4º do art.10-B da Lei nº 11.091, de 2005, segundo a qual o interstício de cinco anos é exigido para cada aceleração da progressão por capacitação.

A.1) Se é de 5 (cinco) anos contados a partir da data de entrada em efetivo exercício do servidor no cargo?

Resposta: Sim, para a primeira aceleração da progressão por capacitação. Nessa hipótese, inexistindo aceleração anterior, o interstício de cinco anos deve ser contado da data de ingresso e efetivo exercício no cargo do PCCTAE.

A.2) Se é de 5 (cinco) anos contados da data da concessão da última aceleração ou da última progressão, inclusive aos servidores beneficiados pela regra de transição estabelecida pelo § 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091/2005?

Resposta: Para as acelerações subsequentes, o interstício de cinco anos deve ser contado da data do ato administrativo que concedeu a última aceleração da progressão por capacitação, e não da datada última progressão por mérito, uma vez que ambos os institutos possuem requisitos e interstícios próprios e independentes.

8. Por fim, cumpre repisar que, conforme manifestação da Conjur/MGI, este entendimento é restrito à situação apresentada nos autos, não podendo ser aplicado em outros casos, ressalvada expressa manifestação deste Órgão Central do Sipec.
e daquele órgão de assessoramento jurídico.

5. Ante o exposto, encaminham-se, em anexo, a Nota Técnica nº 22/2026/SENOR/COTEN/CGAV/SGA/SGA (SEI 7096103), bem como a Nota Técnica SEI nº 34183/2026/MGI (SEI 7096105), e o PARECER nº 00621/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU (SEI 7096111), nela referenciado, para conhecimento e observância das orientações nelas contidas pelos órgãos e entidades vinculados a este Ministério.

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente

NILVA CELESTINA DO CARMO

Coordenadora - Geral de Atendimentos às Entidades Vinculadas Sipec

Anexos: I - Nota Técnica nº 22/2026/SENOR/COTEN/CGAV/SGA/SGA (SEI 7096103)
II - Nota Técnica SEI nº 34183/2026/MGI (SEI 7096105)
III - PARECER nº 00621/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU (SEI 7096111)



Documento assinado eletronicamente por **Nilva Celestina do Carmo, Coordenador(a)-Geral de Atendimento às Vinculadas Sipeç**, em 05/08/2026, às 20:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **7096039** e o código CRC **1B413D41**.



Ministério da Educação

Nota Técnica nº 22/2026/SENOR/COTEN/CGAV/SGA/SGA

PROCESSO Nº 23000.004513/2026-32

INTERESSADO: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS

1. ASSUNTO

1.1. Consulta sobre cumprimento dos interstícios de efetivo exercício para concessão da Aceleração da Progressão por Capacitação e demais procedimentos para concessão da Aceleração da Progressão por Capacitação aos servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

2. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL À ANÁLISE DO MÉRITO, COM A REMESSA DOS DOCUMENTOS CITADOS

- 2.1. Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
- 2.2. Lei n. 15.141, de 2 de junho de 2025.
- 2.3. Nota Técnica MGI n. 31887, 05 de agosto de 2025.
- 2.4. PARECER n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU.
- 2.5. PARECER n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU.

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata o presente processo de consulta formulada por meio do Ofício n. 9/2026/PROGEP/IFSULDEMINAS (SEI 6516043) em que o Instituto Federal do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS solicita maiores esclarecimentos acerca da interpretação e aplicação do art. 10-B da Lei n. 11.091/2005, com redação dada pela Lei n. 15.141/2025, especialmente quanto à exigência de cumprimento dos interstícios de 5 (cinco), 10 (dez) e 15 (quinze) anos de efetivo exercício para concessão da Aceleração da Progressão por Capacitação aos servidores Técnico-Administrativos em Educação, bem como acerca da vigência ou não do instituto da progressão por capacitação previsto no art. 10 da referida lei.

3.2. Aduz em suas razões que a consulta envolve, especificamente, dois pontos controvertidos:

I - a necessidade de cumprimento dos interstícios de efetivo exercício para concessão da Aceleração da Progressão por Capacitação; e

II - a vigência ou não do instituto da progressão por capacitação previsto no art. 10 da Lei n. 11.091/2005, após a introdução do art. 10-B pela nova legislação.

3.3. O IFSULDEMINAS firmou o entendimento de que o requisito temporal previsto na lei possui natureza cumulativa e obrigatória, de modo que a obtenção da certificação, isoladamente, não é suficiente para ensejar a concessão da aceleração. Assim, para cada mudança de padrão de vencimento por aceleração de progressão por capacitação, exige-se o cumprimento sucessivo dos marcos temporais de 5 (cinco), 10 (dez) e 15 (quinze) anos de efetivo exercício, observado o limite máximo de três acelerações.

3.4. Todavia, alguns servidores têm suscitado interpretação diversa, segundo a qual a progressão por capacitação prevista no art. 10 da Lei n. 11.091/2005 ainda estaria vigente com possibilidade de requerimento, bem como a possibilidade de concessão da Aceleração da Progressão por Capacitação independentemente do cumprimento integral do interstício temporal, o que motivou a presente consulta.

3.5. De teor similar foram as consultas realizadas pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC (processo administrativo SEI n. 23000.000171/2026-81 SEI 6585438) e Universidade Federal do Vale do Jequitinhonha e Mucuri - UFMG (processo administrativo SEI n. 23000.012430/2026-17 - SEI, em que solicitam esclarecimentos complementares quanto aos procedimentos para concessão da Aceleração da Progressão por Capacitação aos servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

3.6. Em linhas gerais as autarquias trouxeram os seguintes pontuais questionamentos:

- a. Para os servidores que utilizaram a regra de transição do art. 10-B, §4º, da Lei nº 11.091/2005, qual seria o marco inicial da contagem do interstício para a próxima aceleração?
- b. Há limite de quantidade de acelerações que podem ser concedidas aos servidores? É possível que a Instituição normatize limitações para essa quantidade?
- c. É obrigatório que o servidor apresente um único certificado que possua a carga horária mínima exigida pela legislação para concessão da Aceleração da Progressão por Capacitação? Ou o servidor pode apresentar diferentes certificados, compatíveis com o cargo ocupado, cujo somatório de carga horária atinja o mínimo exigido pela Lei? Diante da omissão da legislação, a UFSC pode expedir normativa interna que permita este somatório?
- d. Sendo a legislação omissa quanto ao cômputo do saldo excedente de carga horária, pode a UFSC expedir normativa interna que permita a utilização deste saldo para a próxima aceleração?
- e. A Aceleração da Progressão por Capacitação é aplicável somente aos servidores ativos? Ou pode ser concedida também aos servidores aposentados, com ações compatíveis com o cargo que ocuparam, realizadas durante a vida funcional do servidor à época?
- f. O interstício de 5 (cinco) anos deve ser cumulativo e relativo a cada pedido de Aceleração da Progressão, sendo o servidor que possua uma ou duas acelerações concedidas na regra de transição deve aguardar 10 (dez) e 15 (quinze) anos, respectivamente,

para solicitar uma nova aceleração?

g. O §4º do art. 10-B da Lei nº 11.091/2005 deve ser interpretado como regra de transição restrita às progressões por capacitação concedidas no regime anterior?

O instituto da progressão por capacitação previsto no art. 10 da Lei nº 11.091/2005 permanece vigente após a edição da Lei nº 15.141/2025?

h. O art. 10-B deve ser interpretado como substitutivo integral do instituto da progressão por capacitação, permanecendo este último aplicável apenas para fins de transição?

i. É juridicamente ou não possível a concessão de novas progressões por capacitação com fundamento exclusivo no art. 10 da Lei nº 11.091/2005, após a entrada em vigor do art. 10-B, mesmo que os servidores tenham cumprido os requisitos antes da vigência da lei, mas não requerido a progressão?

j. A regulamentação interna adotada pelo IFSULDEMINAS, que exige o cumprimento dos marcos temporais de 5, 10 e 15 anos para concessão das acelerações, independente da data de concessões anteriores, encontra-se em consonância com a legislação federal vigente?

4. MANIFESTAÇÃO DE MÉRITO FUNDAMENTADA, QUANTO À DÚVIDA SUSCITADA ACERCA DA LEGISLAÇÃO PESSOAL CIVIL

4.1. Inicialmente, consignamos que a atuação processual da CGAV, por meio da Coordenação de Orientação Técnica e Normas e do Serviços de Normas, está limitada à análise e manifestação técnica de caráter legal em matéria de gestão de pessoas, sem adentrar no mérito de eventual decisão administrativa de competência jurídica de autoridade administrativa de Órgão Seccional do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, conforme art. 7º da Portaria SGP/SEDGG/ME n. 11.265, de 29 de dezembro de 2022.

4.2. Dito isso, vale registrar também que o princípio constitucional da legalidade (Constituição Federal de 1988, art. 37, caput) disciplina que a Administração Pública só está autorizada a fazer o que a lei (em sentido amplo) permitir, sendo a diretriz básica da conduta funcional dos agentes públicos. Logo, significa que toda atividade administrativa deve ser autorizada por lei e não a sendo, a atividade é ilegal.

4.3. Pois bem, o tema central trazido para análise pelo IFSULDEMINAS e UFSC gira em torno dos entendimentos firmados sobre a concessão Aceleração da Progressão por Capacitação, instituídos pela Medida Provisória n. 1.286/2024 e, posteriormente, pela Lei n. 15.141, de 02 de junho de 2025 que alteraram o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

4.4. O desenvolvimento na carreira de servidor ocupante de cargo PCCTAE foi desde então atualizado pelo Artigo 10-B da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que estabelece a evolução no padrão de vencimento em face do cumprimento de duas possibilidades, quais sejam: progressão por mérito funcional ou aceleração da progressão por capacitação. Vejamos:

Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005

(...)

