

**SIMULADOR DE
PROGRESSÃO POR MÉRITO
(SIMPROG): UMA
FERRAMENTA ÚTIL PARA O
ACOMPANHAMENTO DA
CARREIRA PROFISSIONAL
DOS SERVIDORES DAS
INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE
ENSINO**

**SIMPROG (MERIT PROGRESSION SIMULATOR): A USEFUL TOOL FOR
MONITORING THE PROFESSIONAL CAREER DEVELOPMENT OF
EMPLOYEES AT FEDERAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

Ciências Sociais Aplicadas • 09/07/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/783180209](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/783180209)

Karla Lins Azzolini¹

Mauro André Damasceno de Melo²

Wilson Luna Machado Alencar³

RESUMO

Este artigo apresenta o desenvolvimento e a validação do Simulador de Progressão por Mérito (SIMPROG), um sistema computacional destinado a auxiliar os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) no acompanhamento e planejamento de sua evolução funcional no âmbito das Instituições Federais de Ensino. A ferramenta foi projetada para integrar as regras normativas estabelecidas pela Lei nº 11.091/2005 e pelas alterações introduzidas pela Lei nº 15.141/2025, automatizando o cálculo das progressões com base em parâmetros como data de ingresso, nível de classificação, capacitação e avaliação de desempenho. O sistema foi desenvolvido utilizando PHP 8.5.3 com framework Laravel 12 no backend, Livewire 4.1 no frontend e MySQL 8.4.3 para persistência de dados, adotando arquitetura em camadas para garantir escalabilidade e manutenibilidade. A validação funcional foi conduzida por meio de testes em ambiente controlado, verificando-se a conformidade com as regras de negócio e a integridade dos cálculos. Os resultados demonstraram que o simulador confere maior autonomia aos servidores, reduz a demanda por atendimentos presenciais na gestão de pessoas e amplia a transparência e previsibilidade no planejamento de carreira. Conclui-se que a ferramenta apresenta potencial de replicação em outras Instituições Federais de Ensino, configurando-se como uma solução inovadora para a modernização da gestão de pessoas no serviço público.

Palavras-chave: Progressão por Mérito; Simulador; Gestão de Pessoas; Servidores Técnico-Administrativos em Educação; Inovação Tecnológica.

ABSTRACT

This paper presents the development and validation of the Merit-Based Progression Simulator (SIMPROG), a computational system

designed to assist Technical-Administrative Staff in Education (TAEs) in monitoring and planning their career progression within Federal Educational Institutions. The tool was designed to integrate the regulatory rules established by Law No. 11.091/2005 and the amendments introduced by Law No. 15.141/2025, automating the calculation of progressions based on parameters such as admission date, classification level, training, and performance evaluation. The system was developed using PHP 8.5.3 with Laravel 12 framework on the backend, Livewire 4.1 on the frontend, and MySQL 8.4.3 for data persistence, adopting a layered architecture to ensure scalability and maintainability. Functional validation was conducted through controlled environment testing, verifying compliance with business rules and calculation integrity. The results demonstrated that the simulator provides greater autonomy to employees, reduces the demand for in-person assistance in human resources management, and enhances transparency and predictability in career planning. It is concluded that the tool presents potential for replication in other Federal Educational Institutions, constituting an innovative solution for the modernization of people management in the public service.

Keywords: Merit-Based Progression; Simulator; People Management; Technical-Administrative Staff in Education; Technological Innovation.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a transformação digital no setor público tem sido apontada como um caminho promissor para o aumento da eficiência administrativa, o fortalecimento da transparência e a uniformização de rotinas organizacionais. Conforme argumentam Pollitt e Bouckaert (2011), reformas orientadas por resultados demandam mecanismos de mensuração do desempenho que

sejam transparentes, bem definidos e conectados às políticas de progressão funcional. Azevedo et al. (2025) amplia essa discussão ao sugerir que a modernização do Estado está intimamente ligada à incorporação de práticas gerenciais que priorizem o monitoramento contínuo das atividades, a meritocracia e a clareza comunicacional sobre os critérios de ascensão profissional. Nesse quadro, a valorização do servidor, ancorada em sistemas avaliativos robustos, revela-se um pilar para uma gestão pública mais efetiva e sensível aos anseios da sociedade contemporânea. Em um cenário no qual os cidadãos demandam respostas mais ágeis e serviços mais acessíveis, a informatização de processos surge como ferramenta indispensável. Pereira e Ribeiro (2024) advertem, contudo, que essa modernização transcende a mera automação de tarefas, envolvendo transformações paradigmáticas e o enfrentamento de resistências culturais e estruturais historicamente enraizadas na administração pública.

