



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**MEDIDA PROVISÓRIA**  
**N.º 304, DE 2006**  
**(Do Poder Executivo)**

**MENSAGEM Nº 494/2006**

**AVISO Nº 705/2006 - C. Civil**

Dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE e do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA; institui a Gratificação Específica de Docência dos servidores dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima - GEDET; fixa o valor e estabelece critérios para a concessão da Gratificação de Serviço Voluntário, de que trata a Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, aos militares dos extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima; autoriza a redistribuição, para os Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, cedidos àquelas autarquias, nas condições que especifica; cria Planos Especiais de Cargos, no âmbito das Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004; institui a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA; cria as carreiras e o Plano Especial de Cargos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE e do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais - INEP; aumenta o valor da Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional - GEPDIN, instituída pela Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e dá outras providências. Pendente de parecer da Comissão Mista.

**DESPACHO:**  
PUBLIQUE-SE. SUBMETA-SE AO PLENÁRIO.

**APRECIÇÃO:**  
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

## SUMÁRIO

I - Medida inicial

II - Na Comissão Mista:  
- emendas apresentadas (111)

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de Lei:

### CAPÍTULO I

#### PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - PGPE

Art. 1º Fica criado o Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE composto por cargos efetivos de nível superior, intermediário e auxiliar não integrantes de carreiras específicas, planos especiais de cargos ou planos de carreiras instituídos por leis específicas, e voltados ao exercício de atividades técnicas, técnico-administrativas e de suporte no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. Integrarão o PGPE, nos termos desta Medida Provisória, os cargos de provimento efetivo, de nível superior, intermediário e auxiliar, do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e dos planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, planos de carreiras ou planos especiais de cargos, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal da Administração Pública Federal.

Art. 2º Os cargos do PGPE estão organizados em classes e padrões, na forma do Anexo I desta Medida Provisória.

Parágrafo único. Os padrões de vencimento básico dos cargos PGPE são, a partir de 1º de julho de 2006, os constantes do Anexo II desta Medida Provisória.

Art. 3º Os servidores titulares de cargos de provimento efetivo de que trata o parágrafo único do art. 1º serão automaticamente enquadrados no PGPE, de acordo com as respectivas atribuições, os requisitos de formação profissional e a posição relativa na tabela, conforme Anexo III desta Medida Provisória.

§ 1º Os cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, a que se refere o parágrafo único do art. 1º desta Medida Provisória, que estejam vagos na data da publicação desta Medida Provisória e os que vierem a vagar, serão transpostos para o PGPE, de acordo com o respectivo nível e requisitos exigidos para ingresso, conforme disposto em regulamento.

§ 2º Ressalva-se do disposto no caput os cargos destinados a concursos públicos que estejam em andamento na data de publicação desta Medida Provisória e os cargos integrantes de quadros de pessoal aos quais não se aplicam as disposições do PGPE conforme disposto no art. 9º desta Medida Provisória.

§ 3º O enquadramento de que trata o caput dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de trinta dias, a contar da vigência desta Medida Provisória, na forma do Termo de Opção constante do Anexo IV, com efeitos financeiros a partir das datas de implementação das tabelas de vencimento básico referidas no Anexo III.

§ 4º Os servidores que formalizarem a opção referida no § 3º deste artigo permanecerão na situação em que se encontrarem na data anterior à da entrada em vigor desta Medida Provisória, não fazendo jus aos vencimentos e às vantagens por ela estabelecidos.

§ 5º O prazo para exercer a opção referida no § 3º deste artigo será contado a partir do término do afastamento nos casos previstos nos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990, e se estenderá até 1º de março de 2007 no caso dos servidores de que trata o art. 21 da Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005.

§ 6º Ao servidor cedido para órgão ou entidade no âmbito do Poder Executivo Federal, aplica-se quanto ao prazo de opção o disposto no § 3º deste artigo, podendo o servidor permanecer na condição de cedido.

§ 7º O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas.

Art. 4º São requisitos para ingresso nos cargos integrantes do PGPE:

I - curso de graduação em nível superior e habilitação legal específica, se for o caso, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível superior;

II - certificado de conclusão de ensino médio ou equivalente e habilitação legal específica, se for o caso, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível intermediário.

III - certificado de conclusão do ensino fundamental ou equivalente, para os cargos de nível auxiliar.

§ 1º O ingresso nos cargos integrantes do PGPE far-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, no primeiro padrão de vencimento da classe inicial do respectivo cargo.