Art. 10-B. A partir de 1º de janeiro de 2025, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá pela mudança de padrão de vencimento mediante **progressão por mérito ou aceleração da progressão por capacitação**. [\(Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025\)](#)

§ 1º Progressão por mérito é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada doze meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho. [\(Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025\)](#)

§ 2º Na contagem do interstício necessário à progressão por mérito de que trata o caput, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. [\(Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025\)](#)

§ 3º Aceleração da progressão por capacitação é a mudança de padrão de vencimento, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, respeitado o interstício de cinco anos de efetivo exercício e cumprida a carga horária mínima em ações de desenvolvimento, nos termos do disposto no Anexo III-A. [\(Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025\)](#)

§ 4º Para fins de cumprimento do interstício estabelecido no § 3º, deverão ser computados cinco anos de efetivo exercício do servidor para cada mudança de padrão de vencimento decorrente de desenvolvimento na carreira pelo antigo instituto de progressão por capacitação. [\(Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025\)](#)

§ 5º Para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez. [\(Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025\)](#)

§ 6º O saldo remanescente do interstício referente à progressão por mérito profissional anterior a 1º de janeiro de 2025, independentemente do momento em que venha a ser concedida a progressão, será considerado, uma única vez, para fins de concessão da progressão por mérito subsequente. [\(Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025\)](#) (grifo nosso)

4.5. Para registro do percurso histórico das normativas vinculantes emitidas pelo Órgão Central do SIPEC, cumpre repisar que a demanda sobre o tema originou-se primeiramente em razão da publicação da Medida Provisória n. 1.286, de 2024, quando então, algumas Instituições Federais de Ensino - IFEs encaminharam a este Órgão Setorial questionamentos específicos relativos a casos concretos envolvendo a interpretação de dispositivos da referida Medida.

4.6. Ao ser instado por esta Pasta Ministerial, nos termos da Portaria n. 11.265, de 29 de dezembro de 2022, o Órgão Central do SIPEC expediu a Nota Técnica n. 8.416, de 4 de abril de 2025, por meio da qual se manifestou acerca da matéria.

4.7. Posteriormente, sobrevieram manifestações da Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Educação (CONJUR/MEC) e da Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (CONJUR/MGI), consubstanciadas, respectivamente, nos Pareceres n. 00324/2025/CONJUR-MEC/CGU/AGU e n. 00671/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, que divergiram parcialmente do entendimento anteriormente firmado pelo Órgão Central do SIPEC.

4.8. Em razão dessas manifestações, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) voltou a se pronunciar por meio da Nota Técnica n. 31.887/2025, de 31 de agosto de 2025, promovendo a revisão de seu posicionamento quanto a determinados aspectos da aplicação das disposições introduzidas pela Medida Provisória n. 1.286, de 2024 (convertida na Lei n. 15.141, de 2 de junho de 2025), especialmente no que se refere ao desenvolvimento na Carreira PCCTAE.

4.9. Entre os pontos revistos, destacou-se o reconhecimento da possibilidade de aproveitamento do tempo excedente a 12 (doze) meses, acumulado até 31 de dezembro de 2024, para fins de cômputo do interstício necessário à próxima progressão por mérito.

4.10. Ao concluir a reavaliação dos pontos propostos pela CGAV/SGA/MEC, o Órgão Central faz também alusão aos demais pontos referendados na Nota Técnica n. 8416, de 4 de abril de 2025 e que não sofreram revisão de posicionamento, e estabelece que foram doravante repisados na Nota Técnica n. 31.887/2025, de 31 de agosto de 2025, sendo a atual orientação vinculante do Órgão Central do SIPEC. Vejamos:

Nota Técnica MGI n. 31887, 05 de agosto de 2025.

(...)

11. Destarte, propõe-se concordância com o pedido de reconsideração postulado pela SGA/MEC par meio da Nota Técnica n. 30/2025/GAB/SGA/SGA, de 12 de maio de 2025 (SEI n. 50618483), nos mesmos termos do PARECER n. 00671/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, acrescentando-se, ademais, que o § 6º, incluído ao art. 10-B da Lei n. 11.091, de 2005, pela Lei n. 15.141, de 2 de junho de 2025, não deixa dúvidas acerca da possibilidade de que "o saldo remanescente do interstício referente a progressão por mérito profissional anterior a 1º de janeiro de 2025, independentemente do momento em que venha a ser concedida a progressão, será considerado, uma única vez, para fins de concessão da progressão por mérito subsequente."

CONCLUSAO

12. Por todo o exposto, esta SGP manifesta sua anuência ao PARECER n. 00671/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, aprovado pelo DESPACHO n. 03025/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, ambos de 15 de julho de 2025 (SEI n. 52350224), em consonância com o pedido de reconsideração postulado pela SGA/MEC par meio da Nota Técnica n. 30/2025/GAB/SGA/SGA, de 12 de maio de 2025 (SEI n. 50618483), para emitir manifestação conclusiva, nos termos dos pontos elencados a seguir, a partir dos questionamentos elaborados pela consulente:

1) Com base na redação constante do § 2º do art. 10-b, da Lei nº 11.091, de 2005, pode-se considerar que o tempo desde a última progressão, em 01/01/2025, deve ser computado em sua totalidade para fins de cumprimento do interstício da Progressão por Mérito, podendo o tempo excedente aos 12 meses ser aproveitado em progressão posterior?

I - Resposta conclusiva deste Órgão Central: SIM. Conforme já orientado no PARECER n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, "o tempo excedente acumulado antes da vigência da nova norma poderá ser aproveitado para fins de progressão ou promoção futura, salvo se houver previsão legal em sentido contrário, a exemplo do que ocorre com a carreira de Analista de Infraestrutura (art. 16, § 3Q, da Lei n. 11.539, de 2007)".

Acrescente-se, ainda, que o § 6º, incluído ao art. 10-B da Lei n. 11.091, de 2005, pela Lei n. 15.141, de 2 de junho de 2025, não deixa dúvidas acerca da possibilidade de que "o saldo remanescente do interstício referente a progressão por mérito profissional anterior a 1º de janeiro de 2025, independentemente do momento em que venha a ser concedida a progressão, será considerado, uma única vez, para fins de concessão da progressão por mérito subsequente".

2) Com base na redação constante do § 4º do art. 10-b, da Lei n. 11.091, de 2005, para fins da aplicabilidade do instituto da aceleração da progressão por capacitação, pode-se considerar que o servidor que já tiver alcançado níveis de capacitação II, III e IV pelo antigo instituto de progressão por capacitação terá computado, automaticamente, cinco anos de efetivo exercício para cada nível alcançado?

II - Resposta conclusiva deste Órgão Central: SIM. A redação do parágrafo citado afirma que "deverão ser computados cinco anos de efetivo exercício do servidor para cada mudança de padrão de vencimento decorrente de desenvolvimento na carreira pelo antigo instituto de progressão por capacitação", ou seja, considera o período utilizado pelo antigo instituto de progressão por capacitação para fins de aplicação do novo instituto. Contudo, o § 5º do mesmo artigo dispõe que "para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez", sendo certo, portanto, que as ações de capacitação utilizadas para progressão pelo antigo instituto da progressão por capacitação não poderão ser reaproveitadas.

3) Qual o sentido e alcance da regra disposta no § 4º do art. 10-b?

III - Resposta conclusiva deste Órgão Central: Já respondido no item anterior.

13. Dado o novo posicionamento que se adota no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, a partir do entendimento emitido pelo PARECER n. 00671/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, e visando uma melhor racionalização das orientações normativas, torna-se insubsistente a Nota Técnica SEI n. 8416/2025/MGI, de 4 de abril de 2025 (SEI/MGI n. 50712746), adotando-se nesta manifestação aos entendimentos daquela que restaram inalterados por não terem sido atingidos pela reconsideração acima assumida. Relacionam-se a seguir, portanto, os referidos entendimentos técnicos deste Órgão Central do Sipec, que somados as respostas acima, consolidam o posicionamento conclusivo quanta a aplicação das disposições da MP n. 1.286, de 2024, e da Lei n. 15.141, de 2025, ao desenvolvimento dos servidores do PCCTAE

(...)

4.11. Dito isso, ao adentrarmos no mérito da consulta formulada pelas autarquias, cumpre remeter à consolidação do entendimento firmado pelo Órgão Central na Nota Técnica MGI n. 8.416, de 4 de abril de 2025, cujas conclusões, conforme exposto, foram reafirmadas na norma atualmente vigente, visto que permaneceram inalteradas.

Nota Técnica MGI n. 31887, 05 de agosto de 2025.

(...)

{2.1.} Não mais subsiste a necessidade de carga horária mínima de 20 horas por cota (sic) capacitação/ação de desenvolvimento?

IV - Resposta conclusiva deste Órgão Central: Em se tratando do PCCTAE, observa-se que uma das principais alterações trazidas pela MP n. 1.286, de 2024, e mantidas pela Lei n. 15.141, de 2025, ocorreu na sistemática de desenvolvimento dos servidores que integram esse Plano. Para conferir, basta recorrer ao Anexo III a Lei n. 11.091, de 2005. Nele resta claro que antes a progressão por capacitação no PCCTAE se dava dentro de um escalonamento no qual para cada nível de classificação exigia-se 4 (quatro) níveis de capacitação, de modo que a ascensão do nível 1 (um) para o 2 (dois) referente ao nível de classificação "A" carecia de uma carga horária de 20 (vinte) horas-aula e, a partir desse nível, havia sempre um aumento na carga horária da capacitação e/ou ação de desenvolvimento.

Com o advento da aceleração da progressão por capacitação, decorrente da obtenção pelo servidor, de certificação em programa de capacitação compatível com o cargo ocupado, e com a extinção da progressão por capacitação, não há mais níveis de capacitação e, por conseguinte, aquela carga horária mínima de 20 horas-aula prevista na revogada tabela do Anexo III foi também

dissolvida pelas novas regras.

O disposto na tabela inserta pelo Anexo III-A prevê o formato vertical e simplificado da carga horária a que alude o § 3º do art. 10-B incluído à Lei n. 11.091, de 2005. Dada essa previsão, denota-se que a partir de 1º de janeiro de 2025, as cargas horárias, que eram definidas para cada nível de capacitação foram substituídas por uma carga horária destinada a cada nível de classificação. Com isso, a carga horária vigente a partir dessa data é de: **i) - 40 horas relativas ao nível de classificação "A"; ii) - 60 horas relativas ao nível de classificação "B"; iii) - 90 horas relativas ao nível de classificação "C"; iv) - 120 horas relativas ao nível de classificação "D"; e v) - 150 horas relativas ao nível de classificação "E".**

4.12. No que se refere ao somatório de cargas horárias, o Órgão Central do SIPEC destacou que a Medida Provisória n. 1.286, de 2024, posteriormente convertida na Lei n. 15.141, de 2025, não estabeleceu exigência de carga horária mínima de 20 (vinte) horas, inclusive no tocante à possibilidade de somatório de cargas horárias para fins de aceleração da progressão por capacitação. Vejamos:

Nota Técnica MGI n. 31887, 05 de agosto de 2025.

(...)