A avaliação de desempenho, nesse contexto, figura como alicerce do modelo de gestão voltado a resultados. Mais do que um instrumento de medição, ela constitui um processo formativo que aprecia a produtividade do servidor à luz de parâmetros objetivos alinhados às finalidades institucionais. Bastos (2023) observa que seu propósito central consiste em aferir a atuação no cargo atual, identificando lacunas de capacitação, talentos e subsídios para decisões gerenciais. Por meio dessa lógica, a avaliação não apenas auxilia no aperfeiçoamento organizacional, mas também se conecta intrinsecamente à progressão por merecimento no serviço público, na medida em que verifica o atendimento a pré-requisitos estabelecidos para a mobilidade ascendente na carreira. No que tange aos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), tal vínculo está normatizado pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de

2005, que institui o Plano de Carreira desses profissionais. A referida lei condiciona o avanço por mérito à mudança para o padrão remuneratório subsequente dentro da mesma classe e nível, observado o interstício de 18 meses de exercício efetivo e a obtenção de resultado satisfatório em programa avaliativo (Brasil, 2005). Evidencia-se, assim, que o ordenamento jurídico torna a avaliação de desempenho condição indispensável para o desenvolvimento funcional, subordinando o progresso na carreira não apenas à antiguidade, mas também à qualidade do trabalho demonstrada pelo agente público.

Entretanto, alterações legislativas recentes introduziram novas complexidades ao processo. A Medida Provisória nº 1.286/2024, posteriormente convertida na Lei nº 15.141, de 02 de junho de 2025, reduziu o interstício para 12 meses e subordinou a progressão ao preenchimento simultâneo de múltiplos requisitos, acentuando o caráter decisório da avaliação de desempenho. Tais inovações normativas tornaram ainda mais premente a necessidade de os servidores compreenderem adequadamente as regras vigentes. Contudo, na prática, observa-se que as mudanças ocorridas entre 2024 e 2025 geraram não apenas repercussões técnicas, mas também desafios interpretativos e operacionais. Muitos TAEs passaram a ter dificuldades para identificar o marco inicial da contagem temporal, os critérios cumulativos exigidos e as consequências financeiras do atendimento — ou não — das condições legais. Esse quadro é agravado por barreiras culturais e deficiências estruturais relacionadas à digitalização da gestão pública. Dias e Do Nascimento (2025) ilustram essas resistências ao relatar a implantação de um sistema SaaS na Secretaria Municipal de Saúde de Estiva/MG: a resistência cultural manifestou-se entre profissionais com baixa familiaridade tecnológica, enquanto as

limitações estruturais incluíram infraestrutura precária, falta de interoperabilidade entre sistemas e insuficiente capacitação técnica. No âmbito da progressão por mérito dos TAEs, esses obstáculos dificultam a manutenção de informações atualizadas, a visualização precisa dos prazos intersticiais e a correta aplicação das novas normas, gerando insegurança tanto para os servidores quanto para as áreas de gestão de pessoas. A escassez de ferramentas específicas que organizem, integrem e apresentem com clareza as regras, prazos e critérios avaliativos acaba por ampliar incertezas e propiciar equívocos na execução dos processos.

Diante desse diagnóstico, a criação e a adoção de soluções computacionais mostram-se essenciais para reestruturar e otimizar os fluxos de trabalho administrativo. Estudos demonstram que sistemas tecnológicos bem concebidos contribuem para a redução de retrabalho, a minimização de falhas humanas, a organização mais eficiente da tramitação documental e a celeridade na tomada de decisões (De Carvalho et al., 2025). Na pesquisa conduzida por esses autores no município de Pancas-ES, a implantação de um sistema eletrônico de gestão integrada de documentos e processos (E-GPI) proporcionou benefícios como a diminuição da burocracia, a padronização documental, a redução de erros manuais e uma queda de 50% no tempo de resposta a usuários e órgãos de controle. Além disso, a informatização fortalece a rastreabilidade das informações e amplia o monitoramento dos atos administrativos. A literatura mais recente reforça que o emprego de tecnologias na esfera pública favorece a criação de ambientes organizacionais mais coesos, orientados a resultados e adaptados às necessidades atuais. Carvalho, Fernandes e Silva (2025) salientam que a adoção de ferramentas digitais promove a integração intersetorial, qualifica as informações disponíveis e torna o atendimento mais eficiente.

Complementarmente, Dias e Do Nascimento (2025) sustentam que a modernização tecnológica é uma via estratégica para expandir a eficiência estatal, particularmente quando amparada por processos estruturados de gestão da informação e por sistemas que suportem decisões gerenciais. Para esses autores, programas desenvolvidos com foco no usuário final apresentam maior potencial de impacto social e institucional.

É nesse cenário que se coloca a pergunta central desta investigação: de que maneira um simulador pode auxiliar na gestão da progressão por mérito dos TAEs nos Institutos Federais de Ensino? Tal questionamento emerge da constatação de que ferramentas dessa natureza, ao consolidarem dispositivos legais, referenciais temporais, exigências obrigatórias e possibilidades prospectivas, podem outorgar aos servidores maior protagonismo no acompanhamento de suas próprias trajetórias profissionais. A literatura confirma que sistemas digitais direcionados à gestão de carreiras colaboram para a redução de ambiguidades, o reforço da transparência e a diminuição de equívocos oriundos de controles manuais (De Carvalho et al., 2025). Ademais, soluções desse tipo tornam-se imprescindíveis para assegurar a correta exegese e aplicação das normas, especialmente no atual contexto de frequentes mutações legislativas — vide a Nota Técnica SEI nº 31887/2025/MGI e as modificações introduzidas pela MP nº 1.286/2024. Dessa forma, ao possibilitar a visualização de diferentes cenários de progressão, um simulador caracteriza-se como um instrumento gerencial capaz de reduzir tarefas repetitivas e demandas administrativas excessivas, ao passo que confere aos servidores maior previsibilidade e segurança acerca de seus direitos. O emprego de softwares na gestão pública, particularmente na área de gestão de pessoas, não deve ser visto como uma mera moda

