



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

Processo: 00.000988/2026-54

Tipo de Processo: Pessoal: Progressão Funcional

Assunto: Progressão Funcional 2026

Interessado: Confea

Relator: Eng. Agr. Álvaro João Bridi

DECISÃO CD Nº 53/2026

Aprova os resultados do Processo de Progressão Funcional 2026, no Cenário 2, baseados no ciclo de gestão de desempenho de 2025, consoante o Relatório 1576450 exarado pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas - SDP e corroborado pela Gerência de Cultura e Desenvolvimento de Pessoas - GCD, nos termos do art. 31 da Portaria AD nº 151, de 05 de maio de 2016; e determina providências.

O Conselho Diretor, por ocasião da 5ª Reunião Ordinária, realizada no dia 09 de junho de 2026;

Considerando que tratam os presentes autos do Processo 00.000988/2026-54, relativos ao Processo de Progressão Funcional 2026, baseado no ciclo de avaliação do exercício 2025;

Considerando que os autos tramitaram no âmbito da Gerência de Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Pessoas - GCD, Controladoria - CONT, Setor de Desenvolvimento de Pessoas - SDP e Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC, sendo juntados aos autos os seguintes documentos:

Norma Normativo de Progressão Funcional (1473083)

Despacho 1473306

Despacho 1474606

Despacho 1501284

Despacho 1505619

Despacho 1519723

Despacho 1524397

Planilha Art. 15, inciso VIII _Planilha De Plena Atividade25 (1529892)

Planilha _Plena Atividade SGP (1535405)

Planilha Relação dos Padrões Steps (1530120)

Planilha Base Salarial_2025 (1530158)

Despacho 1529930

Balancete em 31/12/2025; 3. Variação Patrimonial Diminutiva (1506188)

Informação 15 (1506189)

Despacho 1539274

Planilha Base Salarial_2025 (1540586)

Despacho 1540588

Despacho 1544644

Planilha Base Salarial Ajustada em 29.05.2026 (1575635)

Planilha PF 2026 - Cenário 1 (1576445)

Planilha PF 2026 - Cenário 2 (1576448)

Considerando que por meio do Relatório 1576450, de 03 de junho de 2026, o Setor de Desenvolvimento de Pessoas - SDP apresentou os resultados obtidos no processo de Progressão Funcional de 2026 nos seguintes termos:

1 - INTRODUÇÃO

Inicialmente, cabe registrar que este processo de progressão funcional se baseia na Portaria AD nº 151, de 05 de maio de 2016 (SEI 1473083), bem como nos

percentuais de dotações financeiras destinadas às modalidades (merecimento e antiguidade) e em seus critérios de habilitação.

Compete à Gerência de Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Pessoas - GCD a operacionalização do processo de progressão funcional, sendo que esta gerência se apoiou em informações advindas de outras unidades parceiras como a Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC, o Setor de Gestão de Pessoas - SGP e a Controladoria – CONT.

Este relatório traz os resultados do processo de progressão funcional do ano de 2026, que teve como uma de suas fontes o resultado do processo de Gestão do Desempenho – Ciclo 2025. Este foi instruído no processo SEI 00.000435/2025-11 e ancorado nas normas estabelecidas na Portaria 462, de 11 de novembro de 2015, que regulamenta o processo de gestão do desempenho no âmbito do Confea.

2 - OBSERVAÇÕES PRELIMINARES

2.1 - CRITÉRIO DE HABILITAÇÃO & LICENÇA MATERNIDADE

Conforme relatórios dos anos anteriores, este item foi inserido neste documento com o propósito de esclarecer uma definição adotada, tendo em vista a análise pelo Conselho Diretor que exarou a Decisão CD nº 141/2015, decidindo, por unanimidade, considerar o período em que duas empregadas estiveram em licença-maternidade como efetivo exercício, bem como firmar este entendimento acerca da licença-maternidade, até que ocorresse a retificação da portaria que tratava das progressões funcionais. Apesar desta revisão ainda não ter ocorrido, a contratação de uma Consultoria para modernização e alinhamento dos normativos de gestão de pessoas (entre outras atividades que constarão do escopo da contratação) já foi realizada pela Gerência de Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Pessoas - GCD e os trabalhos estão em pleno andamento.

2.2 - CRITÉRIO DE HABILITAÇÃO & PLENA ATIVIDADE

Considerando o Acordo Coletivo de Trabalho 2025/27 (ACT), que em sua cláusula 27ª menciona explicitamente que o empregado tem o direito de apresentar atestados médicos "sem prejuízo de sua remuneração e benefícios, bem como dos processos de avaliação do desempenho e progressão funcional", adotou-se, como também ocorreu no processo de progressão funcional de 2025, o formato validado pela Advocacia Geral do Sistema - AGS quanto ao critério da plena antiguidade.

3 - DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA, INFORMAÇÕES E RESULTADOS

As informações necessárias para a realização do rateio se deram por um conjunto de documentos instruídos no processo pela Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC (SEI 1506188 e 1506189), pela Controladoria – CONT (SEI 1474606) e pelo Setor de Gestão de Pessoas – SGP (SEI 1524397, 1529892, 1535405, 1530120 e 1575635), todos anexos à este processo SEI 00.000988/2026-54.

Considerando essas informações, foram confeccionadas as planilhas GCD, SEI 1576445 e 1576448, onde, excepcionalmente, foram apresentados 2 cenários possíveis para análise das instâncias superiores do Confea:

Cenário 1 - Utilização do percentual mínimo de 1%, conforme normativo vigente, seguindo os critérios de elegibilidade, bem como as modalidades de progressão previstas nesse mesmo normativo, ou seja, **Merecimento e Antiguidade**;

Cenário 2 - **Majoração** do percentual mínimo previsto em normativo, com o objetivo de criar um **cenário excepcional** em que os empregados habilitados, ou seja, todos aqueles que **cumprem os critérios de elegibilidade**, pudessem progredir na modalidade de **Merecimento**.

Esta GCD entende que eventual decisão de majorar o percentual usualmente utilizado (1%) é discricionária e está amparada pelo normativo vigente, no entanto, é importante informar que a ideia central não é progredir 100% dos empregados do órgão, mas sim contemplar todos os empregados habilitados, ou seja, que foram aprovados em todos os critérios de habilitação, e que não seriam progredidos exclusivamente por falta de orçamento.

Para efetivar o valor líquido para o processo de PF, foi necessário considerar os impactos dos encargos da folha de pagamento e expurgá-los do montante a ser rateado. Isso se justifica, pois após a incorporação do valor na folha de pagamento, haverá a incidência desses encargos (INSS: 20%; FGTS: 8%; RAT: 4,5213%; PIS: 1%) e, caso não fossem expurgados, seriam considerados em duplicidade e extrapolariam o valor estimado e informado - para o cenário 1 - pela Gerência de Orçamento e Contabilidade: **R\$ 960.099,75 (novecentos e sessenta mil noventa e nove reais e setenta e cinco centavos)**, conforme SEI 1506189.