É importante ressaltar que o art. 10-B inserido à Lei n. 11.091, de 2005, não repetiu as mesmas previsões que antes eram aplicáveis à progressão por capacitação, a exemplo do contido no § 4º do art. 10 da mesma lei, que assim dispunha: "**§ 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 a exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula.**"

Considerando que a MP n. 1.286, de 2024, não apresenta disposições quanto a esse tema, pode-se afirmar que para a aceleração da progressão por capacitação, **a nova regra não prevê a obrigatoriedade de carga horária mínima de 20 horas, especificamente no que se refere a possibilidade de somatório de carga horária de ações de desenvolvimento realizadas pelo servidor, bem como o somatório da carga horária que excedeu a exigência da aceleração da progressão anteriormente realizada. Por isso a ausência de previsão não pode ser traduzida como uma permissão tácita e auto aplicável pela simples razão de que a atuação pública se vincula aos estritos preceitos legais.**

Conforme dispõe o art. 37 da Constituição Federal de 1988, a administração pública somente pode atuar nos limites estabelecidos por lei, ficando impedida de tomar decisões indistintamente, exatamente, porque lhe falta o requisito primordial para que seus atos se munam de legitimidade.(grifo nosso).

{2.2.} É possível o somatório de carga horária de ações de desenvolvimento realizadas pelo servidor, bem como o somatório da carga horária que excedeu a exigência da aceleração da progressão anteriormente realizada?

V - Resposta conclusiva deste Órgão Central: Inicialmente, não se pode perder de vista que a redação do § 4º do art. 10 da Lei n. 11.091, de 2005, trazida pela Lei n. 12.772, de 2012, previa a possibilidade do somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontrava e da carga horária que excedia a exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula. Sucede que não persiste mais a progressão por capacitação e, por consequência, houve a revogação expressa da tabela constante do Anexo III.

Observa-se, no entanto, que esse dispositivo, em conjunto com o Anexo III à essa Lei, tratavam da Progressão Por Capacitação Profissional. Com a nova redação inserida na Lei n. 11.091, de 2005, pelo art. 10-B, a progressão por capacitação profissional foi substituída pela aceleração da progressão por capacitação, resultando na revogação explícita do seu Anexo III, que foi substituído pelo Anexo III-A.

Dessa forma, ainda que o art. 10 não tenha sido revogado expressamente, com vistas a manutenção de uma regra vigente aplicável até a entrada em vigor da referida MP, entende-se que a partir de 1º/1/2025, perdeu sua vigência passando a ser considerado, para fins de desenvolvimento no PCCTAE, as disposições do art. 10-B.

Logo, pelos motivos já exposto ate aqui, inexistente, atualmente, previsão legal que garanta a possibilidade de "somatório de carga horária de ações de desenvolvimento realizadas pelo servidor, bem como o somatório da carga horária que excedeu a exigência da aceleração da progressão anteriormente realizada". Em primeiro lugar, repise-se, porque o instituto da progressão por capacitação profissional deixou de existir, sendo substituído pela aceleração da progressão por capacitação, e em segundo, porque esse instituto surgiu com a MP n. 1.286, de 2024.

4.13. Como se observa, os órgãos vinculados ao SIPEC não detêm poder legislativo em sentido próprio, podendo exercer apenas o poder regulamentar, e ainda assim quando houver expressa autorização legal. Trata-se de competência de natureza instrumental e subordinada, voltada exclusivamente à fiel execução e à concretização das normas legais vigentes.

4.14. Desse modo, os atos normativos pretendidos pelas autarquias devem observar os limites materiais e formais estabelecidos pela Lei n. 11.091, de 2005, bem como pelas orientações expedidas pelo Órgão Central do SIPEC. Não lhes é dado inovar na ordem jurídica, instituir obrigações ou restrições não previstas em lei, tampouco contrariar disposições legais ou regulamentares hierarquicamente superiores. Qualquer atuação que ultrapasse tais balizas configura afronta ao princípio da legalidade e à hierarquia normativa, sujeitando o ato à invalidação.

4.15. Sobre a possibilidade de utilização de certificações ações de desenvolvimento realizadas durante toda a vida funcional do servidor no cargo ocupado, o Órgão Central do SIPEC manifestou-se em resposta a pergunta análoga. Vejamos:

Nota Técnica MGI n. 31887, 05 de agosto de 2025.

(...)

(4.7.) Poderão ser considerados os cursos de capacitação/ações de desenvolvimento realizados ao longo de toda a carreira do servidor ou somente os cursos realizados a partir de 01/01/2025?

XIII - Resposta conclusiva deste Órgão Central:Concernente a primeira parte do questionamento, destaca-se a redação do § 5º do art. 10-B incluído na Lei n. 11.091, de 2005: "para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deveser computado uma única vez. Significa que não se pode aproveitar capacitações ou ações de desenvolvimento realizadas durante toda a vida do servidor e que já tenham sido utilizadas, para que se conceda nova progressão mediante aceleração da progressão por capacitação.

Ademais, o § 3º, art. 10-B da Lei n. 11.091, de 2005, impõe que certificação em programa de capacitação deve ser compatível com o cargo ocupado, respeitando-se o interstício de cinco anos de efetivo exercício e cumprida a carga horária mínima em ações de desenvolvimento, de acordo com a Tabela de Aceleração da progressão por capacitação de que trata o Anexo III - A. Ademais, não

se sabe se, ao longo de toda a sua carreira, aqui compreendida como toda a sua vida funcional, o servidor esteve ocupando o mesmo cargo para o qual as ações de desenvolvimento são consideradas compatíveis.

Todavia, não se avista qualquer impedimento para que se utilize os cursos de capacitação/ações de desenvolvimento realizados ao longo de toda a vida funcional do servidor no cargo atualmente ocupado para fins de aceleração da progressão por capacitação, desde que seja comprovadamente compatível com o cargo ocupado e que ainda não tenham sido utilizados para o desenvolvimento no PCCTAE.

Relevante observar, ainda, se, ao longo de toda a sua carreira, aqui compreendida como toda a sua vida funcional, o servidor esteve ocupando o mesmo cargo para o qual as ações de desenvolvimento são consideradas compatíveis.

4.16. A aceleração da progressão por capacitação, compreendida como a possibilidade de o servidor avançar nos padrões de vencimento mediante a apresentação de certificação em programa de capacitação compatível com o cargo ocupado, deve observar rigorosamente os requisitos legais e regulamentares aplicáveis, em estrita conformidade com a legislação e com as orientações normativas já expedidas no âmbito da Carreira PCCTAE, que podem ser assim sintetizadas:

- a) Interstício mínimo de cinco anos de efetivo exercício para cada solicitação de aceleração, contado a partir da última aceleração ou progressão equivalente;
- b) Certificação em programa de capacitação compatível com o cargo, não sendo admitido o aproveitamento do mesmo curso ou evento formativo mais de uma vez;
- c) Cumprimento da carga horária mínima exigida, conforme o nível de classificação do cargo, nos termos do Anexo III-A da Lei n. 11.091/2005;
- d) Observância das normas internas da instituição, desde que estas não extrapolem ou contrariem a legislação federal aplicável.

4.17. A título de orientação quanto ao limite de carga horária, trazemos em formato resumido o anexo III-A do parágrafo 3º, Lei n. 11.091, de 2005 que apresenta tabela de cargas horárias atualizada pela Lei n. 15.141, de 2 de junho de 2025, conforme segue. Vejamos:

Nível de Classificação	Carga Horária Mínima
A	40 horas
B	60 horas
C	90 horas
D	120 horas
E	150 horas

4.18. Quanto ao marco inicial para contagem do interstício para a próxima aceleração da progressão por capacitação, insta mencionar que o §4º do artigo 10-B, instituiu regra de transição, que se refere tão somente ao requisito tempo, sem a exigência do interstício inicial completo, com o objetivo de adequar situações preexistentes ao novo modelo legal. Não podendo, contudo, entender, que o dispositivo em comento dispensa o segundo requisito exigido no § 3º do art. 10-B, da Lei nº 11.091, de 2005, qual seja, cumprimento da carga horária mínima em ações de desenvolvimento, nos termos do disposto no Anexo III-A.

Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

(...)

§ 3º Aceleração da progressão por capacitação é a mudança de padrão de vencimento, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, **respeitado o interstício de cinco anos de efetivo exercício** e cumprida a carga horária mínima em ações de desenvolvimento, nos termos do disposto no Anexo III-A. [\(Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025\)](#)

§ 4º Para fins de **cumprimento do interstício estabelecido no § 3º**, deverão ser computados cinco anos de efetivo exercício do servidor para cada mudança de padrão de vencimento decorrente de desenvolvimento na carreira pelo antigo instituto de progressão por capacitação. [\(Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025\)](#) (grifo nosso)

4.19. Importante destacar que houve revisão de posicionamento adotado pela CONJUR/MGI por meio do PARECER n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, alterando a interpretação anteriormente exarada no PARECER n. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU. Neste condão, as considerações revisionais quanto à contagem do interstício pós aceleração foram mencionadas na Nota Técnica MGI n. 31.887, de 5 de agosto de 2025, página 27, especialmente no questionamento 4.8. Vejamos:

Nota Técnica MGI n. 31.887, de 5 de agosto de 2025

(...)

5. De início, importante consignar, quanto ao item "1" acima citado, que o entendimento inicial do Órgão Central do Sipec, relativo à possibilidade ou não de se aproveitar o tempo excedente a 12 meses, completados antes da vigência da MP nº 1.286, de 2024, para a contagem do interstício referente à progressão subsequente à efetivada em 1º/1/2025, havia sido fundamento no PARECER N. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 16 de março de 2025 (SEI nº 50712964). Todavia, posteriormente, o PARECER n. 00419/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 14 de maio de 2025, revisou o posicionamento constante do PARECER N. 00207/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, promovendo ajustes nos seguintes termos: (...)

(...)

(4.8) Após a mudança de posicionamento decorrente de uma Aceleração da Progressão por Capacitação, o interstício para a progressão por mérito subsequente será contabilizado a partir da data da aceleração ou da última Progressão por Mérito?

XIV - Resposta conclusiva deste Órgão Central:Primeiramente há que se destacar que a progressão por mérito e a aceleração da

progressão por capacitação são institutos distintos e que a previsão de um não interfere na do outro. Inclusive, a despeito dos critérios que devem ser cumpridos para a concessão de ambos, tanto os interstícios, quanto os demais requisitos são independentes.