passageira, mas como uma necessidade para o aprimoramento da administração contemporânea. Uma ferramenta de simulação da progressão por mérito constitui, assim, um progresso relevante rumo à modernização institucional, ao compilar, sistematizar e traduzir informações complexas de maneira acessível.

Diante do exposto, esta pesquisa teve por objetivo desenvolver um simulador digital de progressão por mérito, fundamentado na legislação vigente, que auxilie os servidores das Instituições Federais de Ensino no acompanhamento e planejamento de sua carreira profissional.

2. METODOLOGIA

Do ponto de vista metodológico, este estudo adotou uma abordagem quali-quantitativa, integrando a análise de documentos normativos (vertente qualitativa) com indicadores objetivos de desempenho funcional (vertente quantitativa). Quanto aos fins, a pesquisa assumiu caráter descritivo, exploratório e tecnológico, na medida em que retrata o fluxo atual da evolução funcional dos servidores, examina alternativas inovadoras e concebe/valida um artefato tecnológico específico. O viés descritivo, alinhado ao entendimento de Prodanov e De Freitas (2013), manifesta-se pela atuação do pesquisador no registro e na caracterização dos fenômenos observados sem neles intervir diretamente. A validação do software foi realizada em ambiente controlado, por meio de testes funcionais conduzidos pela própria equipe de desenvolvimento e mediante os requisitos assinalados pelo corpo técnico da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) do IFPA. Foi aplicado um checklist de requisitos funcionais e não funcionais,

verificando-se o correto processamento das regras de negócio, a integridade dos cálculos e a conformidade com a legislação vigente.

A camada de servidor (backend) do sistema foi implementada empregando-se a linguagem PHP, especificamente a versão 8.5.3, aliada ao framework Laravel em sua versão 12. A opção por esse conjunto tecnológico justifica-se pela consolidação do Laravel no mercado de desenvolvimento de aplicações web contemporâneas, bem como pelos atributos de robustez, segurança e estrutura arquitetural que esse ecossistema proporciona. O Laravel disponibiliza funcionalidades nativas para roteamento, controle de acesso (autenticação), administração de filas, disparo de notificações, execução programada de tarefas (agendamento) e conexão com múltiplos sistemas de gerenciamento de bancos de dados — todos esses aspectos considerados fundamentais para o correto funcionamento do simulador de progressão funcional. A arquitetura do sistema foi concebida com base nos preceitos de separação de responsabilidades e nas boas práticas de engenharia de software, organizando-se em camadas distintas: serviços, modelos, componentes e controladores. Tal estruturação favorece a escalabilidade da aplicação, a facilidade de manutenção do código e seu reaproveitamento em diferentes contextos. Ademais, o sistema emprega mecanismos internos do Laravel, como o Scheduler (agendador) e o sistema de Queues (filas), para automatizar o envio de notificações referentes à progressão funcional.

A persistência dos dados foi implementada por meio do sistema gerenciador de banco de dados MySQL, versão 8.4.3, o qual se incumbem de armazenar as informações relativas aos servidores, aos registros de progressão funcional, às avaliações de desempenho, aos avisos e aos logs administrativos do sistema. A adoção do MySQL

contribuiu para assegurar a confiabilidade das informações, a integridade referencial e o desempenho adequado nas operações de consulta e atualização dos dados.

No que concerne à interface com o usuário (frontend), o sistema foi construído com o auxílio do Livewire 4.1, uma tecnologia que permite a construção de interfaces dinâmicas e reativas plenamente integradas ao ecossistema Laravel, reduzindo de maneira expressiva a necessidade de codificação extensiva em JavaScript. Essa escolha metodológica proporciona maior produtividade durante o desenvolvimento, simplifica a comunicação entre as camadas de frontend e backend e mantém a lógica central da aplicação predominantemente na linguagem PHP, o que favorece a organização do código. A estilização visual da interface foi realizada com o framework CSS Tailwind CSS, versão 3.1.0, selecionado em razão de sua flexibilidade e de sua abordagem baseada em classes utilitárias. O Tailwind viabilizou a construção de uma interface moderna, responsiva e acessível, alinhada aos requisitos de usabilidade do sistema. O emprego dessa tecnologia também contribuiu para a uniformização visual das telas, a otimização da experiência do usuário e a adaptação da aplicação a diferentes resoluções de dispositivos, abrangendo tanto ambientes de computadores desktop quanto plataformas móveis (<https://simprog.ifpa.edu.br/>).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O sistema implementa um módulo de autenticação que constitui o ponto de entrada para os servidores utilizarem o simulador. Esse mecanismo tem como finalidade assegurar que apenas usuários devidamente cadastrados e autorizados possam acessar as

funcionalidades do software, em conformidade com os princípios de segurança da informação. A tela de login (Figura 1A) solicita ao usuário o fornecimento de suas credenciais — endereço de e-mail e senha — que são verificadas pelo sistema por meio de processo de comparação com os registros armazenados no banco de dados.