Tendo isso em vista, seguem as informações de cada um dos cenários a serem utilizadas para embasamento da tomada de decisão:

3.1 - CENÁRIO 1 - PERCENTUAL DE 1%

Conforme informado no item 3, do valor bruto inicialmente informado pela GOC foram expurgados os encargos, cujo somatório obteve 33,5213%. Assim, desconsiderando o impacto desses encargos, obteve-se o valor líquido para rateio de **R\$ 719.061,12 (setecentos e dezenove mil sessenta e um reais e doze centavos)**.

Oitenta por cento (80%) desse valor foi destinado à progressão funcional por merecimento e vinte por cento (20%) para a progressão por antiguidade. A distribuição dos recursos para a progressão por merecimento (rateio) foi obtida de acordo com a representatividade dos gastos com salário base de cada um dos sete* grupos definidos no art. 6º da Portaria AD-Nº 151/2016 na despesa anual com pessoal.

*Considerando as adaptações necessárias após a implementação da nova estrutura organizacional em 2024, houve a criação de mais 2 grupos além dos 5 que já constavam da Portaria mencionada. As tratativas podem ser conhecidas por meio do processo SEI 00.006751/2024-15.

Com base nas definições acima, a destinação de valores para o processo de progressão funcional 2026, no cenário 1, assumiu a seguinte configuração:

REMUNERAÇÃO DE PESSOAL 2025 - INFORMAÇÃO Nº 15/2026 GOC (PROCESSO 00.000988/2026-54, DOC SEI 1506189)							
96.009.975,37							
VALOR NOMINAL							
1,00% 960.099,75							
DESCONSIDERANDO OS ENCARGOS DA FOLHA (INSS: 20%; FGTS: 8%; RAT 2025: 4,5213%; PIS: 1%)				VALOR REAL (EXPURGANDO OS ENCARGOS)			
33,5213%				719.061,12			
MERECIMENTO						ANTIGUIDADE	
80%						20%	
575.248,90						143.812,22	
GESTORES	GABI	SAF	SES	SIS	STI	SDR	
A	B	C	D	E	F	G	SOBRA MERECIMENTO

4.537.370,36	11.106.194,30	4.695.730,31	3.565.971,44	7.807.305,72	2.291.347,19	2.568.575,32	23.145,43
12,41%	30,37%	12,84%	9,75%	21,35%	6,27%	7,02%	NOVO MONTANTE
71.368,31	174.689,37	73.859,16	56.089,18	122.801,14	36.040,61	40.401,13	166.957,65

3.1.1 - Utilização da Sobra de Orçamento

Após distribuir os valores entre os sete grupos e aplicá-los aos empregados na ordem decrescente do ranqueamento, observou-se que os grupos A e G foram superavitários, permitindo o remanejamento das sobras para os grupos deficitários, sendo esses os grupos B, C, D, E e F, conforme possibilidade prevista no § 3º do art. 13 do respectivo normativo. A aplicação dessa regra tem o intuito de alcançar mais empregados habilitados e que, de outra forma, não seriam progredidos em razão da falta de orçamento.

Assim, o quadro abaixo mostra como ficaram os valores disponíveis a seguir traz os resultados individuais de cada um dos 7* grupos, valores esses, como já mencionado, insuficientes para permitir a progressão do próximo empregado habilitado em ordem de classificação.

*Considerando as adaptações necessárias após a implementação da nova estrutura organizacional em 2024, houve a criação de mais 2 grupos além dos 5 que já constavam da Portaria mencionada. As tratativas podem ser conhecidas por meio do processo SEI 00.006751/2024-15.

COMPOSIÇÃO DOS VALORES ENTRE OS GRUPOS

GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E	GRUPO F	GRUPO G
VALOR INICIAL						
71.368,31	174.689,37	73.859,16	56.089,18	122.801,14	36.040,61	40.401,13
VALOR UTILIZADO						
52.091,98	168.654,80	72.261,87	51.601,33	122.371,47	33.290,00	39.894,40
	SOBRA	SOBRA	SOBRA	SOBRA	SOBRA	
SUPERÁVIT A	INSUFICIENTE	INSUFICIENTE	INSUFICIENTE	INSUFICIENTE	INSUFICIENTE	SUPERÁVIT A
SER	PARA	PARA	PARA	PARA	PARA	SER
REDISTRIBUÍDO	PROGREDIR O	PROGREDIR O	PROGREDIR O	PROGREDIR O	PROGREDIR O	REDISTRIBUÍDO
	PRÓXIMO	PRÓXIMO	PRÓXIMO	PRÓXIMO	PRÓXIMO	
19.276,98	6.034,57	1.597,29	4.487,84	429,67	2.750,61	506,73

Considerando os valores demonstrados na tabela acima, após a redistribuição do superávit dos grupos A e G, os valores disponibilizados para os demais grupos (B, C, D, E e F) ficaram conforme descritos na tabela abaixo.

	B	C	D	E	F
NOVO VALOR APÓS DESISTRIUIÇÃO	13.491,22	4.749,98	6.882,02	5.671,46	4.289,01

Cabe ressaltar que, por falta de previsão normativa, não foi possível aproveitar as sobras dos grupos para a progressão funcional de mais empregados. Isso, pois não há regra definida para o aproveitamento/redistribuição das sobras da progressão por merecimento dentro dos grupos nesta mesma modalidade, bem como não há previsão para se utilizar as sobras da progressão por merecimento na progressão por antiguidade.

Importante registrar novamente que esses mecanismos de aproveitamento de sobras financeiras sejam contemplados na próxima revisão normativa para que o dinheiro destinado à progressão funcional seja integralmente utilizado para este fim, alcançando sempre o maior número de empregados.

3.1.2 - Habilitação para Progressão por Merecimento

Cabe registrar que os resultados detalhados quanto ao procedimento de habilitação para a progressão funcional por merecimento estão demonstrados na planilha Excel utilizada para aferição desta modalidade (SEI 1575635), no cenário 1.

A primeira etapa do processo de progressão funcional por merecimento é a etapa de habilitação, arts. 14 e 15 da Portaria AD-Nº 151/2016, na qual se busca definir os empregados habilitados e os inabilitados para o processo de progressão funcional.

Considerando os **130 (cento e trinta) empregados de carreira** do Confea participantes deste processo de progressão funcional de 2026, foram **inabilitados 18 (dezoito) empregados** por possuírem restrição regulamentar para a progressão por merecimento, conforme os critérios do art. 15 da Portaria AD-Nº 151/2016. A seguir a tabela com o resumo numérico da habilitação.

QTD DE EMPREGADOS
PARTICIPANTES

QTD DE INABILITADOS

QTD DE HABILITADOS

Excluindo os 18 (dezoito) empregados de carreira não habilitados para a progressão por merecimento, 112 (cento e doze) empregados mantiveram-se com possibilidade de progredir na modalidade de merecimento.