Por assim ser, **entende-se que não há obrigatoriedade de que o interstício para a progressão por mérito seja contabilizado somente após a data da aceleração, mas sim a partir da última progressão por mérito.**

4.20. Ainda no que tange à Nota Técnica MGI n. 31.887/2025, destaca-se também, a manifestação constante na página 24, referente ao marco inicial da contagem do interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício. Embora se referisse especificamente às situações de servidores que, por ventura, tivessem mudado de cargo dentro do PCCTAE, esclareceu-se de forma expressa que o **início da contagem do referido interstício é data de ingresso no cargo**. Veja-se:

(...)

(4.) Quanto à Aceleração da Progressão por Capacitação:

(4.1.) O interstício de cinco anos de efetivo exercício será contado a partir da data de ingresso no cargo ou, a partir da data de ingresso na carreira do PCCTAE, ou a partir da publicação da MP?

X — **Resposta conclusiva deste Órgão Central:** (destaques do original)

Ao que parece, a dúvida apresentada refere-se à possibilidade de que o servidor que ingressar em novo cargo possa computar o tempo de efetivo exercício em cargo anterior para fins de aceleração da progressão por capacitação no novo cargo ou carreira. Sobre essa questão, a resposta é negativa, isso porque não há um encarreiramento de cargos na administração pública.

No momento do ingresso em novo cargo, o servidor será posicionado no primeiro padrão da classe inicial, iniciando a contagem do efetivo exercício nesse novo cargo. O exercício de outro cargo efetivo não se vincula com o cargo atualmente ocupado para fins de desenvolvimento na Carreira.

(...)

Ainda que o ingresso do servidor ocorresse em cargo integrante de uma carreira, aplicar-se-ia o mesmo raciocínio, ou seja, não seria utilizado, para fins de aceleração da progressão por capacitação, o tempo de efetivo exercício em outro cargo ou carreira. **Logo, o interstício de cinco anos de efetivo exercício será contado a partir da data de ingresso no cargo do PCCTAE** (destacou-se).

4.21. No que se refere ao quantitativo máximo de acelerações passíveis de concessão ao servidor, a Nota Técnica MGI n. 31.887, de 5 de agosto de 2025, não estabelece de forma expressa o número autorizado. Todavia, a interpretação sistemática da Lei n. 11.091, de 2005, conforme consolidada pelo Órgão Central do SIPEC na referida Nota Técnica, explicita o entendimento administrativo de que o limite máximo corresponde a 3 (três) acelerações.

4.22. Tal conclusão decorre da própria estrutura da Carreira PCCTAE, cujo desenvolvimento funcional, em tese, exaure-se no período de 18 (dezoito) anos, não se mostrando juridicamente compatível a concessão de número superior de acelerações. Soma-se a isso a orientação já assentada de que os órgãos vinculados ao SIPEC não detêm poder legislativo em sentido próprio sobre matérias desprovidas de autorização legal expressa — como ocorre nos presentes casos — podendo apenas exercer poder regulamentar nos estritos limites traçados pela legislação vigente.

4.23. Ademais, no transcorrer das orientações prestadas na referida Nota Técnica n. 31.887/2025, de 2025, resta pacífico e entendimento de que o art. 10-B foi inserido com o objetivo de disciplinar a transição entre os regimes, ajustando o novo modelo de desenvolvimento funcional à realidade dos servidores já enquadrados na carreira. Neste sentido, o §4º do art. 10-B deve ser interpretado à luz de sua natureza jurídica transitória, uma vez que não institui nova hipótese de progressão por capacitação; não restabelece o regime jurídico anterior; e não projeta efeitos prospectivos para além das situações já consolidadas.

4.24. A finalidade do dispositivo é inequívoca, qual seja, preservar os efeitos jurídicos das progressões por capacitação validamente concedidas antes da alteração normativa, em observância aos princípios da segurança jurídica. Sendo assim, o §4º do art. 10-B possui caráter excepcional e temporariamente delimitado, aplicável exclusivamente às progressões por capacitação já concedidas sob a égide do regime anterior, não servindo de fundamento para novos enquadramentos ou vantagens funcionais.

4.25. Isto porque, o art. 10-B da Lei n. 11.091/2005, introduzido no contexto da reestruturação da carreira em comento, instituiu novo regime de desenvolvimento funcional, substituindo o antigo modelo de progressão por capacitação, condicionando os efeitos funcionais ao cumprimento de requisitos objetivos, dentre os quais destacamos o interstício mínimo de 5 (cinco) anos. Observe-se que nem a legislação, nem a Nota Técnica expedida pelo Órgão Central do SIPEC, preveem escalonamento progressivo de prazos.

4.26. No que se refere à legalidade da aplicação do art. 10-B da Lei n. 11.091, de 2005, aos servidores técnico-administrativos em educação aposentados e aos pensionistas, especialmente quanto às regras de transição atinentes à aceleração da progressão por capacitação, cumpre registrar que, em agosto de 2025, esta CGAV/SGA/MEC formulou consulta ao Órgão Central do SIPEC (Solicitação n. 308803.6277997/2025), nos termos da Portaria SGP/SEDGG/ME n. 11.265, de 29 de dezembro de 2022, com vistas a obter esclarecimentos acerca da extensão da referida aplicabilidade aos servidores inativos.

4.27. Nesse contexto, orienta-se as autarquias consulentes a aguardarem o pronunciamento do Órgão Central do SIPEC sobre este ponto específico, a fim de resguardar a observância da uniformidade interpretativa no âmbito do Sistema.

4.28. Quanto a permanência ou não da vigência do instituto da progressão por capacitação profissional, originalmente previsto no art. 10 da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005 após a edição da Lei n. 15.141, de 02 de junho de 2025, é mister consignar que, segundo a Nota Técnica MGI n. 31.887, 05 de agosto de 2025, página 17, tal instituto não permanece vigente após a edição da Lei n. 15.141/2025. Vejamos:

Nota Técnica MGI n. 31.887, 05 de agosto de 2025.

item 13.

(...)

(2.) Em caso de revogação do artigo 10 da Lei 11.091/2005:

O artigo 10 da Lei 11.091/2005 permanece vigente e com aplicabilidade? Se sim, como compatibilizá-lo com as disposições do

II - Resposta conclusiva deste Órgão Central: (destaques do original)

Com efeito, a introdução do art. 10-B à Lei nº 11.091, de 2005, seguiu em cumprimento ao Termo de Acordo nº 11/2024, firmado entre o Governo Federal e as entidades representativas dos servidores Técnico-Administrativos em Educação. Esse artigo estabeleceu o dia 1º/1/2025 como o marco temporal para a vigência da nova sistemática de desenvolvimento do servidor no PCCTAE. Todavia, a MP nº 1.286, de 2024, **não trouxe a revogação expressa do art. 10.** (destacou-se).

A inexistência de expressa revogação do mencionado artigo indica que o novo marco legal cuidou de estabelecer caráter transitório, evitando-se que houvesse um hiato normativo entre as previsões do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005 — vigente até 31/12/2024 — e a entrada em vigor das disposições do art. 10-B introduzido nessa lei pela MP nº 1.286, de 2024, e mantido pela Lei nº 15.141, de 2025, cuja aplicabilidade somente entrou em vigor a partir de 1º/1/2025. Ou seja, até 31/12/2024, o desenvolvimento do servidor no PCCTAE estava condicionado ao cumprimento dos requisitos previstos no art. 10 da mesma Lei. Somente a partir de 1º/1/2025 é que as novas regras trazidas pelo art. 10-B passaram a vigor.

(...)

Diante disso, reforça-se que a partir do momento em que a MP n. 1.286, de 2024, trouxe inovações quanto ao desenvolvimento dos servidores do PCCTAE, a aplicabilidade dessas regras deve se dar conforme os dispositivos que a lei estabeleceu. **Significa que as regras que não são compatíveis com essa nova diretriz normativa não devem ser utilizadas, pois não se pode aproveitar dispositivos cuja existência diz respeito a algo superado por lei superveniente.** (destacou-se)

Assim, torna-se desnecessário falar-se em compatibilizar o disposto nos art. 10 e 10-B da referida Lei, tendo em vista que após a vigência das novas regras para o desenvolvimento do servidor no PCCTAE, a norma mais recente deve prevalecer sobre a mais antiga, conforme prevê o Decreto-Lei n. 4.567, de 1942.

4.29. Por essa razão, o desenvolvimento dos servidores pertencentes à carreira PCCTAE, a partir de 01/01/2025, passou a produzir efeitos funcionais exclusivamente nos termos da regressão por mérito e da aceleração da progressão previstas no art. 10-B, observados os requisitos e limites impostos pela Lei n. 15.141/2025. Logo, não é juridicamente possível ao nosso ver, a concessão de novas progressões por capacitação com fundamento exclusivo no art. 10 da Lei n. 11.091/2005, após a entrada em vigor do art. 10-B, ainda que os servidores tenham cumprido os requisitos materiais antes da mudança legislativa, mas não tenham requerido a progressão naquele momento.

4.30. Acerta, portanto, o IFSULDEMINAS ao aduzir que, *"embora o art. 10 da Lei nº 11.091/2005 permaneça formalmente no texto legal, entende o IFSULDEMINAS que o instituto da progressão por capacitação foi tacitamente revogado, em razão da incompatibilidade material com o novo modelo de desenvolvimento funcional introduzido pela Lei nº 15.141/2025"*. Pois que não subsiste base legal vigente para a prática de novos atos concessivos com fundamento exclusivo no art. 10 vez que não permanece vigente como modalidade autônoma de desenvolvimento na carreira após a edição da Lei n. 15.141/2025.

4.31. O referido artigo 10 subsiste apenas para fins de transição, isto é, para preservar efeitos de progressões por capacitação já concedidas antes da mudança legislativa. Não autoriza novas concessões, mesmo que o servidor tenha cumprido os requisitos anteriormente. Dessa forma, qualquer pedido de progressão com fundamento exclusivo no art. 10 da Lei n. 11.091/2005 não encontra respaldo jurídico e deve ser analisado à luz do novo regime estabelecido pelo art. 10-B com seus próprios requisitos e interstício.

4.32. Por todo o exposto, a dúvida dos Órgãos Seccionais persiste lógica, salvo melhor análise, no tocante tão somente ao marco temporal inicial para a contagem do interstício de 05 anos, pois que, à luz dos §§ 3º e 4º, do art. 10-B, da novel Lei n. 15.141/2025, é necessário o interstício de 5 anos de efetivo exercício para uma aceleração, não restando claro o suficiente qual o momento exato para o início da contagem deste interstício, se **a partir da data de entrada em efetivo exercício do servidor no cargo ou se contado da data da concessão da última aceleração, inclusive aos servidores beneficiados pela regra de transição estabelecida pelo §4º, do art. 10-B, da Lei n. 11.091/2005.**

4.33. Neste sentido, é mister que haja manifestação conclusiva do Órgão Central que esclareça a dúvida remanescente conforme segue abaixo explicitada.