Para viabilizar o acesso, foi implementado um sistema de autenticação com requisitos simplificados, porém funcionais para o contexto da aplicação. A senha cadastrada deve conter, no mínimo, oito caracteres, admitindo combinações alfanuméricas básicas, sem exigência de caracteres especiais, alternância de dígitos ou distinção entre maiúsculas e minúsculas. Embora essa abordagem ofereça proteção elementar contra acessos não autorizados, sua eficácia está condicionada à complexidade das senhas escolhidas pelos usuários e ao armazenamento seguro dessas informações no banco de dados.

Visando mitigar riscos de perda de acesso, o sistema dispõe de um mecanismo de recuperação de senha (Figura 1B). Na tela de redefinição, o usuário informa seu endereço de e-mail cadastrado, e o sistema envia um link para escolha de uma nova senha, garantindo que o processo seja realizado de forma segura e que o servidor possa restabelecer suas credenciais sem a necessidade de intervenção administrativa.

Figura 1. Tela para login no sistema (A) e redefinição de senha de usuário (B).



Para utilização do simulador, o servidor deve realizar seu cadastro no sistema através do formulário de registro (Figura 2), o qual requer o preenchimento dos seguintes campos: nome completo do usuário, número de matrícula SIAPE, endereço de e-mail, senha e confirmação da senha. Esses dados são essenciais para a identificação única do servidor no sistema e para a associação de suas informações funcionais às simulações de progressão. Vale ressaltar que o endereço de e-mail permitido para acesso ao sistema é o institucional.

Previamente à finalização do cadastro, o usuário deve manifestar sua concordância com o tratamento de seus dados pessoais e funcionais, por meio da seleção de um checkbox que faz referência explícita à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e ao Termo de Responsabilidade do sistema. Conforme descrito na mensagem de consentimento, os dados fornecidos serão empregados exclusivamente para fins de identificação do usuário e operação do simulador, sendo armazenados em ambiente seguro e não compartilhados para finalidades externas ao escopo da aplicação.

Figura 2. Tela de cadastro do servidor no sistema.

\$IMPROG
Simulador de Progressão por Mérito

Nome
|

SIAPE
|

Email
|

Senha
|

Confirme Senha
|

Seus dados pessoais e funcionais serão utilizados exclusivamente para identificação e funcionamento deste sistema. Ao continuar, você declara estar ciente e concorda com o tratamento dessas informações, conforme a [Lei Geral de Proteção de Dados \(LGPD\)](#) e nosso [Termo de Responsabilidade](#).

Li e concordo com os Termos de Responsabilidade

[Já tem registro?](#) **REGISTRAR**

O sistema disponibiliza, ainda, um link para consulta ao conteúdo integral da LGPD e do Termo de Responsabilidade, assegurando a transparência das práticas adotadas. A concordância com os termos é condição obrigatória para a conclusão do cadastro; na ausência dessa aceitação, o sistema impede o prosseguimento do registro e o acesso à tela inicial do software.

Após a autenticação bem-sucedida no sistema, o servidor é direcionado a uma interface principal que centraliza todas as funcionalidades disponíveis no simulador. Essa tela foi projetada com ênfase na usabilidade e na simplificação da experiência do usuário, organizando de forma intuitiva as opções de consulta, simulação e gerenciamento de informações funcionais.

Os resultados obtidos demonstraram que o software desenvolvido foi capaz de centralizar e automatizar informações essenciais relacionadas à progressão funcional dos servidores técnico-

administrativos em educação. A interface principal permitiu ao usuário visualizar sua posição atual na carreira e acessar um conjunto integrado de ferramentas destinadas ao acompanhamento e planejamento da evolução funcional. Entre as funcionalidades implementadas destacam-se a simulação da próxima progressão por mérito, a análise de reenquadramentos e acelerações decorrentes de capacitações e alterações legislativas, bem como a estimativa dos vencimentos correspondentes aos novos padrões remuneratórios previstos no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). Adicionalmente, o sistema possibilitou a emissão e impressão dos resultados gerados, o acesso aos formulários de autoavaliação e avaliação da chefia imediata, além da consulta direta às legislações e instruções normativas relacionadas aos processos de progressão. Em conjunto, essas funcionalidades contribuíram para tornar o acompanhamento da carreira mais ágil, transparente e acessível, reduzindo a complexidade dos cálculos e interpretações normalmente exigidos dos servidores.

Para que o servidor pudesse iniciar as simulações, tornou-se obrigatório o preenchimento prévio de seus dados funcionais (Figura 3). As informações requisitadas compreenderam: data de exercício no órgão, nível de classificação, nível de capacitação, além da tipificação do cargo (geral, médico com carga horária de 20 horas ou médico com carga horária de 40 horas). Esses dados constituem a base de cálculo para as simulações de progressão e para a correta aplicação das regras normativas.