§ 2º O concurso referido no § 1º poderá ser realizado em uma ou mais fases, incluindo curso de formação, quando julgado pertinente, conforme dispuser o edital do concurso e observada a legislação pertinente.

§ 3º Os concursos públicos para provimento dos cargos efetivos do PGPE poderão ser realizados por áreas de especialização referentes à área de formação do candidato, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

§ 4º Ato do Poder Executivo disporá sobre as áreas de especialização em que se desdobrará cada cargo referido no § 3º, quando couber.

Art. 5º O desenvolvimento do servidor do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo ocorrerá mediante progressão funcional e promoção, na forma do regulamento.

Art. 6º O desenvolvimento do servidor nos cargos do PGPE, mediante promoção e progressão, observará, sem prejuízo dos demais requisitos estabelecidos em regulamento, os seguintes:

I - interstício mínimo de um ano entre cada progressão;

II - experiência mínima no campo de atuação de cada cargo, fixada para promoção a cada classe subsequente à inicial.

III - avaliação de desempenho;

IV - possuir certificação em eventos de capacitação no campo de atuação do cargo, em carga horária mínima e complexidade compatíveis com o respectivo nível e classe; e

V - qualificação profissional no campo de atuação de cada cargo.

Art. 7º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa e de Suporte - GDPGTAS, devida aos titulares dos cargos do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, em função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional, tendo como valores máximos os constantes do Anexo V desta Medida Provisória.

§ 1º A GDPGTAS será paga com observância dos seguintes percentuais e limites:

I - até quarenta por cento do valor máximo da gratificação, conforme estabelecido no Anexo V desta Medida Provisória, considerando o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais; e



II - até sessenta por cento do valor máximo da gratificação, conforme estabelecido no Anexo V desta Medida Provisória, em função do atingimento de metas institucionais.

§ 2º A GDPGTAS será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a Gratificação de Atividade de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

§ 3º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional, para fins de atribuição da Gratificação de Desempenho de que trata o caput deste artigo.

§ 4º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho referida no caput deste artigo serão estabelecidos em atos dos dirigentes máximos dos órgãos ou entidades, observada a legislação vigente.

§ 5º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 6º A data de publicação no Diário Oficial da União do ato de fixação das metas de desempenho institucional constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

§ 7º Até que seja regulamentada a Gratificação de Desempenho referida no caput deste artigo e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, os servidores que integrarem o PGPE perceberão a GDPGTAS em valor correspondente a oitenta por cento de seu valor máximo, observada a classe e o padrão do servidor, conforme estabelecido no Anexo V desta Medida Provisória.

§ 8º O disposto no § 7º aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDPGTAS.

Art. 8º Os vencimentos dos integrantes do PGPE terão a seguinte composição:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Atividade Executiva - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 1992;

III - Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e

IV - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa e de Suporte - GDPGTAS.

§ 1º Os valores a que se refere o Anexo IX da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, continuarão a ser pagos aos servidores titulares dos cargos que a eles fazem jus.

§ 2º Os integrantes do PGPE não fazem jus à percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, ou de quaisquer outras gratificações que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas.

Art. 9º As disposições relativas ao PGPE, constantes desta Medida Provisória, não se aplicam aos servidores originários do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, e dos planos correlatos das autarquias e fundações públicas, que:

I - sejam titulares de cargos organizados em carreiras estruturadas ou integrem planos de carreiras, planos especiais de cargos ou planos de cargos e carreiras instituídos por leis específicas;

II - tenham sido abrangidos pelas seguintes disposições:

a) incisos V e VI a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001;

b) art. 2º da Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002;

c) art. 9º, § 2º da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002;

d) art. 1º da Lei nº 10.907, de 15 de julho de 2004;

e) art. 32 da Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005;

f) art. 6º da Lei nº 11.084, de 13 de janeiro de 2005; e

g) art. 9º da Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005;

III - não fazem jus à GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 2002, ressalvadas as situações em que possam optar por voltar a percebê-la;

IV - tenham optado por não serem enquadrados no PGPE conforme disposto no art. 3º desta Medida Provisória.

Art. 10. Os concursos públicos realizados ou em andamento, na data anterior à da publicação desta Medida Provisória, para os cargos a que se refere o § 1º do art. 3º desta Medida Provisória, são válidos para ingresso no PGPE, nos cargos que guardem correlação com as atribuições, grau de escolaridade e habilitações legais específicas inerentes aos cargos para os quais se deu a seleção.