3.1.3 - Classificação para Progressão por MERECIMENTO

Com os empregados habilitados agrupados conforme o art. 16 da Portaria AD-Nº 151/2016 e ordenados em ordem decrescente da nota final (do processo de Gestão do Desempenho 2025), procedeu-se com a distribuição dos recursos alocados para cada grupo. Ao final dessa distribuição, foi possível **progredir 80 (oitenta) empregados por merecimento**.

Registra-se que a inclusão de cada participante no respectivo grupo foi feita pela GCD com base no art. 13 da Portaria AD nº 151/2016, no processo de processo de Gestão do Desempenho Ciclo 2025.

A demonstração do impacto do valor da progressão contempla a concessão de um padrão salarial, considerando o período de 12 meses, décimo terceiro salário e mais 1/3 de férias. Nunca é demais relembrar que o montante a ser considerado nesta fase do processo de progressão já leva em consideração o valor líquido (expurgando os encargos da folha de pagamento), como já demonstrado anteriormente no item 3 deste relatório.

Ressalta-se que o detalhamento referente aos empregados progredidos estão demonstrados na planilha Excel utilizada para aferição desta modalidade (SEI 1575635), no cenário 1. No entanto, abaixo está planilha com o resumo numérico geral, tanto do quantitativo de pessoal, como dos valores utilizados para a progressão na modalidade de merecimento.

QTD DE EMPREGADOS PARTICIPANTES	QTD DE INABILITADOS	QTD DE HABILITADOS	QTD DE PROGREDIDOS	QTD DE NÃO PROGREDIDOS POR FALTA DE ORÇAMENTO	VALOR DISPONÍVEL PARA A PF POR MERECIMENTO	VALOR USADO NA PF POR MERECIMENTO	SOBRA DA PF POR MERECIMENTO - REALOCADO NA PF POR ANTIGUIDADE
130	18	112	80	32	R\$ 575.248,90	R\$ 552.103,47	R\$ 23.145,43

Conforme apontado no quadro acima, ao final da distribuição financeira entre os participantes da modalidade de merecimento, **mesmo estando habilitados, em função da restrição orçamentária, 32 (trinta e dois) empregados não progrediram por merecimento**, sendo submetidos aos critérios de habilitação da modalidade de antiguidade.

3.1.4 - Habilitação para Progressão por ANTIGUIDADE

Tornam-se inabilitados para a progressão na modalidade de antiguidade aqueles que não atenderem a um ou mais critérios estabelecidos nos incisos I a IX no art. 24 da Portaria 151/2016.

Como forma de otimização do processo de progressão na modalidade por antiguidade, do total inicial de 130 (cento e trinta) de carreira participantes, excluíram-se todos 80 (oitenta) empregados contemplados pela progressão por merecimento.

Dos 50 empregados de carreira restantes (não progredidos por merecimento), **18 não se habilitaram para a progressão por antiguidade**.

QTD DE EMPREGADOS PARTICIPANTES	QTD DE INABILITADOS	QTD DE HABILITADOS
50	18	32

3.1.5 - Classificação para Progressão por ANTIGUIDADE

Não há distribuição em grupos para a progressão por antiguidade. Todos os habilitados concorrem entre si. Considerando a Portaria AD-Nº 151/2016 e conforme seu art. 25, a classificação é feita considerando o maior tempo de serviço no Confea sem receber progressão por antiguidade, considerando anos, meses e dias até a data prevista para efetivação da progressão. Foram utilizados os critérios de desempate definidos no art. 26.

A simulação do impacto do valor da progressão contempla a concessão de um padrão salarial, considerando o período de 12 meses, décimo terceiro salário e mais 1/3 de férias.

Assim, considerando o valor disponível para a modalidade de antiguidade (conforme item 3), de um total de 32 habilitados, **27 empregados foram progredidos nesta modalidade e 05 deixaram de progredir por falta de orçamento**.

Lembrando que o detalhamento referente aos empregados progredidos por antiguidade estão demonstrados na planilha Excel utilizada para aferição desta modalidade (SEI 1575635), a tabela abaixo está planilha com o resumo numérico geral, tanto do quantitativo de pessoal, como dos valores utilizados para a progressão na modalidade de antiguidade.

QTD DE EMPREGADOS PARTICIPANTES	QTD DE INABILITADOS	QTD DE HABILITADOS	QTD DE PROGREDIDOS	QTD DE NÃO PROGREDIDOS POR FALTA DE ORÇAMENTO	VALOR DISPONÍVEL PARA A PF POR MERECIMENTO	VALOR USADO NA PF POR MERECIMENTO	SOBRA DA PF POR MERECIMENTO - REALOCADO NA PF POR ANTIGUIDADE
50	18	32	27	05	R\$ 166.957,65	R\$ 166.449,07	R\$ 508,59

3.1.6 - Resultado do processo de progressão funcional por merecimento e por antiguidade

Considerando todo o exposto acima, ao final do processo de progressão funcional por merecimento e por antiguidade, ainda restaram 5 (cinco) empregados do Confea, integralmente habilitados, mas que não progrediram em razão de falta de orçamento.

Para a progressão funcional desses 5 (cinco) empregados seriam necessários mais R\$ 36.269,94 (trinta e seis mil duzentos e sessenta e nove reais e noventa e quatro centavos).

VALOR TOTAL DISPONIBILIZADO PARA A PF	VALOR UTILIZADO	SOBRE SEM POSSIBILIDADE DE USO	TOTAL DE EMPREGADOS PARTICIPANTES	TOTAL DE EMPREGADOS HABILITADOS	TOTAL DE EMPREGADOS NÃO HABILITADOS	TOTAL DE EMPREGADOS HABILITADOS PROGREDIDOS	TOTAL DE EMPREGADOS HABILITADOS NÃO PROGREDIDOS POR FALTA DE ORÇAMENTO
R\$ 719.061,12	R\$ 718.552,54	508,59	130	112	18	107	5

3.2 - CENÁRIO 2 - MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO EM NORMATIVO

Conforme informado no item 3, do valor bruto inicialmente informado pela GOC foram expurgados os encargos, cujo somatório obteve 33,5213%. Assim, desconsiderando o impacto desses encargos, obteve-se o valor líquido para rateio de R\$ 719.061,12 (setecentos e dezenove mil sessenta e um reais e doze centavos). Este, não foi suficiente para progressão de todos os empregados habilitados para a modalidade de Merecimento, sendo necessários mais R\$ 36.269,94 (trinta e seis mil duzentos e sessenta e nove reais e noventa e quatro centavos), o que motivou esta GCD apresentar este segundo cenário - a majoração excepcional do percentual destinado para a progressão funcional de 1% para 1,05044%, cujo o valor correspondente líquido final é de R\$ 755.331,06 (setecentos e cinquenta e cinco mil trezentos e trinta e um reais e seis centavos).

Conforme o quadro a seguir, não haveria a necessidade de rateio entre as modalidades, visto que todos os empregados habilitados para o processo seriam progredidos por Merecimento.