5. EXPLICAÇÃO CLARA E OBJETIVA DA DÚVIDA A SER DIRIMIDA PELO ÓRGÃO CENTRAL

5.1. Diante da necessidade de orientar adequadamente os Órgãos Seccionais, solicita-se a esse Órgão Central o esclarecimento das seguintes questões:

A. Qual deve ser o marco temporal inicial para contagem do interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício necessários para aceleração da progressão de que trata o § 3º, do artigo 10-B da Lei n. 11.091, de 2005?

A. 1) Se é de 5 (cinco) anos contados a partir da data de entrada em efetivo exercício do servidor no cargo ou,

A. 2) Se é de 5 (cinco) anos contados da data da concessão da última aceleração ou da última progressão, inclusive aos servidores beneficiados pela regra de transição estabelecida pelo §4º, do art. 10-B, da Lei n. 11.091/2005.

6. PRONUNCIAMENTO CONCLUSIVO DO ÓRGÃO

6.1. Dessa forma, considerando-se todo o exposto, à míngua de maiores elementos normativos suficientes que permitam pronunciamento conclusivo sobre as questões levantadas pelo Consulente e diante da aparente omissão legislativa verificada no §3º do art. 10-B da Lei 110.91/2005, tomando por base a manifestação do Órgão Central exarada na Nota Técnica MGI n. 31.887/2025- da qual transcrevem trechos abaixo- e na qual, salvo juízo diverso, aquele órgão esclarece que o instituto da aceleração da progressão não tem o condão de interromper a contagem de tempo para o desenvolvimento na carreira, este Órgão Setorial opina que o marco temporal inicial para contagem do interstício para a próxima aceleração da progressão por capacitação **é a data de ingresso no cargo** em que o servidor está se desenvolvendo. Veja-se:

(4.) Quanto à Aceleração da Progressão por Capacitação:

(4.1.) O interstício de cinco anos de efetivo exercício será contado a partir da data de ingresso no cargo ou, a partir da data de

ingresso na carreira do PCCTAE, ou a partir da publicação da MP?

X — **Resposta conclusiva deste Órgão Central:** (destaques do original)

Ao que parece, a dúvida apresentada refere-se à possibilidade de que o servidor que ingressar em novo cargo possa computar o tempo de efetivo exercício em cargo anterior para fins de aceleração da progressão por capacitação no novo cargo ou carreira. Sobre essa questão, a resposta é negativa, isso porque não há um encarreiramento de cargos na administração pública.

No momento do ingresso em novo cargo, o servidor será posicionado no primeiro padrão da classe inicial, iniciando a contagem do efetivo exercício nesse novo cargo. O exercício de outro cargo efetivo não se vincula com o cargo atualmente ocupado para fins de desenvolvimento na Carreira.

(...)

Ainda que o ingresso do servidor ocorresse em cargo integrante de uma carreira, aplicar-se-ia o mesmo raciocínio, ou seja, não seria utilizado, para fins de aceleração da progressão por capacitação, o tempo de efetivo exercício em outro cargo ou carreira.

Logo, o interstício de cinco anos de efetivo exercício será contado a partir da data de ingresso no cargo do PCCTAE (destacou-se).

(...)

(4.8) Após a mudança de posicionamento decorrente de uma Aceleração da Progressão por Capacitação, o interstício para a progressão por mérito subsequente será contabilizado a partir da data da aceleração ou da última Progressão por Mérito?

XIV - Resposta conclusiva deste Órgão Central: (destaques do original)

Primeiramente há que se destacar que a progressão por mérito e a aceleração da progressão por capacitação são institutos distintos e que a previsão de um não interfere na do outro. Inclusive, a despeito dos critérios que devem ser cumpridos para a concessão de ambos, **tantos os interstícios, quanto os demais requisitos são independentes.**

Por assim ser, **entende-se que não há obrigatoriedade de que o interstício para a progressão por mérito seja contabilizado somente após a data da aceleração, mas sim a partir da última progressão por mérito.** (destacou-se)

7. CONCLUSÃO

7.1. Considerando o exposto, submete-se o feito à apreciação da Coordenação-Geral de Atendimento às Entidades Vinculadas Sipec para que, se de acordo, encaminhe a presente Nota Técnica à Secretaria de Gestão de Pessoas, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, que atua como Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), conforme os Incisos II e III, do Art. 30, do anexo I, do Decreto nº 12.102, de 8 de julho de 2024, para análise e pronunciamento conclusivo acerca da matéria.

À consideração superior.

ELIANE MESQUITA HERNANDES
TAE/ADM. SIAPE 1827232

PAULO ROBERTO SANTOS
Chefe do Serviço de Normas

De acordo.

Encaminhe-se à Coordenação-Geral de Atendimento às Entidades Vinculadas - Sipec

DENISE DE OLIVEIRA BENTO
Coordenadora de Orientação Técnica e Normas

De acordo.

Encaminhe-se ao Órgão Central do SIPEC como proposto.

Documento assinado digitalmente

NILVA CELESTINA DO CARMO
Coordenadora-Geral de Atendimento às Entidades Vinculadas - Sipec



Documento assinado eletronicamente por **Nilva Celestina do Carmo, Coordenador(a)-Geral de Atendimento às Vinculadas Sipeç**, em 16/03/2026, às 21:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



Documento assinado eletronicamente por **Denise de Oliveira Bento, Coordenador(a)**, em 17/03/2026, às 09:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Roberto Santos, Assistente**, em 17/03/2026, às 10:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



Documento assinado eletronicamente por **Eliane Aparecida Mesquita Hernandez, Servidor(a)**, em 17/03/2026, às 17:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6567557** e o código CRC **BB55015D**.



MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
Secretaria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas
Coordenação-Geral de Aplicação da Legislação de Carreiras
Assessoria

Nota Técnica SEI nº 34183/2026/MGI

Assunto: Consulta sobre cumprimento dos interstícios de efetivo exercício para concessão da Aceleração da Progressão por Capacitação e demais procedimentos aos servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

Referência: Processo nº 23000.004513/2026-32.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Retornam os autos a esta Secretaria de Gestão de Pessoas — SGP, após manifestação da Consultoria Jurídica junto a esta Pasta — Conjor/MGI, mediante o Parecer nº 00621/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 07 de julho de 2026 (SEI nº 62685541), aprovado pelos Despachos nº 02617/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU e nº 02628/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU, referente à Nota Técnica SEI nº 12954/2026/MGI, de 13 de abril de 2026 (SEI nº 59288409), que buscou esclarecer a correta interpretação do § 3º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, quanto ao marco inicial para a contagem do interstício de cinco anos de efetivo exercício para fins de concessão da aceleração da progressão por capacitação aos servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação — PCCTAE.

2. Após análise conclusiva, sugere-se a restituição dos autos à Coordenação-Geral de Atendimento às Entidades Vinculadas — SIPEC do Ministério da Educação — CGAV/MEC, para conhecimento e providências pertinentes.

ANÁLISE

3. Preliminarmente, importante registrar que a presente demanda teve origem na consulta formulada pela CGAV/MEC, por meio da Nota Técnica nº 22/2026/SENOR/COTEN/CGAV/SGA/SGA, de 17 de março de 2026 (SEI nº 59146667), na qual foram apresentados questionamentos acerca da correta interpretação do § 3º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, especialmente quanto ao marco inicial para contagem do interstício de cinco anos de efetivo exercício necessário para concessão da aceleração da progressão por capacitação dos servidores do PCCTAE.

4. Informa-se que a referida consulta foi analisada previamente por intermédio da Nota Técnica SEI nº 12954/2026/MGI (SEI nº 59288409), ocasião em que foi apresentado posicionamento técnico acerca da matéria e proposta a sua submissão à Conjor/MGI, em razão da relevância jurídica da questão e da necessidade de consolidação de orientação conclusiva aplicável aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal — Sipec.

5. Em seguida, a Conjor/MGI exarou o Parecer nº 00621/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU (SEI nº 62685541), ocasião em que concluiu pela juridicidade do entendimento técnico apresentado por este Órgão Central. Em sua manifestação, assentou que a progressão por mérito profissional e a aceleração da progressão por capacitação constituem institutos distintos, dotados de requisitos e interstícios próprios, razão pela qual seus respectivos períodos de interstício devem ser contabilizados de forma independente.

6. Ademais, consignou que o interstício de cinco anos previsto nos §§ 3º e 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 2005, deve ser observado para cada aceleração da progressão por capacitação, sendo contado da data de ingresso no cargo para a primeira aceleração e da data da última aceleração para as concessões subsequentes. Esclareceu, ainda, que a regra de transição prevista no § 4º do referido artigo possui natureza retrospectiva, destinando-se exclusivamente ao aproveitamento do tempo pretérito para a aceleração correspondente, sem produzir efeitos sobre a contagem dos interstícios das acelerações futuras. Por fim, ressaltou que eventual retroatividade dos efeitos financeiros do ato concessivo não altera o marco inicial do novo interstício, por não modificar a exigência do tempo de efetivo exercício para cada nova aceleração.

7. Dessa feita, considerando a manifestação conclusiva da Conjur/MGI, passa-se às respostas dos questionamentos formulados pela consulente nos termos abaixo:

A. Qual deve ser o marco temporal inicial para contagem do interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício necessários para aceleração da progressão de que trata o § 3º do artigo 10-B da Lei nº 11.091, de 2005?

Resposta: O marco temporal deve observar a sistemática estabelecida pelos §§ 3º e 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 2005, segundo a qual o interstício de cinco anos é exigido para cada aceleração da progressão por capacitação.

A.1) Se é de 5 (cinco) anos contados a partir da data de entrada em efetivo exercício do servidor no cargo?

Resposta: Sim, para a primeira aceleração da progressão por capacitação. Nessa hipótese, inexistindo aceleração anterior, o interstício de cinco anos deve ser contado da data de ingresso e efetivo exercício no cargo do PCCTAE.

A.2) Se é de 5 (cinco) anos contados da data da concessão da última aceleração ou da última progressão, inclusive aos servidores beneficiados pela regra de transição estabelecida pelo § 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091/2005?

Resposta: Para as acelerações subsequentes, o interstício de cinco anos deve ser contado da data do ato administrativo que concedeu a última aceleração da progressão por capacitação, e não da data da última progressão por mérito, uma vez que ambos os institutos possuem requisitos e interstícios próprios e independentes.