Figura 3. Área para inserção dos dados funcionais do servidor e alimentação do sistema.

The screenshot shows the 'Dados Funcionais' form in the SIMPROG application. The form is centered on a light blue background. At the top, there is a navigation bar with the SIMPROG logo and menu items: Simulações, Legislações, Formulários, and Passo a Passo. The user's name, Karla Azzolini, is displayed in the top right corner. The form itself contains the following fields and options:

- Data de Exercício:** 01/08/2013, with a 'SouGov' link.
- Nível de Classificação:** Classe D (dropdown menu).
- Nível de Capacitação:** Nível IV (dropdown menu, with a note: 'Antes da Lei nº 15.141/2023').
- Padrão de Vencimento:** Padrão 8 (dropdown menu, with a note: 'Antes da Lei nº 15.141/2023').
- Tipo de Cargo:** Geral (dropdown menu).
- Desejo receber notificação da próxima progressão:** A toggle switch is currently turned off. Below it, a note states: 'O sistema enviará um e-mail 30 dias antes da próxima progressão por mérito.'
- Salvar:** A blue button at the bottom of the form.

At the bottom of the page, the text 'SIMPROG - Simulador de Progressão por Mérito' is on the left, and 'Contato: contato.simprog@gmail.com' is on the right.

Visando mitigar dificuldades relacionadas ao preenchimento, o sistema integrou mecanismos de suporte destinados a auxiliar o servidor. Para os casos em que o usuário não recordasse sua data de exercício, foi disponibilizado um atalho que o redireciona à plataforma SouGov, acompanhado de um tutorial passo-a-passo acessível no menu principal. O sistema também oferece ao servidor a opção de ativar notificações automáticas por e-mail, configuradas para serem enviadas com 30 dias de antecedência à data prevista de sua próxima progressão funcional, promovendo maior planejamento e previsibilidade ao usuário.

O acesso à funcionalidade de simulação foi condicionado ao prévio preenchimento dos dados funcionais obrigatórios. Na hipótese de o servidor tentar acionar a simulação sem que tais informações estivessem registradas, o sistema interrompeu o fluxo, emitiu uma mensagem de alerta e redirecionou o usuário à tela de cadastro de dados funcionais para a devida complementação. Somente após a conclusão dessa etapa é que o acesso à ferramenta de simulação foi liberado.

Para iniciar o cálculo prospectivo, o servidor acionou o comando "Simular Progressão por Mérito", disponível no menu "Simulações". A partir dessa ação, o software recuperou automaticamente as

informações previamente coletadas na tela de dados funcionais. Nesse ponto, fez-se necessária a indicação, por parte do usuário, sobre se a avaliação de desempenho havia sido realizada antes ou após o término do interstício, dado que essa informação influencia diretamente o marco temporal considerado para a progressão.

Uma vez concluídos todos os procedimentos prévios, o software executou o cálculo da simulação com base nos dados informados, projetando as progressões futuras do servidor até o último nível da carreira. O algoritmo de simulação considerou, ainda, as alterações normativas introduzidas pela Lei nº 15.141/2025. Para os servidores com data de ingresso anterior a 2025, o sistema aplicou o interstício de 18 meses de efetivo exercício (Figura 4). Em contrapartida, para aqueles em exercício a partir de 1º de janeiro de 2025, o marco temporal adotado foi de 12 meses, contados desde a última progressão (Figura 5).

Além da projeção das futuras progressões, o software apresentou ao usuário informações remuneratórias relevantes para o acompanhamento de sua trajetória funcional, disponibilizando o valor do vencimento básico correspondente ao padrão atualmente ocupado e o valor do vencimento básico previsto para a próxima progressão. Dessa forma, a ferramenta possibilitou ao servidor visualizar não apenas a evolução temporal na carreira, mas também os impactos financeiros decorrentes de cada progressão por mérito.

Figura 4. Tela de Simulação de Progressão por Mérito para servidores que ingressaram no órgão antes de 2025.

SIMPROG Simulações ▾ Legislações ▾ Formulários ▾ Passo a Passo Karla Azzolini ▾

Simular Progressões por Mérito

Nome ou SIAPE

Data de Exercício: 22/12/2009

Nível de Classificação: Classe D

Nível de Capacitação (Antes de Lei nº 13.141/2023): Nível IV

Tipo de Cargo: Geral

Avaliação de desempenho ocorreu após o interstício?