REMUNERAÇÃO DE PESSOAL 2025 - INFORMAÇÃO Nº 15/2026 GOC (PROCESSO 00.000988/2026-54, DOC SEI 1506189)		
96.009.975,37		
1,05044%	VALOR NOMINAL	
	1.008.527,85	
DESCONSIDERANDO OS ENCARGOS DA FOLHA (INSS: 20%; FGTS: 8%; RAT 2025: 4,5213%; PIS: 1%)		VALOR REAL (EXPURGANDO OS ENCARGOS)
33,5213%		755.331,06
MERECIMENTO		ANTIGUIDADE
100%		0%
755.331,06		0,00

3.2.1 Resumo da utilização do orçamento

1% DA DESPESA COM PESSOA EM 2025 E VALOR BRUTO DISPONIBILIZADO	R\$ 960.099,75
VALOR LÍQUIDO EXPURGANDO OS ENCARGOS	R\$ 719.061,12
MONTANTE LÍQUIDO (SEM ENCARGOS) NECESSÁRIO PARA PROGREDIR OS QUE SE HABILITARAM NA MODALIDADE DE MERECEMENTO	R\$ 755.331,06
DIFERENÇA LÍQUIDA NECESSÁRIA PARA PROGRESSÃO DOS HABILITADOS	R\$ 36.269,94
VALOR BRUTO NECESSÁRIO PARA PROGRESSÃO DOS HABILITADOS	R\$ 1.008.527,85
DIFERENÇA ANUAL NO VALOR BRUTO PARA PROGRESSÃO DOS HABILITADOS	R\$ 48.428,10
PERCENTUAL NECESSÁRIO PARA CONTEMPLAR O NOVO MONTANTE	1,05044%

3.2.2 - Habilitação para a Progressão por Merecimento

A primeira etapa do processo de progressão funcional por merecimento é a etapa de habilitação, arts. 14 e 15 da Portaria AD-Nº 151/2016, na qual se busca definir os empregados habilitados e os inabilitados para o processo de progressão funcional.

Considerando os 130 (cento e trinta) empregados de carreira do Confea participantes deste processo de progressão funcional de 2026, foram inabilitados 18 (dezoito) empregados por possuírem restrição regulamentar para a progressão por merecimento, conforme os critérios do art. 15 da Portaria AD-Nº 151/2016. Os motivos das

inabilitações para a progressão na modalidade “merecimento” encontram-se detalhados na planilha Excel utilizada para aferição desta modalidade (SEI 1575635).
Excluindo os **18 (dezoito)** empregados de carreira não habilitados para a progressão por merecimento, **112 (cento e doze) empregados mantiveram-se com possibilidade de progredir na modalidade de merecimento.**

3.2.3 - Classificação para Progressão por Merecimento

Com os empregados habilitados agrupados conforme o art. 16 da Portaria AD-Nº 151/2016 e ordenados em ordem decrescente da nota final (do processo de Gestão do Desempenho 2025), não foi necessário o rateio entre os grupos. Ao final da análise e com a utilização do percentual de 1,05044% (valor líquido de **R\$ 755.331,06**) do gasto de pessoal do ano anterior, **foi possível progredir os 112 (cento e doze) empregados habilitados por merecimento.**

A demonstração do impacto do valor da progressão contempla a concessão de um padrão salarial, considerando o período de 12 meses, décimo terceiro salário e mais 1/3 de férias. Nunca é demais lembrar que o montante a ser considerado nesta fase do processo de progressão já leva em consideração o valor líquido (expurgando os encargos da folha de pagamento), como já demonstrado anteriormente no item 3 deste relatório.

VALOR BRUTO NECESSÁRIO PARA PROGRESSÃO DOS HABILITADOS	R\$ 1.008.527,85
DIFERENÇA ANUAL NO VALOR BRUTO PARA PROGRESSÃO DOS HABILITADOS	R\$ 48.428,10
PERCENTUAL NECESSÁRIO PARA CONTEMPLAR O NOVO MONTANTE	1,05044%

3.2.4 - Habilitação para Progressão por Antiguidade

Nenhum empregado restante para participação nesta modalidade.

4 - RESULTADO DA PROGRESSÃO FUNCIONAL 2026

4.1 - CENÁRIO 1

- **Modalidade Merecimento**
 - Nº de empregados de carreira participantes do processo de progressão funcional: 130 (cento e trinta).
 - Nº de empregados inabilitados à progressão por merecimento: 18 (dezoito).
 - Nº de empregados habilitados à progressão por merecimento: 112 (cento e doze).
 - Nº de empregados progredidos por merecimento: 80 (oitenta).
 - Nº de empregados habilitados, mas não progredidos por merecimento: 32 (trinta e dois).
- **Modalidade Antiguidade**
 - Nº total de empregados concorrentes à progressão por antiguidade: 50 (cinquenta).
 - Nº de empregados inabilitados à progressão por antiguidade: 18 (dezoito).
 - Nº de empregados habilitados à progressão por antiguidade: 32 (trinta e dois).
 - Nº de empregados progredidos por antiguidade: 27 (vinte e sete).
 - Nº de empregados habilitados, mas não progredidos por antiguidade: 05 (cinco).
- **Soma das Modalidades**
 - Do total de 130 empregados de carreira participantes do processo de progressão funcional, 107 (cento e sete) progrediram (82,30%).
 - Do total de 107 (cento e sete) empregados progredidos em 2026, 80 progrediram por merecimento (74,76%) e 27 progrediram por antiguidade (25,23%).
- **Orçamento**
 - Quanto à modalidade de merecimento, foi disponibilizado o valor de R\$ 575.248,90, foi utilizado o valor de R\$ 552.103,47 e sobrou o valor de R\$ 23.145,43 na somatória dos grupos (insuficiente para progredir o próximo empregado classificado de cada grupo, conjuntamente)
 - Quanto à modalidade de antiguidade, após realocação da sobra na modalidade de merecimento, foi disponibilizado o valor de R\$ 166.957,65, foi utilizado o montante de R\$ 166.449,07, sendo que ocorreu a **sobra financeira de R\$ 508,59** (insuficiente para progredir o próximo empregado classificado).
 - De forma geral, para o processo de progressão funcional de 2026 foi disponibilizado o valor líquido de R\$ 719.061,12, foi utilizado o valor de R\$ 718.552,54 e sobrou o valor de R\$ 508,59.

4.2 - CENÁRIO 2

- **Modalidade Merecimento**
 - Nº de empregados de carreira participantes do processo de progressão funcional: 130 (cento e trinta).
 - Nº de empregados inabilitados à progressão por merecimento: 18 (dezoito).
 - Nº de empregados habilitados à progressão por merecimento: 112 (cento e doze).
 - Nº de empregados progredidos por merecimento: 112 (cento e doze).
 - Nº de empregados habilitados por merecimento (e por antiguidade), mas não progredidos por merecimento: 0 (zero).