8. Por fim, cumpre repisar que, conforme manifestação da Conjur/MGI, este entendimento é restrito à situação apresentada nos autos, não podendo ser aplicado em outros casos, ressalvada expressa manifestação deste Órgão Central do Sipec e daquele órgão de assessoramento jurídico.

9. **Ressalta-se que a Nota Técnica SEI nº 12954/2026/MGI, que submeteu o posicionamento técnico desta Secretaria de Gestão de Pessoas — SGP à Conjur/MGI foi integralmente substituída por esta manifestação, não gerando efeitos para fins de análise das situações discutidas nos presentes autos.**

CONCLUSÃO

10. Diante do exposto, sugere-se a restituição dos autos à CGAV/MEC, para conhecimento e providências pertinentes.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

LUCIANA REIS DE CARVALHO

Analista Técnico Executivo

De acordo.

À consideração da Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente
CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA
Coordenadora-Geral

De acordo.

Encaminhe-se à Secretaria de Gestão de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente
JANE CARLA LOPES MENDONÇA
Diretora

Aprovo.

Restituam-se os autos à Coordenação-Geral de Atendimento às Entidades Vinculadas – SIPEC do Ministério da Educação – CGAV/MEC, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Documento assinado eletronicamente por **Jane Carla Lopes Mendonca, Diretor(a)**, em 22/07/2026, às 11:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Coordenador(a)-Geral**, em 22/07/2026, às 16:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luciana Reis de Carvalho, Administrador(a)**, em 22/07/2026, às 17:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jose Celso Cardoso Junior, Secretário(a)**, em 23/07/2026, às 18:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **63023393** e o código CRC **413BCCD5**.



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA JURÍDICA JUNTO AO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
COORDENAÇÃO-GERAL JURÍDICA DE LEGISLAÇÃO DE PESSOAL
ESPLANADA DOS MINISTÉRIOS - BLOCO: K - 5º ANDAR - SALA 579 - CEP: 70040-906 - BRASÍLIA - DF

PARECER Nº 00621/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU

NUP: 23000.004513/2026-32

INTERESSADOS:

ASSUNTOS: LICENÇA CAPACITAÇÃO (APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL) ^[1]

Documento preparatório. Acesso restrito até a tomada da decisão administrativa ou publicação do normativo pertinente. Art. 7º, §3º, da Lei de Acesso à Informação - LAI (Lei 12.527/2011) e art. 3º, inciso XII, c/c art. 20, do Decreto nº 7724/2012.

EMENTA: Direito Administrativo. Servidores públicos. Consulta oriunda pela Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Gestão de Pessoas. Aceleração da progressão por capacitação dos servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). Definição do marco inicial para a contagem do interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício previsto no §3º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Conclusão:** Reputa-se correto o posicionamento manifestado na Nota Técnica SEI nº 12954/2026/MGI, da Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas, apresentando-se as seguintes conclusões: a) cada modalidade de progressão nas carreiras do PCCTAE possui período de interstício e requisitos diversos, evidenciando que o legislador teve o intuito de proporcionar dois mecanismos, independentes e distintos entre si, para que o servidor pudesse alcançar os padrões de vencimento subsequentes. Em razão disso, os períodos de doze meses e de cinco anos de efetivo exercício – necessários, respectivamente, à **progressão por mérito** e à **aceleração da progressão por capacitação** – devem ser contabilizados individualmente, por se relacionarem a modalidades de progressão distintas; e b) nos termos os §§3º e 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, o interstício de cinco anos é exigido para *cada* aceleração de progressão que se cogite; logo, para a primeira mudança de padrão de vencimento decorrente da certificação em programa de capacitação, contam-se cinco anos de efetivo exercício desde o ingresso no cargo e, para as acelerações subsequentes, o interstício quinquenal deve ser contado a partir da última progressão por aceleração. Pelo retorno dos autos à DECAR-SGP.

Sr. Coordenador-Geral,

1. RELATÓRIO

1. Por meio da Nota Técnica SEI nº 12954/2026/MGI, a Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Gestão de Pessoas submete ao exame desta CONJUR-MGI consulta acerca do cumprimento dos interstícios de efetivo exercício para concessão da aceleração da progressão por capacitação dos servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

2. A demanda surgiu no âmbito do Ministério da Educação, que, nos termos do Ofício nº 84/2026/SENOR/COTEN/CGAV/SGA/SGA-MEC (SEI 59146670), encaminhou ao Órgão Central do SIPEC a Nota Técnica nº 22/2026/SENOR/COTEN/CGAV/SGA/SGA, de 16 de março de 2026 (SEI 59146667), elaborada pela Coordenação-Geral de Atendimento às Entidades Vinculadas - Sipec daquela Pasta, suscitando questionamentos a respeito da contagem do interstício de efetivo exercício necessário para concessão da Aceleração da Progressão por Capacitação e demais procedimentos para servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), conforme abaixo transcrito:

Nota Técnica nº 22/2026/SENOR/COTEN/CGAV/SGA/SGA:

(...)

5. EXPLICAÇÃO CLARA E OBJETIVA DA DÚVIDA A SER DIRIMIDA PELO ÓRGÃO CENTRAL

5.1. Diante da necessidade de orientar adequadamente os Órgãos Seccionais, solicita-se a esse Órgão Central o esclarecimento das seguintes questões:

A. Qual deve ser o marco temporal inicial para contagem do interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício necessários para aceleração da progressão de que trata o § 3º, do artigo 10-B da Lei n. 11.091, de 2005?

A. 1) Se é de 5 (cinco) anos contados a partir da data de entrada em efetivo exercício do servidor no cargo ou,

A. 2) Se é de 5 (cinco) anos contados da data da concessão da última aceleração ou da última progressão, inclusive aos servidores beneficiados pela regra de transição estabelecida pelo §4º, do art. 10-B, da Lei n. 11.091/2005.

6. PRONUNCIAMENTO CONCLUSIVO DO ÓRGÃO

6.1. Dessa forma, considerando-se todo o exposto, à míngua de maiores elementos normativos suficientes que

permitam pronunciamento conclusivo sobre as questões levantadas pelo Consulente e diante da aparente omissão legislativa verificada no §3º do art. 10-B da Lei 110.91/2005, tomando por base a manifestação do Órgão Central exarada na Nota Técnica MGI n. 31.887/2025- da qual transcrevem trechos abaixo- e na qual, salvo juízo diverso, aquele órgão esclarece que o instituto da aceleração da progressão não tem o condão de interromper a contagem de tempo para o desenvolvimento na carreira, este Órgão Setorial opina que o marco temporal inicial para contagem do interstício para a próxima aceleração da progressão por capacitação é a **data de ingresso no cargo** em que o servidor está se desenvolvendo. Veja-se:

(4.) Quanto à Aceleração da Progressão por Capacitação:

(4.1.) O interstício de cinco anos de efetivo exercício será contado a partir da data de ingresso no cargo ou, a partir da data de ingresso na carreira do PCCTAE, ou a partir da publicação da MP?

X — **Resposta conclusiva deste Órgão Central:** (destaques do original)

Ao que parece, a dúvida apresentada refere-se à possibilidade de que o servidor que ingressar em novo cargo possa computar o tempo de efetivo exercício em cargo anterior para fins de aceleração da progressão por capacitação no novo cargo ou carreira. Sobre essa questão, a resposta é negativa, isso porque não há um encarreiramento de cargos na administração pública.

No momento do ingresso em novo cargo, o servidor será posicionado no primeiro padrão da classe inicial, iniciando a contagem do efetivo exercício nesse novo cargo. O exercício de outro cargo efetivo não se vincula com o cargo atualmente ocupado para fins de desenvolvimento na Carreira.

(...)

Ainda que o ingresso do servidor ocorresse em cargo integrante de uma carreira, aplicar-se-ia o mesmo raciocínio, ou seja, não seria utilizado, para fins de aceleração da progressão por capacitação, o tempo de efetivo exercício em outro cargo ou carreira. **Logo, o interstício de cinco anos de efetivo exercício será contado a partir da data de ingresso no cargo do PCCTAE** (destacou-se).

(...)

(4.8) Após a mudança de posicionamento decorrente de uma Aceleração da Progressão por Capacitação, o interstício para a progressão por mérito subsequente será contabilizado a partir da data da aceleração ou da última Progressão por Mérito?

XIV - Resposta conclusiva deste Órgão Central: (destaques do original)

Primeiramente há que se destacar que a progressão por mérito e a aceleração da progressão por capacitação são institutos distintos e que a previsão de um não interfere na do outro. Inclusive, a despeito dos critérios que devem ser cumpridos para a concessão de ambos, **tantos os interstícios, quanto os demais requisitos são independentes**.

Por assim ser, **entende-se que não há obrigatoriedade de que o interstício para a progressão por mérito seja contabilizado somente após a data da aceleração, mas sim a partir da última progressão por mérito**. (destacou-se)

7. CONCLUSÃO

7.1. Considerando o exposto, submete-se o feito à apreciação da Coordenação-Geral de Atendimento às Entidades Vinculadas Sipec para que, se de acordo, encaminhe a presente Nota Técnica à Secretaria de Gestão de Pessoas, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, que atua como Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPPEC), conforme os Incisos II e III, do Art. 30, do anexo I, do Decreto nº 12.102, de 8 de julho de 2024, para análise e pronunciamento conclusivo acerca da matéria.

3. Submetido o assunto à DECAR-SGP, esta se manifestou por intermédio da Nota Técnica SEI nº 12954/2026/MGI (SEI 59288409), apresentando o seguinte posicionamento:

Nota Técnica SEI nº 12954/2026/MGI (SEI 59288409):

(...)

5. Em relação aos comandos em destaque, verifica-se que o § 3º determina que a aceleração da progressão decorra da obtenção de certificação em programa de capacitação compatível com o cargo ocupado, condicionada ao cumprimento de interstício de cinco anos de efetivo exercício e à carga horária mínima em ações de desenvolvimento. A forma como o dispositivo estrutura esse requisito indica que **o interstício funciona como intervalo entre concessões sucessivas de aceleração na carreira, o que sugere sua vinculação à ocorrência de uma mudança de padrão anterior**.

6. Esse raciocínio é reforçado pelo § 4º, ao dispor que os cinco anos de efetivo exercício serão computados para cada mudança de padrão de vencimento decorrente do desenvolvimento na carreira pela regra anterior, o que evidencia a associação entre interstício e evolução funcional do servidor.

7. A leitura conjunta dos §§ 3º e 4º indica que o interstício está associado às mudanças de padrão ao longo da carreira, o que afasta a contagem linear única desde o ingresso no cargo. Caso o marco temporal retornasse sempre à data do ingresso, o § 4º perderia utilidade prática.