Art. 11. A restrição de que trata o § 1º do art. 58 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, não se aplica aos servidores integrantes do PGPE.

## CAPÍTULO II

### PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE E DO INSTITUTO BRASILEIRO E MEIO AMBIENTE - IBAMA

Art. 12. Fica criado, a partir de 1º de agosto de 2006, o Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA - PECMA composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas não integrantes de carreiras estruturadas, planos de carreiras ou planos especiais de cargos, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes aos Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA, neles lotados em 1º de outubro de 2004, ou que vieram a ser para eles redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até 30 de setembro de 2004.

§ 1º Os cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o caput deste artigo estão organizados em classes e padrões, na forma do Anexo VI desta Medida Provisória.

§ 2º Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de que trata o caput serão enquadrados no Plano Especial de Cargos instituído por este artigo, de acordo com as respectivas atribuições, os requisitos de formação profissional e a posição relativa na tabela, conforme Anexo VII desta Medida Provisória.

§ 3º Os padrões de vencimento básico dos cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o caput deste artigo são, a partir de 1º de agosto de 2006, os constantes do Anexo VIII desta Medida Provisória.

Art. 13. Os cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, a que se refere o caput do art. 12 desta Medida Provisória, dos Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA, que estejam vagos na data da publicação desta Medida Provisória e os que vierem a vagar, serão transformados, em cargos do PECMA, de acordo com o respectivo nível e requisitos exigidos para ingresso, mantida a respectiva denominação e atribuições.

Art. 14. O enquadramento dos servidores titulares dos cargos de que trata o art. 12 desta Medida Provisória no PECMA dar-se-á mediante opção irrevogável do servidor ativo a ser formalizada no prazo de até noventa dias após a publicação desta Medida Provisória, na forma do Termo de Opção, constante do Anexo IX desta Medida Provisória.

§ 1º Os servidores de que trata o caput do art. 12 desta Medida Provisória que não formalizarem a opção referida no caput deste artigo permanecerão na situação em que se encontrarem na data anterior à da entrada em vigor desta Medida Provisória, não fazendo jus aos vencimentos e vantagens por ela estabelecidos.

§ 2º A opção pelo PECMA implica renúncia às parcelas de valores incorporados à remuneração por decisão administrativa ou judicial, que vencerem após o início dos efeitos financeiros referidos no § 3º do art. 12.

§ 3º A renúncia de que trata o § 2º fica limitada à diferença entre os valores de remuneração vigentes no mês de julho de 2006 e os valores de remuneração fixados para o mês de agosto de 2006, conforme disposto no Anexo VIII.

§ 4º Os valores incorporados à remuneração, objeto da renúncia a que se refere o § 2º, que forem pagos aos servidores ativos, aos aposentados e aos pensionistas, por decisão administrativa ou judicial, no mês de julho de 2006, sofrerão redução proporcional à implantação da tabela de vencimento básico, de que trata o § 3º do art. 12, e os valores excedentes serão convertidos em diferença pessoal nominalmente identificável, sujeita apenas ao índice de reajuste aplicável às tabelas de vencimentos dos servidores públicos federais, a título de revisão geral das remunerações e subsídios.

§ 5º A opção de que trata o caput sujeita as ações judiciais em curso, cujas decisões sejam prolatadas após a vigência das Tabelas de que trata o Anexo VIII, aos critérios estabelecidos neste artigo, por ocasião da execução.

§ 6º O prazo para exercer a opção referida no caput deste artigo será contado a partir do término do afastamento nos casos previstos nos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 7º O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas.

Art. 15. É vedada a aplicação do instituto da redistribuição de servidores dos Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA e para os Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA.

Parágrafo único. São ressalvadas do disposto no caput deste artigo as redistribuições dos integrantes do Plano Especial de Cargos de que trata o art. 12 do Ministério do Meio Ambiente para IBAMA e do IBAMA para o Ministério do Meio Ambiente.

Art. 16. O desenvolvimento do servidor nos cargos do PECMA, mediante progressão e promoção, observará, sem prejuízo dos demais requisitos estabelecidos em regulamento, os seguintes:

- I - interstício mínimo de um ano entre cada progressão;
- II - experiência mínima no campo de atuação de cada cargo, fixada para promoção a cada classe subsequente à inicial;
- III - avaliação de desempenho;
- IV - possuir certificação em eventos de capacitação no campo de atuação do cargo, em carga horária mínima e complexidade compatíveis com o respectivo nível e classe; e
- V - qualificação profissional no campo de atuação de cada cargo.