- **Modalidade Antiguidade** - Nenhum empregado participante nesta modalidade, caso aprovação de todas as progressões ocorrerem na modalidade de merecimento.
- **Resultado do processo de 2026**
- Do total de 130 empregados de carreira participantes do processo de progressão funcional, 112 (cento e doze) progrediram (86,15%) na modalidade de Merecimento.
- Os 18 empregados restantes, não progredidos, possuem restrições normativas que os inabilitam para participação no processo.
- **Orçamento**
- De forma excepcional, foi destinado o percentual de 1,05044% para progressão de todos os empregados habilitados a ocorrer na modalidade de Merecimento, totalizando o valor líquido de **R\$ 755.331,06 (setecentos e cinquenta e cinco mil trezentos e trinta e um reais e seis centavos)** que foi totalmente utilizado.
- Diferença líquida necessária para progressão dos habilitados na modalidade de Merecimento: **R\$ 36.269,94 (trinta e seis mil duzentos e sessenta e nove reais e noventa e quatro centavos).**

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Gerência de Cultura e Desenvolvimento (GCD), no exercício de suas atribuições regimentais, manifesta integral anuência aos resultados apurados no processo de Progressão Funcional 2026. A instrução ora submetida fundamenta-se nos resultados da Gestão do Desempenho 2025 e nas diretrizes normativas que regem a evolução na carreira dos empregados deste Conselho.

É imperativo destacar que a operacionalização do processo atingiu o limite da segurança administrativa via métodos manuais. A manipulação de volumes massivos de dados em planilhas eletrônicas eleva o risco residual de erro humano, o que demanda uma ação coordenada junto à Gerência de Soluções Internas (GSI) para a imediata automação desses fluxos. A transição para sistemas de mercado especializados é medida de governança inadiável para garantir a integridade e a auditabilidade dos dados funcionais.

Ressaltamos, outrossim, que a modernização em curso — viabilizada pela consultoria especializada sob coordenação desta GCD — representa um marco na agilidade e segurança jurídica das futuras progressões, alinhando o Confea às melhores práticas de gestão de pessoas e às recomendações dos órgãos de controle.

Diante do exposto, submetemos o presente processo à deliberação da Superintendência Administrativa e Financeira (SAF), do Gabinete da Presidência e do Conselho Diretor, em estrita observância ao Art. 31 da Portaria AD nº 151/2016.

Por fim, informamos que a efetiva implementação dos novos padrões salariais e o respectivo processamento dos valores retroativos serão objeto de liquidação e cronograma a serem definidos pela SAF, GFA e SGP, com a devida comunicação institucional aos progredidos em momento oportuno.

Esta Gerência de Cultura e Desenvolvimento permanece à disposição para os esclarecimentos técnicos que se fizerem necessários.

Considerando que por meio do Despacho 1576451, de 03 de junho de 2026, o Setor de Desenvolvimento de Pessoas - SDP encaminhou os autos concomitantemente à Advocacia Geral do Sistema - AGS, à Superintendência Administrativa e Financeira - SAF, ao Gabinete da Presidência - GABI e ao Conselho Diretor - CD, nos seguintes termos:

1. À AGS – Advocacia Geral do Sistema

Assunto: Análise de conformidade e segurança jurídica.

Submetemos à análise desta Advocacia Geral do Sistema o Relatório GCD (1576450), que consolida a instrução processual da Progressão Funcional (PF) 2026. Solicitamos manifestação quanto à estrita legalidade dos critérios de elegibilidade adotados e à robustez jurídica dos cenários propostos, assegurando que o processo guarde total observância aos princípios da impessoalidade, isonomia e aos ditames do PCCS vigente, conferindo a necessária segurança jurídica ao ato deliberativo do Conselho Diretor.

2. À SAF – Superintendência Administrativa e Financeira

Assunto: Governança orçamentária e viabilidade financeira.

Encaminhamos as projeções financeiras detalhadas nos Cenários 1 (1576445) e 2 (1576448), acompanhadas do Relatório Técnico GCD. Solicitamos a análise de impacto orçamentário e a validação da disponibilidade financeira para ambos os cenários. Face à competência desta Superintendência, submetemos o pleito para aprovação da continuidade processual e posterior envio ao Conselho Diretor, nos termos do art. 31 da Portaria AD-Nº 151/2016, visando garantir a sustentabilidade fiscal da autarquia frente às obrigações do PCCS.

3. Ao GABI – Gabinete da Presidência

Assunto: Alinhamento estratégico e despacho decisório.

Submetemos à elevada apreciação do Gabinete da Presidência a instrução técnica da PF 2026. Destacamos que o Cenário 2 propõe uma majoração excepcional no interstício de Merecimento, fundamentada na recente reestruturação organizacional (Portaria nº 41/2026). Tal medida visa reconhecer o esforço de adaptação das equipes ao novo organograma, promovendo o engajamento institucional. Solicitamos o encaminhamento da matéria ao Conselho Diretor para deliberação soberana sobre o cenário a ser adotado.

4. Ao CD – Conselho Diretor

Assunto: Deliberação e exercício da discricionariedade regrada.

Senhores Conselheiros,

Submetemos à deliberação deste Colegiado a implementação da Progressão Funcional 2026, estruturada sob as premissas de transparência e meritocracia. O Relatório GCD (1576450) apresenta dois caminhos distintos para a progressão funcional do Confea:

- **Cenário 1 (Padrão):** Aplicação do percentual regulamentar de 1% para as modalidades de Merecimento e Antiguidade, mantendo a curva vegetativa da folha de pagamento.
- **Cenário 2 (Excepcional/Estratégico):** Majoração do percentual de Merecimento. Esta proposta fundamenta-se na discricionariedade administrativa para premiar o desempenho em um ano de transição crítica (nova estrutura organizacional), servindo como instrumento de gestão de mudanças e mitigação de resistências internas.

Resaltamos que ambos os cenários respeitam a isonomia e possuem fundamentação técnica sólida. Contudo, a escolha do Cenário 2 representa um investimento estratégico no Capital Humano, alinhando a valorização profissional e à nova eficiência operacional buscada pelo Conselho.

Diante do exposto, solicitamos a deliberação sobre o cenário a ser implantado, viabilizando a continuidade do cronograma e a efetivação dos direitos funcionais dos empregados.

Considerando que por meio do Despacho 1577090, de 03 de junho de 2026, a Superintendência Administrativa e Financeira - SAF encaminhou os autos à Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC, nos seguintes termos:

Trata-se do processo de instrução da **Progressão Funcional (PF) 2026**, cujo Relatório GCD (Sei nº 1576450) consolida as regras, critérios de elegibilidade e apresenta dois cenários distintos para a concessão do benefício aos trabalhadores do Confea:

- a) Cenário 1 (Padrão):** Aplicação do percentual regulamentar de 1% para as modalidades de Merecimento e Antiguidade.
- b) Cenário 2 (Excepcional/Estratégico):** Majoração do percentual na modalidade Merecimento, motivado pela transição e reestruturação organizacional (Portaria nº 41/2026).