8. Essa mesma lógica de ciclos é coerente com o limite máximo de 3 (três) acelerações, decorrente da estrutura de progressão do PCCTAE. O desenvolvimento funcional do servidor esgota-se, em tese, ao longo desse período, distribuído em três ciclos de 5 anos cada. A admissão de contagem linear única desde o ingresso tornaria esse limite inoperante na prática, pois servidores com longo tempo de cargo poderiam requerer as três acelerações em sequência imediata, desde que comprovassem o cumprimento da carga horária mínima em ações de desenvolvimento exigida para cada uma das acelerações. Isso subverteria tanto a lógica do espaçamento

temporal quanto a do limite máximo de concessões.

9. Assim, entende-se que, para o servidor que ainda não tenha sido contemplado com nenhuma aceleração, o marco inicial do interstício para esse fim corresponde à data de início do efetivo exercício no cargo do PCCTAE. Nesse cenário, não há evento funcional anterior que possa servir de marco para reinício da contagem, sendo o início do exercício no cargo o único referencial disponível. Cabe esclarecer que a orientação exarada por este Órgão Central na resposta X da Nota Técnica MGI nº 31.887/2025 (SEI nº 59381327), reiteradamente citada como fundamento dessa conclusão, tratava de situação distinta, qual seja, a vedação ao aproveitamento de tempo de efetivo exercício em cargo anterior para fins de aceleração no cargo atual. Sua aplicação ao presente caso se dá, apenas, para observar a compatibilidade com a estrutura do instituto, na medida em que **a contagem do interstício deve se vincular ao exercício no cargo em que se dá o desenvolvimento funcional**.

10. Para as acelerações subsequentes, o início da contagem do novo interstício corresponderia à data do ato administrativo que concedeu a última aceleração por capacitação. Esse ato representa o encerramento de um ciclo e o início de novo período de desenvolvimento na carreira, e está condicionada ao cumprimento dos requisitos exigidos. **Adotar a data de ingresso no cargo como marco único para todas as acelerações, inclusive as subsequentes, esvaziaria a função do interstício como garantia de espaçamento temporal entre as concessões, tornaria operacionalmente inócuo o § 4º e produziria resultado incompatível com a estrutura de ciclos que o próprio legislador adotou.**

11. No que se refere à regra de transição prevista no § 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 2005, cumpre esclarecer que tal dispositivo possui natureza exclusivamente retrospectiva, pois limita-se ao cômputo de tempo pretérito para fins da aceleração correspondente, reconhecendo progressões obtidas no regimento anterior como ciclos já cumpridos. Portanto, tal procedimento não se presta a antecipar o marco inicial do interstício para concessões futuras. Ao contrário, a utilização de tempo pretérito para uma concessão específica é operação jurídica distinta da antecipação de interstício futuro. Admitir que o cômputo do interstício previsto no § 4º produza efeitos prospectivos em cascata implicaria criar, por via interpretativa, além de uma contagem fictícia, resultados não previstos na lei.

12. De igual modo, a eventual retroatividade dos efeitos financeiros não interfere na definição da data de início do interstício. Retroatividade dos efeitos financeiros e efetivo exercício são institutos distintos: o primeiro altera a remuneração do servidor retroagindo a data anterior ao ato, mas não altera o fato de que é a partir do desenvolvimento na carreira, que depende do cumprimento de requisitos pré-definidos, que ocorrerá a mudança de padrão de vencimento dentro da mesma classe ou da passagem para a o padrão inicial da classe posterior, que são formalizadas mediante ato concessivo. Admitir que a retroatividade financeira antecipe o início de novo interstício implicaria criar ficção jurídica sem respaldo normativo.

13. Nesse contexto, afasta-se a utilização da data de concessão da progressão por mérito como marco inicial para a contagem do interstício para fins de aceleração da progressão por capacitação. Os dois institutos são autônomos e independentes, com interstícios próprios que não se interferem mutuamente, conforme já pacificado neste Órgão Central na resposta XIV da Nota Técnica MGI nº 31.887/2025, de 2025 (SEI nº 59381327). Utilizá-la como marco do interstício da aceleração criaria condição não prevista em lei.

14. Diante do exposto, este Órgão Central do SIPEC apresenta posicionamento técnico no sentido de que:

- a) o marco inicial do interstício de 5 (cinco) anos corresponde:
 - **à data de ingresso no cargo, para a primeira aceleração;** e
 - **à data do ato administrativo que concedeu a última aceleração, para as concessões subsequentes;**
- b) a regra de transição do § 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 2005, possui caráter exclusivamente retrospectivo, limitando-se ao cômputo de tempo pretérito para fins da aceleração correspondente, sem efeitos prospectivos sobre interstícios futuros;
- c) a retroatividade de efeitos financeiros não altera o marco inicial do novo interstício, pois não descaracteriza os cinco anos de efetivo exercício que o servidor deve cumprir em cada padrão; e
- d) **a progressão por mérito não interfere na contagem do interstício para a progressão por aceleração**, em razão da autonomia entre os institutos, já pacificada na Nota Técnica MGI nº 31.887/2025.

15. Todavia, pela juridicidade da matéria, **entende-se necessária a oitiva do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta, para que se manifeste quanto às conclusões apresentadas no item anterior.**

(destaques acrescidos)

(...)

4. É o relato do essencial. Passa-se à análise solicitada.

2. ANÁLISE

5. De início, convém destacar que compete a este órgão de consultoria da Advocacia-Geral da União, nos termos do art. 11 da Lei Complementar 73, de 10 de fevereiro de 1993, prestar consultoria sob o prisma estritamente jurídico, não cabendo adentrar em aspectos relativos à conveniência e à oportunidade administrativas, tampouco examinar questões de natureza eminentemente técnica, administrativa e/ou financeira. Nesse sentido, eis o teor do Enunciado nº 7 do Manual de Boas Práticas Consultivas da Advocacia-Geral da União (4ª edição, 2016), verbis:

A manifestação consultiva que adentrar questão jurídica com potencial de significativo reflexo em aspecto técnico deve conter justificativa da necessidade de fazê-lo, **evitando-se posicionamentos conclusivos sobre temas não jurídicos, tais como os técnicos, administrativos ou de conveniência ou oportunidade**, podendo-se, porém, sobre estes emitir opinião ou formular recomendações, desde que enfatizando o caráter discricionário de seu acatamento. (destaques acrescidos)

6. Com base nessas premissas, passamos efetivamente ao exame cabível na espécie.
7. A consulta envolve a definição do marco inicial de contagem do interstício de 5 (cinco) anos de efetivo para fins de Aceleração da Progressão por Capacitação, previsto nos §§3º e 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Especificamente, busca-se esclarecer *como* deve ocorrer a contagem desses cinco anos, se de forma única e linear, isto é, a partir da data de ingresso e efetivo exercício no cargo ou, diversamente, se a cada aceleração da progressão são exigidos outros cinco anos para uma nova aceleração.
8. Após o exame da legislação pertinente, esta CONJUR-MGI entende assistir razão à DECAR-SGP, conforme manifestado na Nota Técnica SEI nº 12954/2026/MGI (SEI 59288409), segundo a qual *"o marco inicial do interstício de 5 (cinco) anos corresponde à data de ingresso no cargo, para a primeira aceleração, e à data do ato administrativo que concedeu a última aceleração, para as concessões subsequentes"*.
9. Inicialmente, cumpre registrar que a Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, posteriormente convertida na Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, promoveu alterações na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.
10. Cabe lembrar que essas alterações legislativas decorreram do cumprimento do Termo de Acordo nº 11/2024 (SEI 5287497), firmado em 27 de junho de 2024 entre o Governo Federal e as entidades sindicais representativas dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, com o escopo de promover a reestruturação do PCCTAE.
11. Entre as alterações promovidas, destaca-se a supressão dos *níveis de capacitação* (antes existentes dentro de cada nível de cargos), estruturando-se as carreiras em 19 (dezenove) padrões de vencimento para cada um dos níveis de classificação de cargos (A-E). Por consequência, houve também mudanças no processo de desenvolvimento na carreira, com a diminuição do período necessário para as progressões por mérito, que passaram a ter interstício de 12 (doze) meses, e a criação do instituto da aceleração da progressão por capacitação, respeitado o interstício de cinco anos de efetivo exercício.
12. Para melhor compreensão, seguem abaixo os novos dispositivos da Lei nº 11.091/2005, com destaque para o art. 10-B da Lei nº 11.091/2005, que trata do desenvolvimento do servidor na carreira, *in verbis*:

Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (com as alterações promovidas pela Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025):

Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

II – **nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia**, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

III – **padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;**

III – **padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do cargo e nível de classificação;** ~~(Redação dada pela Medida Provisória nº 1.286, de 2024)~~

III – **padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do cargo e nível de classificação;** ~~(Redação dada pela Lei nº 15.141, de 2025)~~

Art. 10-B. A partir de 1º de janeiro de 2025, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá pela **mudança de padrão de vencimento** mediante **progressão por mérito** ou **aceleração da progressão por capacitação**. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

§1º **Progressão por mérito** é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, **a cada doze meses de efetivo exercício**, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

§2º Na contagem do interstício necessário à progressão por mérito de que trata o *caput*, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

§3º **Aceleração da progressão por capacitação** é a mudança de padrão de vencimento, decorrente da **obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação**, compatível com o cargo ocupado, **respeitado o interstício de cinco anos de efetivo exercício** e cumprida a carga horária mínima em ações de desenvolvimento, nos termos do disposto no Anexo III-A. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

§4º **Para fins de cumprimento do interstício estabelecido no § 3º, deverão ser computados cinco anos de efetivo exercício do servidor para cada mudança de padrão de vencimento decorrente de desenvolvimento na carreira pelo antigo instituto de progressão por capacitação.** (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

§5º Para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

§6º O saldo remanescente do interstício referente à progressão por mérito profissional anterior a 1º de janeiro de 2025, independentemente do momento em que venha a ser concedida a progressão, será considerado, uma única vez, para fins de concessão da progressão por mérito subsequente. (Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025)

13. Conforme se depreende, o desenvolvimento do servidor integrante do PCCTAE consiste, atualmente, apenas na mudança de padrão de vencimento por meio do instituto da progressão, que ocorre sob duas modalidades distintas: (i) progressão por mérito, a cada doze meses de efetivo exercício e desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho; e (ii) aceleração da progressão por capacitação, respeitado o interstício de cinco anos de efetivo exercício e cumprida a carga horária mínima em ações de desenvolvimento, nos termos do disposto no Anexo III-A.