Art. 17. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente - GTEMA, devida aos titulares dos cargos do PECMA, de que trata o art. 12 desta Medida Provisória, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério do Meio Ambiente ou no IBAMA, em função do alcance de metas de desempenho institucional e do efetivo desempenho individual do servidor.

§ 1º A GTEMA será paga com observância dos seguintes percentuais e limites:

- I - máximo, cem pontos por servidor; e
- II - mínimo, dez pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo X desta Medida Provisória.

§ 2º O limite global de pontuação mensal por nível de que dispõem o Ministério do Meio Ambiente e o IBAMA para ser atribuído aos servidores corresponderá a oitenta vezes o número de servidores ativos por nível, que fazem jus à GTEMA, em exercício no Ministério do Meio Ambiente e no IBAMA, respectivamente.

§ 3º Considerando o disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo, a pontuação referente à GTEMA está assim distribuída:

- I - até cinquenta e sete pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e
- II - até quarenta e três pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 4º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional, para fins de atribuição da Gratificação de Desempenho de que trata o caput deste artigo.

§ 5º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho referida no caput deste artigo serão estabelecidos em atos dos dirigentes máximos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA, respectivamente, observada a legislação vigente.

§ 6º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 7º A data de publicação no Diário Oficial da União do ato de fixação das metas de desempenho institucional constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

§ 8º Até que seja regulamentada a Gratificação de Desempenho referida no caput deste artigo e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, os servidores que integrarem o PECMA perceberão a GTEMA em valor correspondente a setenta e cinco por cento de seu valor máximo, observada a classe e o padrão do servidor, conforme estabelecido no Anexo X desta Medida Provisória.

§ 9º O disposto no § 8º aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GTEMA.

Art. 18. Os vencimentos dos integrantes do PECMA terão a seguinte composição:

I - Vencimento Básico;

II - Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e

III - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente - GTEMA.

Art. 19. Os integrantes do PECMA não fazem jus à percepção das seguintes gratificações:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM, de que trata o art. 1º da Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005;

II - Gratificação de Desempenho da Atividade Técnico-Administrativa do Meio Ambiente - GDAMB, de que trata o art. 9º da Lei nº 11.156, de 2005;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 2002;

IV - Gratificação de Atividade - GAE, a que se refere a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

Parágrafo único. Os integrantes do PECMA não fazem jus à percepção de quaisquer outras gratificações que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas.

Art. 20. O art. 6º da Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 6º .....  
.....

Parágrafo único. O exercício das atividades de fiscalização pelos titulares dos cargos de Técnico Ambiental deverá ser precedido de ato de designação próprio da autoridade ambiental à qual estejam vinculados e dar-se-á na forma de regulamento a ser baixado pelo IBAMA.” (NR)

### CAPÍTULO III DOS DOCENTES E MILITARES DOS EX-TERRITÓRIOS

Art. 21. Fica instituída a Gratificação Específica de Docência dos servidores dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima - GEDET, devida, exclusivamente, aos servidores titulares de cargo efetivo da Carreira Magistério de 1ª e 2ª Graus, oriundos dos extintos Territórios, de que tratam as Leis nºs 6.550, de 5 de julho de 1978, 7.596, de 10 de abril de 1987, e 8.270, de 17 de dezembro de 1991, que não recebam gratificação de mesma natureza.

§ 1º A GEDET integrará os proventos das aposentadorias e as pensões.

§ 2º A GEDET será paga de acordo com os valores constantes do Anexo XI desta Medida Provisória, com efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2006, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outras parcelas remuneratórias ou vantagens devidas aos servidores referidos no caput.

Art. 22. A percepção da GEDET pelos servidores públicos federais dos extintos Territórios, ativos, inativos e pensionistas, que a ela fizerem jus, dar-se-á mediante opção irretratável, a ser formalizada no prazo de noventa dias, a contar da vigência desta Medida Provisória, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XII.

§ 1º O prazo para exercer a opção referida no caput, deste artigo será contado a partir do término do afastamento nos casos previstos nos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 2º A opção pela GEDET implica renúncia às parcelas de valores incorporados à remuneração, proventos ou pensão, por decisão judicial, referente à Gratificação de Incentivo à Atividade Docente - GID, de que trata o art. 1º da Lei nº 10.187, de 12 de fevereiro de 2001, ou à Gratificação Específica de Atividade Docente, do Ensino Fundamental, Médio e Tecnológico - GEAD, de que trata o art. 11 da Lei nº 10.971, de 25 de novembro de 2004, que vencerem após o início dos efeitos financeiros referidos no § 2º do art. 21 desta Medida Provisória.