O processo já conta com as diretrizes de encaminhamento à Advocacia Geral do Sistema (AGS), ao Gabinete da Presidência (GABI) e, por fim, para deliberação do Conselho Diretor (CD).

Considerando o rito previsto pelo art. 31 da Portaria AD-Nº 151/2016 e a necessidade de garantir a sustentabilidade fiscal e a governança orçamentária da autarquia, compete a esta Gerência de Orçamento e Contabilidade a manifestação técnica estrita sobre a gestão financeira do pleito.

Diante do exposto, encaminho os autos a este GOC para que, no âmbito de suas atribuições regimentais, adote as seguintes exceções:

1. Avaliar o reflexo financeiro e a projeção de custos na folha de pagamento para ambos os planos apresentados: Cenário 1 (Sei nº 1576445) e Cenário 2 (Sei nº 1576448).
2. Manifestar-se quanto à existência de lastro orçamentário na dotação específica de pessoal para o exercício corrente e os reflexos nos exercícios subsequentes, em estrito cumprimento às normas de responsabilidade fiscal.
3. Elaborar parecer/nota técnica que servirá de suporte para a validação da Superintendência Administrativa e Financeira (SAF) e posterior submissão ao Conselho Diretor.

Tendo em vista o cronograma de implementação do PF 2026 e a necessidade de avaliação soberana do Conselho, solicita-se celeridade na manifestação desta Gerência.

Cumprida a etapa técnica de competência do GOC, restitui-se o processo à SAF para continuidade do fluxo.

Considerando que por meio do Parecer 104 (1577589), de 06 de junho de 2026, o Setor de Advocacia Consultiva - Adcon encaminhou os autos à Advocacia Geral do Sistema - AGS, nos seguintes termos:

1. Histórico

1.1 Trata-se de consulta formalizada pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas SDP à Advocacia-Geral do Sistema - AGS, nos seguintes termos:

1. À AGS – Advocacia Geral do Sistema

Assunto: Análise de conformidade e segurança jurídica.

Submetemos à análise desta Advocacia Geral do Sistema o Relatório GCD (1576450), que consolida a instrução processual da Progressão Funcional (PF) 2026. Solicitamos manifestação quanto à estrita legalidade dos critérios de elegibilidade adotados e à robustez jurídica dos cenários propostos, assegurando que o processo guarde total observância aos princípios da impessoalidade, isonomia e aos ditames do PCCS vigente, conferindo a necessária segurança jurídica ao ato deliberativo do Conselho Diretor.

2. À SAF – Superintendência Administrativa e Financeira

Assunto: Governança orçamentária e viabilidade financeira.

Encaminhamos as projeções financeiras detalhadas nos Cenários 1 (1576445) e 2 (1576448), acompanhadas do Relatório Técnico GCD. Solicitamos a análise de impacto orçamentário e a validação da disponibilidade financeira para ambos os cenários. Face à competência desta Superintendência, submetemos o pleito para aprovação da continuidade processual e posterior envio ao Conselho Diretor, nos termos do art. 31 da Portaria AD-Nº 151/2016, visando garantir a sustentabilidade fiscal da autarquia frente às obrigações do PCCS.

3. Ao GABI – Gabinete da Presidência

Assunto: Alinhamento estratégico e despacho decisório.

Submetemos à elevada apreciação do Gabinete da Presidência a instrução técnica da PF 2026. Destacamos que o Cenário 2 propõe uma majoração excepcional no interstício de Merecimento, fundamentada na recente reestruturação organizacional (Portaria nº 41/2026). Tal medida visa reconhecer o esforço de adaptação das equipes ao novo organograma, promovendo o engajamento institucional. Solicitamos o encaminhamento da matéria ao Conselho Diretor para deliberação soberana sobre o cenário a ser adotado.

4. Ao CD – Conselho Diretor

Assunto: Deliberação e exercício da discricionariedade regrada.

Senhores Conselheiros,

Submetemos à deliberação deste Colegiado a implementação da Progressão Funcional 2026, estruturada sob as premissas de transparência e meritocracia. O Relatório GCD (1576450) apresenta dois caminhos distintos para a progressão funcional do Confea:

- **Cenário 1 (Padrão):** Aplicação do percentual regulamentar de 1% para as modalidades de Merecimento e Antiguidade, mantendo a curva vegetativa da folha de pagamento.
- **Cenário 2 (Excepcional/Estratégico):** Majoração do percentual de Merecimento. Esta proposta fundamenta-se na discricionariedade administrativa para premiar o desempenho em um ano de transição crítica (nova estrutura organizacional), servindo como instrumento de gestão de mudanças e mitigação de resistências internas.

Resaltamos que ambos os cenários respeitam a isonomia e possuem fundamentação técnica sólida. Contudo, a escolha do Cenário 2 representa um investimento estratégico no Capital Humano, alinhando a valorização profissional e à nova eficiência operacional buscada pelo Conselho.

Diante do exposto, solicitamos a deliberação sobre o cenário a ser implantado, viabilizando a continuidade do cronograma e a efetivação dos direitos funcionais dos empregados.

1.2. Pois bem, vejamos:

2. Análise JURÍDICA

1. O questionamento da SDP se refere à estrita legalidade dos critérios de elegibilidade adotados e à robustez jurídica dos dois cenários propostos para a Progressão Funcional de 2026, assegurando observância aos princípios da impessoalidade, isonomia e aos ditames do PCCS vigente.

2. Adota-se, como metodologia, a perspectiva de conformidade jurídica já empregada no processo de Progressão Funcional 2025 (SEI nº 00.006085/2024-15), cuja cadeia jurídica se constituiu pelo Parecer ADJUD nº 2/2025 (1226834), pela Informação ADJUD nº 26/2025 (1332478) — aprovada por esta AGS pelo Despacho AGS (1332612)— e que culminou na Decisão CD 90 (1337363). A presente manifestação examina a conformidade jurídica do processo de Progressão Funcional de 2026 à luz da Portaria AD nº 151/2016 (1473083), sem imiscuir-se nas competências das áreas técnica e orçamentária.

3. O Relatório (1576450), consolida os resultados do processo de Progressão Funcional 2026, tendo como fonte o processo de Gestão do Desempenho — Ciclo 2025, instruído no processo SEI 00.000435/2025-11 e ancorado nas normas da Portaria AD nº 462/2015. O Relatório apoia-se em informações fornecidas pela Gerência de Orçamento e Contabilidade — GOC (1506188, 1506189), pela Controladoria — CONT (1474606) e pelo Setor de Gestão de Pessoas — SGP (1524397, 1529892, 1535405, 1530120 e 1575635).