14. A primeira modalidade tem caráter involuntário, por assim dizer, implementando-se a cada doze meses de efetivo exercício, bastando que o servidor alcance o resultado esperado na avaliação de desempenho. Já a progressão por aceleração, além do interstício de cinco anos de efetivo exercício, depende da participação em programa de capacitação com carga horária mínima, nos termos do Anexo III-A da Lei nº 11.091/2005, de maneira que, passados cinco anos de efetivo exercício e cumprida a carga horária de capacitação prevista em lei, o servidor *salta* para o padrão de vencimento seguinte.

15. Como se vê, cada espécie de progressão possui períodos de interstício e requisitos diversos, evidenciando que o legislador teve o intuito de proporcionar dois mecanismos, independentes e distintos entre si, para que o servidor pudesse alcançar os padrões de vencimento subsequentes.

16. Em razão disso, os períodos de doze meses e de cinco anos de efetivo exercício – necessários, respectivamente, à progressão por mérito e à aceleração da progressão por capacitação – devem ser contabilizados individualmente, porque se referem a modalidades de progressão distintas.

17. De fato, infere-se da redação dos arts. 10 e 10-B da Lei nº 11.091/2005, assim como de seus outros dispositivos em geral, que as duas espécies de progressão no PCCTAE têm embasamento diverso e como tal devem ser tratadas, de modo que o cômputo do interstício de uma não se confunda com o da outra.

18. Se, por exemplo, em junho/2026, um servidor progrediu por aceleração ao padrão de vencimento nº 10 de sua classe, o fluxo do interstício de doze meses, exigido para a progressão por mérito, permanece com sua data de referência, sem qualquer alteração ou reinício da contagem.

19. Nessa situação, seria juridicamente admissível uma nova mudança de padrão tão logo completasse os doze meses de efetivo exercício para progressão por mérito, independentemente do tempo decorrido desde a aceleração da progressão por capacitação. Portanto, na hipótese ilustrada, em agosto/2026, por exemplo, o servidor poderia obter nova progressão para o padrão nº 11 caso completasse, no aludido mês, o interstício de doze meses de efetivo exercício, apesar de transcorridos apenas dois meses da progressão por aceleração.

20. Vale ressaltar que o raciocínio aqui empreendido, embora de caráter meramente opinativo, coincide exatamente com o posicionamento sustentado na Nota Técnica SEI nº 31887/2025/MGI (SEI 59381327), em que o Órgão Central do Sipecc assim considerou:

Nota Técnica SEI nº 31887/2025/MGI:

.....
(4.8) *Após a mudança de posicionamento decorrente de uma Aceleração da Progressão por Capacitação, o intersncio para a progressão por mérito subsequente será contabilizado a partir da data da aceleração ou da última Progressão por Mérito?*

XIV - Resposta conclusiva deste Órgão Central: Primeiramente há que se destacar que **a progressão por mérito e a aceleração da progressão por capacitação são institutos distintos e que a previsão de um não interfere na do outro**. Inclusive, a despeito dos critérios que devem ser cumpridos para a concessão de ambos, tanto os interstícios, quanto os demais requisitos são independentes.

Por assim ser, entende-se que não há obrigatoriedade de que o interstício para a progressão por mérito seja contabilizado somente após a data da aceleração, mas sim a partir da última progressão por mérito.

Ademais, imperioso esclarecer que **a contagem do interstício para fins de progressão por mérito para aqueles servidores que já vem se desenvolvendo no PCCTAE ocorrerá sempre a partir da última progressão por mérito**, diferente daquele servidor que, por ter ingressado, recentemente, no PCCTAE e que não obteve nenhuma progressão, a contagem do interstício inicia-se a partir do ingresso no cargo. Ou seja, a mudança de interstício da progressão por mérito de 18 para 12 meses altera a data prevista anteriormente para a primeira progressão a ser realizada a partir de 1º/01/2025. Essa primeira progressão sobre a égide das novas normas será o marco temporal para a progressões subsequentes do servidor.

21. Esclarecido esse aspecto, essencial para a devida compreensão da sistemática de progressão nas carreiras do PCCTAE, cumpre abordar a questão do marco inicial do interstício de cinco anos de efetivo exercício, para fins de aceleração da progressão por capacitação.

22. Examinando os §§3º e 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, depreende-se que o lapso quinquenal para a aceleração da progressão deve ser cumprido *a cada* mudança de padrão de vencimento decorrente da certificação em programa de capacitação.

23. Tal conclusão se deve à forma como o dispositivo estrutura esse pressuposto – o legislador *não* fez qualquer alusão ao marco temporal de ingresso no cargo, tampouco ao início da contagem a partir de então, apenas exigindo, de modo genérico: “(...) *respeitado o interstício de cinco anos de efetivo exercício e (...)*” –, revelando que o interstício atua como um *espaçador* entre as concessões de aceleração na carreira, demonstrando sua vinculação à ocorrência de uma mudança de padrão

anterior.

24. Com efeito, o conceito de interstício, vocábulo utilizado pelo legislador, está atrelado à noção *intervalo*, espaço de tempo entre dois atos ou fatos, o que o caracteriza como requisito intrínseco do instituto, de maneira que, a cada aceleração da progressão por capacitação, deve-se cumprir mais cinco anos de efetivo exercício para uma nova progressão pela mesma modalidade.

25. Na esteira desse entendimento, a DECAR-SGP ponderou, de forma precisa, que “*adotar a data de ingresso no cargo como marco único para todas as acelerações, inclusive as subsequentes, esvaziaria a função do interstício como garantia de espaçamento temporal entre as concessões, tornaria operacionalmente inócuo o § 4º e produziria resultado incompatível com a estrutura de ciclos que o próprio legislador adotou*” (trecho da Nota Técnica SEI nº 12954/2026/MGI).

26. Sendo assim, entende-se que, para a primeira aceleração, os cinco anos de efetivo exercício, previstos no §3º do art. 10-B da Lei 11.091/2005, devem ser contados a partir da data de ingresso e entrada em exercício no cargo e, a partir do primeiro desenvolvimento por aceleração, inicia-se novo cômputo de mais cinco anos de efetivo exercício para que se cogite de nova aceleração, e assim sucessivamente até se completarem as três acelerações possíveis dentro da estrutura da carreira.

3. CONCLUSÃO

27. Do exposto, esta CONJUR-MGI reputa juridicamente adequado o posicionamento da DECAR-SGP, manifestado na Nota Técnica SEI nº 12954/2026/MGI, concluindo o seguinte:

a) Cada espécie de progressão possui períodos de interstício e requisitos diversos, evidenciando que o legislador teve o intuito de proporcionar dois mecanismos, independentes e distintos entre si, para que o servidor pudesse alcançar os padrões de vencimento subsequentes. Em razão disso, os períodos de doze meses e de cinco anos de efetivo exercício – necessários, respectivamente, à **progressão por mérito** e à **aceleração da progressão por capacitação** – devem ser contabilizados individualmente, por se relacionarem a modalidades de progressão distintas; e

b) Nos termos os §§3º e 4º do art. 10-B da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, o interstício de cinco anos deve ser exigido para *cada* aceleração que se cogite; logo, para a primeira mudança de padrão de vencimento decorrente da certificação em programa de capacitação, contam-se cinco anos de efetivo exercício desde o ingresso no cargo e, para as acelerações subsequentes, o interstício quinquenal deve ser contado a partir da última progressão por aceleração.

28. Sugere-se, por fim, o retorno dos autos à Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Gestão de Pessoas.

À consideração superior.

Brasília, 1º de julho de 2026.

LEYLA ANDRADE VERAS
ADVOGADA DA UNIÃO

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supersapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 23000004513202632 e da chave de acesso e5129ca5

Notas:

1. INDEXAÇÃO: PCCTAE. ACELERAÇÃO DA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO. CONTAGEM DO INTERSTÍCIO.



Documento assinado eletronicamente por LEYLA ANDRADE VERAS, com certificado A1 institucional (*.AGU.GOV.BR), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 3251264792 e chave de acesso e5129ca5 no endereço eletrônico <https://supersapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): LEYLA ANDRADE VERAS, com certificado A1 institucional (*.AGU.GOV.BR). Data e Hora: 07-07-2026 14:55. Número de Série: 65635031372271175007508848075. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO Final SSL.



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA JURÍDICA JUNTO AO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
COORDENAÇÃO-GERAL JURÍDICA DE LEGISLAÇÃO DE PESSOAL
ESPLANADA DOS MINISTÉRIOS - BLOCO: K - 5º ANDAR - SALA 579 - CEP: 70040-906 - BRASÍLIA - DF

DESPACHO Nº 02617/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU

NUP: 23000.004513/2026-32

INTERESSADOS:

ASSUNTOS: LICENÇA CAPACITAÇÃO (APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL)

1. Aprovo, pelos seus jurídicos fundamentos, o PARECER 00621/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU, da Advogada da União Leyla Andrade Veras.
2. Submeto os autos à consideração superior da Consultora Jurídica do MGI.

Brasília, 07 de julho de 2026.

EDSON VIEIRA SOARES
Advogado da União
Coordenador-Geral Jurídico de Legislação de Pessoal

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supersapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 23000004513202632 e da chave de acesso e5129ca5



Documento assinado eletronicamente por EDSON VIEIRA SOARES, com certificado A1 institucional (*.AGU.GOV.BR), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 3282969175 e chave de acesso e5129ca5 no endereço eletrônico <https://supersapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): EDSON VIEIRA SOARES, com certificado A1 institucional (*.AGU.GOV.BR). Data e Hora: 07-07-2026 15:01. Número de Série: 65635031372271175007508848075. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO Final SSL.



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA JURÍDICA JUNTO AO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GABINETE DA CONSULTORIA JURÍDICA
ESPLANADA DOS MINISTÉRIOS - BLOCO: K - 5º ANDAR - SALA 579 - CEP: 70040-906 - BRASÍLIA - DF

DESPACHO Nº 02628/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU

NUP: 23000.004513/2026-32

INTERESSADOS:

ASSUNTOS: LICENÇA CAPACITAÇÃO (APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL)

1. Manifesto ciência e concordância com o PARECER Nº 00621/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU, já devidamente aprovado pelo DESPACHO Nº 02617/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU.
2. Encaminhe-se à SGP/MGI para fins de ciência e providências.

Brasília, 07 de julho de 2026.

Karoline Busatto
Advogada da União
Consultora Jurídica junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supersapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 23000004513202632 e da chave de acesso e5129ca5