Simular

Linha do Tempo das Progressões

● Já ocorridas ● Próxima ● Futuras ● Reposicionamento/Aceleração ● Progressão pendente

- 22/12/2009 ○ Ponto de partida da sua carreira no órgão.
- 22/06/2011 ● Padrão 2 Já ocorrido
- 22/12/2012 ● Padrão 3 Já ocorrido
- 22/06/2014 ● Padrão 4 Já ocorrido
- 22/12/2015 ● Padrão 5 Já ocorrido
- 22/06/2017 ● Padrão 6 Já ocorrido
- 22/12/2018 ● Padrão 7 Já ocorrido
- 22/06/2020 ● Padrão 8 Já ocorrido
- 22/12/2021 ● Padrão 9 Já ocorrido
- 22/06/2023 ● Padrão 10 Já ocorrido
- 22/12/2024 ● Padrão 11 Já ocorrido
- 01/01/2025 ● **Padrão 17**
Reposicionamento: 14 e Aceleração: 17
- 22/12/2025 ● Padrão 18 Já ocorrido
- 22/12/2026 ● **Padrão 19**
Próxima progressão. Último nível de progressão.

As datas e padrões de vencimentos apresentados são previsões baseadas nas regras atuais e podem sofrer alterações conforme legislação vigente e registros funcionais.

Resumo da simulação

- Salário base atual **R\$ 6.299,11** (Padrão 18)
Vigência: 01/04/2026
- Próxima progressão **22/12/2026** (Padrão 19)
Em 6 meses 3 semanas
- Próximo salário base **6.557,38** (Padrão 19)
Vigência: 22/12/2026

ATENÇÃO!

Ação Necessária do Servidor

Solicite ANTES dos 12 meses

O servidor deve pedir a progressão antes de completar o interstício previsto em lei.

Evite o aumento do interstício

A antecipação do pedido ajuda a evitar que a progressão ocorra após o prazo previsto.

Requisito	Condição A (Atual)	Condição B (Antecipada)
Interstício de 12 meses	Completado em 10/02/2025	Completado em 10/02/2025
Avaliação de Desempenho	Realizada em 10/02/2025	Realizada em 26/02/2025
Data de Progressão	10/02/2025	26/02/2025

SIMPROG - Simulador de Progressão por Mérito
Contato: contato.simprog@gmail.com

Figura 5. Tela de Simulação de Progressão por Mérito para servidores que ingressaram no órgão após 2025.

SIMPROG Simulações ▾ Legislações ▾ Formulários ▾ Passo a Passo Karla Azzolini ▾

Simular Progressões por Mérito

Nome ou SIAPE

Data de Exercício: 08/06/2025

Nível de Classificação: Classe D

Nível de Capacitação (Antes da Lei nº 15.141/2025): Nível I

Tipo de Cargo: Geral

Avaliação de desempenho ocorreu após o interstício?

Simular

Linha do Tempo das Progressões

● Já ocorridas ● Próxima ● Futuras ● Reposicionamento/Aceleração ● Progressão pendente

- 08/06/2025 ○ Ponto de partida da sua carreira no órgão.
- 08/06/2026 ● **Padrão 2**
Próxima progressão.
- 08/06/2027 ● Padrão 3 Previsão
- 08/06/2028 ● Padrão 4 Previsão
- 08/06/2029 ● Padrão 5 Previsão
- 08/06/2030 ● Padrão 6 Previsão
- 08/06/2031 ● Padrão 7 Previsão
- 08/06/2032 ● Padrão 8 Previsão
- 08/06/2033 ● Padrão 9 Previsão
- 08/06/2034 ● Padrão 10 Previsão
- 08/06/2035 ● Padrão 11 Previsão
- 08/06/2036 ● Padrão 12 Previsão
- 08/06/2037 ● Padrão 13 Previsão
- 08/06/2038 ● Padrão 14 Previsão
- 08/06/2039 ● Padrão 15 Previsão
- 08/06/2040 ● Padrão 16 Previsão
- 08/06/2041 ● Padrão 17 Previsão
- 08/06/2042 ● Padrão 18 Previsão
- 08/06/2043 ● **Padrão 19**
Último nível de progressão. Previsão

1 As datas e padrões de vencimentos apresentados são previsões baseadas nas regras atuais e podem sofrer alterações conforme legislação vigente e registros funcionais.

Resumo da simulação

Salário base atual **R\$ 3.181,39** (Padrão 1)
Vigência: 01/04/2026

Próxima progressão **08/06/2026** (Padrão 2)
Em 1 semana 1 dia

Próximo salário base **3.311,83** (Padrão 2)
Vigência: 08/06/2026

ATENÇÃO!

Ação Necessária do Servidor

Solicite ANTES dos 12 meses
O servidor deve pedir a progressão antes de completar o interstício previsto em lei.

Evite o aumento do interstício
A antecipação do pedido ajuda a evitar que a progressão ocorra após o prazo previsto.

Requisito	Condição A (Atual)	Condição B (Anterior)
Interstício de 12 meses	Completo em 30/02/2025	Completo em 30/02/2025
Avaliação de Desempenho	Realizada em 30/02/2025	Realizada em 28/02/2025
Data de Progressão	10/02/2025	28/02/2025

SIMPROG • Simulador de Progressão por Mérito
Contato: contato.simprog@gmail.com

A determinação correta do regime de progressão aplicável a cada servidor foi realizada por meio da análise da data de ingresso no órgão, informação que permitiu ao sistema identificar se o usuário está sujeito ao regime anterior (18 meses) ou ao novo regime (12 meses), ajustando a simulação de acordo com a situação específica de cada caso. Além disso, para os servidores que ingressaram após a vigência da nova legislação, o campo referente ao nível de capacitação não foi exibido no sistema, uma vez que esse requisito foi extinto. Essa medida contribuiu para a usabilidade da ferramenta, evitando informações desnecessárias e reduzindo possíveis dúvidas ou interpretações equivocadas por parte dos usuários.