4. Em suas observações preliminares, o Relatório registra dois pontos que tocam diretamente a análise jurídica ora requerida. Primeiro, quanto à licença-maternidade, informa que a Decisão CD nº 141/2015 decidiu, por unanimidade, considerar esse período como efetivo exercício para fins do critério de plena atividade, firmando esse entendimento até que ocorresse a retificação da Portaria, o que ainda não ocorreu. Segundo, quanto aos atestados médicos, informa que foi adotado, como também ocorreu na PF 2025, o formato validado por esta AGS quanto ao critério de plena atividade, nos termos da cláusula 27ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2027 — ACT.

5. Quanto aos cenários, o Relatório (1576450) apresenta dois caminhos para deliberação das instâncias superiores: o Cenário 1, que aplica o percentual mínimo de 1% com abertura das modalidades de Merecimento e Antiguidade conforme o normativo vigente; e o Cenário 2, que propõe a majoração excepcional desse percentual de 1% para 1,05044%, de forma a contemplar todos os 112 empregados habilitados exclusivamente na modalidade de Merecimento, sem abertura da Antiguidade neste ciclo.

2.1. Critérios de Habilitação e Questões Específicas do Ciclo 2026

6. O processo de habilitação por merecimento está disciplinado nos arts. 14 e 15 da Portaria AD nº 151/2016 (1473083), que elencam nove critérios cumulativos. Veja-se:

Art. 14. A habilitação para participação do empregado no processo de progressão funcional por merecimento é realizada por meio da análise dos resultados do empregado no processo de gestão do desempenho e pela análise de seu histórico funcional.

Art. 15. Considera-se habilitado para participar das próximas etapas do processo de progressão funcional por merecimento o empregado que se enquadrar em todas as seguintes situações:

I - seja do quadro efetivo do Confea;

II - seja regido pelo Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS vigente;

III - alcance a pontuação mínima de 60 (sessenta) pontos na Nota Final obtida no último processo de gestão do desempenho, conforme normativo específico;

IV - tenha sido admitido há pelo menos 12 (doze) meses até a data do início do processo de progressão funcional por merecimento;

V - não esteja no último padrão da carreira do respectivo cargo;

VI - sua remuneração não ultrapasse o teto remuneratório no caso de receber progressão;

VII - não tenha recebido penalidade disciplinar no último ciclo de avaliação do processo de gestão do desempenho, conforme normativos específicos;

VIII - não tenha apresentado tempo igual ou superior a 40 (quarenta) horas de faltas ou imp pontualidades injustificadas ou não abonadas no último ciclo de avaliação do processo de gestão do desempenho; e

IX - tenha permanecido em plena atividade por, no mínimo, três quartos do último ciclo de avaliação do processo de gestão do desempenho.

§ 1º Para fins de contagem do tempo de plena atividade no último ciclo de avaliação do processo de gestão do desempenho, são considerados:

I - dias trabalhados;

II - férias;

III - dias de descanso remunerado, pontos facultativos, recessos e folgas concedidas pelo Confea.

§ 2º O empregado inabilitado pelos incisos V, VI e IX do Art. 15, que obtenha nota final para progressão funcional por merecimento igual ou superior à nota de corte de seu respectivo grupo, embora não progrida, havendo condição financeira e orçamentária, recebe uma bonificação, em parcela única, cujo valor será definido pela Administração a cada ciclo.

§ 3º O empregado ocupante de cargo em comissão que obtenha nota final para progressão funcional por merecimento igual ou superior à nota de corte de seu respectivo grupo, embora não progrida, havendo condição financeira e orçamentária, recebe uma bonificação em parcela única, cujo valor será definido pela Administração a cada ciclo.

§ 4º Por não se tratar de despesa de caráter continuado, o recurso utilizado para contemplar os habilitados nos §§ 2º e 3º deverá constar em previsão orçamentária, não sendo deduzido do recurso proveniente do orçamento estabelecido no art. 4º.

7. Conforme se observa do Relatório (1576450), dos 130 empregados de carreira participantes do processo de PF 2026, foram inabilitados 18 por possuírem restrição regulamentar prevista no art. 15, restando 112 habilitados para a modalidade de Merecimento. As planilhas dos cenários (1576445 e 1576448) registram expressamente o dispositivo motivador de cada inabilitação — o que confere rastreabilidade ao processo e está em conformidade com as exigências dos arts. 14 e 15 da Portaria AD nº 151/2016 (1473083).

8. Dois pontos específicos foram registrados pelo Relatório como observações preliminares e merecem análise jurídica própria, pois ambos dizem respeito ao critério de plena atividade previsto no inciso IX do art. 15, cujo rol do respectivo § 1º não contempla, em seu texto original, nem a licença-maternidade nem os afastamentos por motivo de saúde amparados pelo ACT.

9. Quanto à licença-maternidade, o Relatório declara expressamente nos autos que o período de licença-maternidade foi considerado como efetivo exercício com fundamento na Decisão CD nº 141/2015, que decidiu por unanimidade firmar esse entendimento até que ocorresse a retificação da Portaria. Essa decisão emana do Conselho Diretor — órgão que nos termos do art. 38 da própria Portaria detém competência para deliberar sobre adequações ao normativo. Veja-se:

Art. 38. A alteração ou adequação do normativo de pessoal que define e regulamenta o processo de progressão funcional no âmbito do Confea é de iniciativa do Presidente, submetida à aprovação do Conselho Diretor, conforme o disposto na Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006 - Regimento do Confea.

Parágrafo único. Toda proposta de alteração ou adequação do normativo de pessoal que define e regulamenta o processo de progressão funcional deve ser submetida, previamente, à análise da Gerência de Recursos Humanos - GRH, unidade organizacional responsável por desenvolver, coordenar e executar a gestão estratégica de pessoas, orientada por competências, no âmbito do Confea.

10. Quanto aos atestados médicos e ao critério de plena atividade, a cláusula 27ª do ACT 2025/2027 assegura ao empregado o direito de apresentar atestados e declarações de saúde sem prejuízo de sua remuneração, benefícios e dos processos de avaliação do desempenho e progressão funcional. Esse dispositivo conflita, no ponto específico das ausências por motivo de saúde, com o rol do § 1º do art. 15 da Portaria AD nº 151/2016 (1473083).

11. Diante desse conflito, mostra-se aplicável o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, reconhecido no direito do trabalho e pertinente às relações de

emprego regidas pelo PCCS do Confea: havendo duas normas válidas e aplicáveis, prevalece a mais benéfica ao empregado. Há fundamento jurídico para se reconhecer a prevalência da cláusula 27ª do ACT sobre a disciplina da Portaria nesse aspecto específico. A questão foi submetida à análise jurídica no processo da PF 2025, tendo o Parecer ADJUD nº 2/2025 (1226834) concluído que as ausências amparadas na cláusula 27ª não devem ser contabilizadas para inabilitar o empregado no processo de progressão por merecimento durante a vigência dos ACTs 2024/2025 e 2025/2027 — entendimento referendado por esta AGS. O Conselho Diretor, na Decisão CD nº 90/2025 (1337363), ao aprovar por unanimidade os resultados da Progressão Funcional 2025, ratificou tacitamente o critério adotado.

12. Importa registrar que o referido princípio opera de forma circunscrita. Afasta a Portaria apenas nas ausências cobertas pela cláusula 27ª do ACT — demais hipóteses, permanecem sujeitas ao disposto do art. 15, inciso IX, na forma do § 1º. Recomenda-se, portanto, que o Conselho Diretor ratifique expressamente esse entendimento na deliberação da PF 2026, nos termos do art. 38 da Portaria.

2.2. Análise dos cenários propostos

13. O Relatório (1576450) apresenta dois cenários para deliberação das instâncias superiores, cujas características e fundamentos são analisados a seguir sob a perspectiva da conformidade jurídica, sem incursão em juízos de conveniência, oportunidade ou viabilidade orçamentária e financeira, matérias afetas às instâncias competentes.

2.2.1. Cenário 1 — percentual de 1%

14. O Cenário 1 aplica o percentual mínimo de 1% previsto no art. 4º da Portaria AD nº 151/2016 (1473083), com divisão de 80% para Merecimento e 20% para Antiguidade nos termos do art. 5º, incisos I e II, observando os critérios de habilitação, classificação e desempate previstos nos arts. 14 a 17 e 23 a 26. Não se identifica óbice jurídico à sua adoção.

2.2.2. Cenário 2 — majoração para 1,05044% e concentração no Merecimento:

15. O Cenário 2 consiste na majoração excepcional do percentual de 1% para 1,05044%, motivada pelo fato de o valor correspondente ao percentual mínimo não ter sido suficiente para contemplar todos os 112 empregados habilitados na modalidade de Merecimento. Conforme registrado no Relatório, a medida não visa progredir a totalidade dos empregados do órgão, mas assegurar a progressão de todos os empregados habilitados na modalidade de Merecimento. Nesse cenário, não há necessidade de rateio entre as modalidades, uma vez que todos os empregados habilitados são contemplados por Merecimento, inexistindo participantes remanescentes para a modalidade de Antiguidade.

16. Quanto à majoração do percentual, o art. 4º da Portaria estabelece um piso — "no mínimo, 1,0%" — e não um teto, de modo que a majoração encontra amparo expresso no normativo vigente.

17. Quanto à ausência da modalidade de Antiguidade, o fundamento está no art. 24, inciso VIII da Portaria, que inabilita para a Antiguidade o empregado que não tenha tido progressão funcional por merecimento no ano em questão. No Cenário 2, todos os habilitados progredem por Merecimento, de modo que nenhum deles restaria elegível para a Antiguidade. A supressão da dotação de Antiguidade é, portanto, consequência lógica da inelegibilidade de todos os participantes nessa modalidade, e não sua causa.

18. O Cenário 2 não apresenta óbice jurídico. A título de referência, registra-se que hipótese materialmente análoga, submetida ao mesmo marco normativo, foi apreciada no processo da PF 2025, tendo a Decisão CD nº 90/2025 (1337363) aprovado por unanimidade o Cenário 2 daquele ciclo, que também concentrou todos os habilitados na modalidade de Merecimento mediante majoração do percentual mínimo previsto no art. 4º da Portaria.

3. Conclusão

19. Ante o exposto, opina-se pela conformidade jurídica do processo de Progressão Funcional 2026, não havendo óbice jurídico aos Cenários 1 e 2 apresentados no Relatório (1576450). A escolha entre os cenários é decisão de mérito administrativo afeta à discricionariedade do Conselho Diretor.

20. Recomenda-se que o Conselho Diretor, na deliberação da PF 2026, ratifique expressamente o entendimento de que as ausências amparadas pela cláusula 27ª do ACT 2025/2027 não devem ser contabilizadas para fins do critério de plena atividade, nos termos do art. 38 da Portaria AD nº 151/2016.

21. À consideração superior.

Considerando que por meio do Despacho 1579225, de 09 de junho de 2026, a Advocacia Geral do Sistema - AGS aprovou o Parecer 104 (1577589) e encaminhou os autos ao Conselho Diretor para deliberação;

Considerando que por meio da Informação 24 (1579957), de 09 de junho de 2026, a Gerência de Orçamento e Contabilidade instruiu os autos, em atendimento ao Despacho 1576451, concluindo nos seguintes termos:

Diante da documentação constante dos autos e dos dados apresentados pela Gerência de Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Pessoas – GCD, conclui-se que: O impacto financeiro adicional apresenta baixa representatividade em relação à despesa global de pessoal e mostra-se tecnicamente compatível com a finalidade pretendida;

A medida possibilita a progressão de 112 empregados habilitados, eliminando a situação em que empregados aptos deixariam de progredir exclusivamente por insuficiência orçamentária;

Sob o aspecto técnico-orçamentário, não se identificam óbices à adoção do Cenário 2, desde que haja disponibilidade orçamentária e financeira suficiente e observância das normas de execução orçamentária e dos limites estabelecidos pela legislação aplicável.

Por todo o exposto, conclui-se pela viabilidade da proposta pelo Cenário 2 ora apresentada em relação à "Proposta Orçamentária do Confea para o exercício de 2026", aprovada pela Decisão Plenária nº PL-2085/2025.

Retornam-se os autos à Superintendência Administrativa e Financeira, conforme Despacho CONFEA-SAF (Sei 1577090).

Considerando que, nos termos do art. 57 da Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006, o Conselho Diretor tem por finalidade auxiliar o Plenário na gestão do Confea;

DECIDIU, por unanimidade:

1) Aprovar os resultados do Processo de Progressão Funcional 2026, no Cenário 2, baseados no ciclo de gestão de desempenho de 2025, consoante o Relatório 1576450 exarado pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas - SDP e corroborado pela Gerência de Cultura e Desenvolvimento de Pessoas - GCD, nos termos do art. 31 da Portaria AD nº 151, de 05 de maio de 2016;

2) Ratificar o entendimento de que as ausências amparadas pela cláusula 27ª do ACT 2025/2027 não devem ser contabilizadas para fins do critério de plena atividade, consoante o Parecer 104 (1577589);

3) Autorizar a Gerência de Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Pessoas - GCD a realizar os procedimentos necessários para que sejam levadas a efeito as considerações finais elencadas no Relatório 1576450; e

4) Restituir os autos à Gerência de Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Pessoas - GCD, para as providências decorrentes,

Presidiu a sessão a Vice-Presidente no Exercício da Presidência, Eng. Civ. **Ana Adalgisa Dias Paulino**. Presentes os Diretores Eng. Agr. **Álvaro João Bredi**, Eng. Prod. **Dyego Santana Reis** e Eng. Agr. **Emanuel Alves Batista**.

Cientifique-se e cumpra-se.



Documento assinado eletronicamente por **Ana Adalgisa Dias Paulino**, Vice-Presidente no exercício da Presidência, em 10/06/2026, às 09:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://confea.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1579725** e o código CRC **4DF1295C**.