Adicionalmente, o sistema considerou o reposicionamento do servidor na nova estrutura de carreira a partir de 1º de janeiro de 2025, bem como a aceleração por capacitação concedida simultaneamente, cujo cálculo dependeu do conhecimento do nível de capacitação do servidor anterior à Lei nº 15.141/2025.

Na eventualidade de a avaliação de desempenho ter ocorrido após o fim do interstício, o sistema solicitou ao usuário a data em que o formulário avaliativo foi preenchido. A partir desse novo referencial, o software recalculou as próximas progressões até o último nível da carreira, garantindo a precisão das projeções diante de cenários não ideais.

O sistema foi concebido com dupla finalidade: além de atender às necessidades individuais dos servidores para consulta e planejamento de carreira, estendeu sua aplicabilidade como ferramenta de apoio estratégico à Coordenação de Cadastro, Aposentadoria e Pensão (CAP) em suas rotinas de atendimento e verificação de processos. Para viabilizar esse uso administrativo, os servidores lotados na CAP foram previamente cadastrados no sistema, o que lhes conferiu permissão para consultar as simulações realizadas pelos usuários já registrados na plataforma. O acesso às simulações dos servidores foi disponibilizado ao gestor por meio de busca pelo nome ou pela matrícula SIAPE previamente cadastrada, permitindo a localização ágil das informações funcionais e das projeções de progressão.

A introdução do simulador de progressão por mérito representa um avanço significativo no apoio à gestão de carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, ao promover maior clareza, organização e acessibilidade nos processos administrativos

relacionados à evolução funcional. O sistema demonstrou potencial para conferir aos servidores maior autonomia no acompanhamento de suas trajetórias profissionais, permitindo o controle proativo dos prazos de progressão e a prevenção de perdas financeiras decorrentes de solicitações tardias.

A problemática da progressão por mérito e funcional nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) reside por vezes na complexidade burocrática e na gestão individual de prazos, que frequentemente levam ao esquecimento das datas de interstício pelos servidores. Como o processo muitas vezes exige a iniciativa do funcionário para a abertura do pedido ou o cumprimento de avaliações em janelas específicas, a ausência de sistemas de notificação eficazes resulta em atrasos na incorporação de créditos salariais, gerando prejuízos financeiros acumulados. Estudos sobre a carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação (TAE) destacam a tensão entre a burocracia e o desenvolvimento profissional (DOS SANTOS, 2022), enquanto análises em instituições como o IFAM (ROCHA, 2024; KRUGER et al., 2023) e a UFGD (DA SILVA DIAS, 2025) demonstram que falhas nos processos de "recompensar" e no acompanhamento das avaliações de desempenho (CARVALHO, 2021) comprometem a retenção de talentos e a valorização do servidor. Essa desarticulação administrativa reflete um cenário de resistência e desafios enfrentados pelos trabalhadores diante de agendas institucionais que nem sempre priorizam a automação dos direitos funcionais (CARVALHO; GOUVEIA, 2025, ALMEIDA, 2018).

A implementação da ferramenta mostrou-se capaz de reduzir a demanda por atendimentos presenciais, na medida em que muitas das consultas rotineiras puderam ser resolvidas diretamente pelos próprios usuários por meio da interface do simulador. Esse

redirecionamento de demandas contribuiu para a otimização do tempo dos servidores lotados na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), que puderam dedicar-se a atividades de maior complexidade e à condução mais ágil dos processos relacionados à carreira.

Do ponto de vista da transparência institucional, a ferramenta ampliou o acesso a informações estruturadas e confiáveis, sempre alinhadas às normas vigentes, promovendo uma gestão de pessoas mais clara e baseada em evidências. A sistematização das regras normativas, muitas vezes complexas e sujeitas a alterações, contribuiu para a melhoria da qualidade das informações disponibilizadas aos servidores, conferindo-lhes maior previsibilidade quanto às possibilidades de progressão e aos requisitos exigidos.

Esse conjunto de fatores reforça o fortalecimento do planejamento de carreira e do desenvolvimento profissional dos servidores, refletindo-se positivamente no desempenho institucional e na valorização do capital humano. Destaca-se, por fim, que o simulador apresenta potencial de replicação e aplicação em outras Instituições Federais de Ensino, podendo apoiar iniciativas voltadas à modernização da gestão de pessoas e ao aprimoramento dos serviços prestados aos servidores. Sugere-se, como perspectivas futuras, a ampliação do sistema para outras carreiras, como a do Magistério EBTT, bem como a integração com sistemas institucionais existentes, visando à automatização completa do fluxo de progressão funcional.

4. CONCLUSÃO

O desenvolvimento do simulador de progressão por mérito (SIMPROG) demonstrou ser uma solução tecnológica viável e eficaz para a gestão da carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, ao automatizar o cálculo das projeções funcionais com base na legislação vigente e nas alterações introduzidas pela Lei nº 15.141/2025. A ferramenta mostrou-se capaz de conferir maior autonomia aos servidores no acompanhamento de seus prazos de progressão, reduzindo a incidência de perdas financeiras decorrentes de solicitações tardias, ao mesmo tempo em que otimizou a demanda por atendimentos presenciais na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. A sistematização das regras normativas, aliada à integração de mecanismos de notificação automática e à interface intuitiva, contribuiu para ampliar a transparência e a previsibilidade no planejamento de carreira. Conclui-se, portanto, que o simulador constitui um ativo tecnológico com potencial de replicação em outras Instituições Federais de Ensino, representando um avanço concreto em direção à modernização da gestão de pessoas e à valorização do servidor público no contexto da administração pública contemporânea.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Carlos Augusto Gomes de. **A carreira dos Técnico-Administrativos em Educação: movimento de resistência à política do MEC e um constante recomeço.** 2018. Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/6519>. Acesso em: 17 de junho de 2026.

AZEVEDO, Ricardo Rocha de et al. Interoperability of financial management systems in local governments and opportunities for digital transformation. **Revista de Administração Pública**, v. 59, p.

e2024-0249, 2025. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rap/a/Bmq9jy4QZfvjnFwGMJ3Vd3L/?lang=en>.
Acesso em: 17 de junho de 2026.

BASTOS, F. C. **Avaliação de desempenho no serviço público:** fundamentos e práticas. Brasília: ENAP, 2023. Disponível em:
<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/175862/345696.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 jun. 2026

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jan. 2005. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025. Altera a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 jun. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15141.htm. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024. Dispõe sobre... **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 dez. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.286-de-31-de-dezembro-de-2024-605093941>. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Nota Técnica SEI nº 31887/2025/MGI**. Brasília, 2025. Disponível em: <https://manualdoservidor.ifc.edu.br/wp-content/uploads/sites/51/2025/11/NOTA-TECNICA-SEI-No-31887-2025.pdf>. Acesso em: 17 de jun. 2026.

CARVALHO, A. B.; FERNANDES, L. M.; SILVA, R. P. Tecnologia da informação na administração pública: uma revisão sistemática. **Cadernos de Gestão Pública**, v. 12, n. 3, p. 115-133, 2025.

CARVALHO, Fernanda Leite. **Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação do Instituto de Ciências da Vida da Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado Governador Valadares**. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/13651>. Acesso em: 17 jun. 2026.

CARVALHO, Luciano; GOUVEIA, Andréa Barbosa. Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação: entre a mobilização sindical e a agenda neoliberal. **Série-Estudos - Periódico do Programa de Pós-Graduação em Educação da UCDB**, v. 30, n. 69, 2025.

DA SILVA DIAS, Mauro; NOVAES, Amilton Luiz. Progressão funcional docente na UFGD: uma análise comparativa entre dois procedimentos implementados. **Revista de Administração de Roraima - RARR**, v. 17, n. 1, 2025.

DE CARVALHO, J. R. et al. Impactos da implantação do sistema E-GPI na gestão documental do município de Pancas-ES. **Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2025.

DIAS, M. A.; DO NASCIMENTO, F. S. Desafios e resistências na implantação de sistemas SaaS na administração pública municipal. **Gestão Pública em Debate**, v. 7, n. 1, p. 22-40, 2025.

DOS SANTOS, Fabiana Pereira. **Entre a burocracia e o desenvolvimento profissional: paradoxos do plano de carreira das IFES para os Bibliotecários Técnicos Administrativos em Educação**.

2022. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/items/59fa5a27-dba3-49f8-87ed-507fb43205f1>. Acesso em: 17 jun. 2026.

KRUGER, Juliano Milton et al. (org.). **Gestão pública na Região Amazônica**. São Paulo: Pimenta Cultural, 2023. v. 1. DOI: 10.31560/pimentacultural/2023.96122. ISBN: 978-65-5939-612-2.

PEREIRA, J. L.; RIBEIRO, S. C. Modernização tecnológica e mudança cultural no setor público. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, 15., 2024, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ABRAP, 2024. p. 210-228.

POLLITT, C.; BOUCKAERT, G. **Public management reform: a comparative analysis**. 3. ed. Oxford: Oxford University Press, 2011.

PRODANOV, C. C.; DE FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROCHA, Mateus Pereira da et al. **Políticas e diretrizes de gestão de pessoas para retenção de servidores: o caso do IFAM-Campus Eirunepé: um guia para gestores**. 2024. Disponível em: <https://rima.ufrjr.br/jspui/handle/20.500.14407/23117>. Acesso em: 17 jun. 2026.

¹ Instituto Federal do Pará. LATTES: 0132423841910808. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#). ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2560-5126>

² Instituto Federal do Pará. LATTES: 9472853779075122. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#). ORCID:

<https://orcid.org/0000-0001-8316-5713>

- ³ Instituto Federal do Pará. LATTES: 1153656537194798. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#). ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3145-6846>