§ 3º A opção de que trata o caput sujeita as ações judiciais em curso, cujas decisões sejam prolatadas após o início da implementação da GEDET, aos critérios estabelecidos nesta Medida Provisória, por ocasião da execução.

Art. 23. A Gratificação de Serviço Voluntário, prevista nos arts. 1º, inciso III, alínea "c", e 3º, inciso VIII, da Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, devida aos militares dos extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima será paga juntamente com a remuneração do mês subsequente em que ocorrer a prestação do serviço, em conformidade com as disposições contidas nesta Medida Provisória.

Art. 24. Fará jus à Gratificação de Serviço Voluntário o militar da ativa que, na conveniência e necessidade dos serviços, mediante aceitação voluntária, durante seu período de folga, desempenhar atividades típicas de cada uma das Corporações.

Art. 25. O valor da Gratificação de Serviço Voluntário é fixado em R\$ 300,50 (trezentos reais e cinquenta centavos).

§ 1º O valor fixado no caput será devido aos militares que desempenharem quarenta horas de serviço voluntário no mês de referência, conforme estabelecido previamente pelo Comando de cada

Corporação, de acordo com os limites de gastos a serem estabelecidos na forma do art. 31 desta Medida Provisória.

§ 2º A gratificação de que trata o **caput** deste artigo será devida nos casos em que a atividade desenvolvida tenha duração não inferior a oito horas por dia.

§ 3º A fração de hora trabalhada igual ou superior a trinta minutos será computada como sendo de uma hora.

Art. 26. O montante destinado ao pagamento da gratificação será fixado em ato conjunto dos Ministérios da Fazenda e do Planejamento, Orçamento, e Gestão, de acordo com as disponibilidades orçamentárias e financeiras constantes da Lei Orçamentária Anual - LOA, bem como dos Decretos de Programação Orçamentária e Financeira.

Parágrafo único. Caberá às Gerências Regionais de Administração do Ministério da Fazenda nos Estados do Amapá, Rondônia e Roraima dar prévia autorização para a realização do gasto e receber a comprovação para que seja feito o lançamento dos valores devidos na Folha de Pagamento do mês subsequente ao do serviço prestado, respeitados os limites orçamentários e de carga horária de Serviço Voluntário preestabelecidos para a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros em suas respectivas jurisdições.

Art. 27. Ato do Poder Executivo fixará as normas complementares necessárias à aplicação do disposto nos arts. 23 a 26 desta Medida Provisória.

#### CAPÍTULO IV DOS QUADROS DE PESSOAL ESPECÍFICO E DOS PLANOS ESPECIAIS DE CARGOS DAS AGÊNCIAS REGULADORAS

Art. 28. Fica autorizada a redistribuição, para os Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, ou ocupantes de cargos efetivos da Carreira de que trata a Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, cujas atribuições sejam compatíveis com as dos cargos integrantes daqueles Quadros de Pessoal Específico, cedidos às Agências Reguladoras ou por elas requisitados até 20 de maio de 2004, e que tenham permanecido nessa condição ininterruptamente, até 27 de abril de 2006.

§ 1º Os cargos redistribuídos na forma do **caput** passarão a constituir o Quadro de Pessoal Específico da respectiva Agência Reguladora, suprimindo, para todos os efeitos, o requisito do disposto no art. 19 da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, nos casos em que não tenha sido criado por meio de previsão legal específica.

§ 2º O somatório dos cargos efetivos providos no Quadro de Pessoal Efetivo de cada Agência Reguladora com os cargos efetivos do respectivo Quadro de Pessoal Específico, decorrente da aplicação do disposto no inciso II do art. 15 da Lei nº 11.292, de 26 de abril de 2006, nos termos do **caput** deste artigo não poderá ser superior aos quantitativos totais de cargos do Quadro de Pessoal Efetivo até 27 de abril de 2006.

§ 3º Excepcionalmente, para efeito da aplicação do disposto no § 2º deste artigo, no caso da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA, serão considerados apenas os cargos efetivos de nível superior integrantes do Quadro de Pessoal Específico de que trata o caput deste artigo.

Art. 29. O art. 1º da Lei nº 10.882, de 9 de junho de 2004, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Fica criado o Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA, composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, ou ocupantes de cargos efetivos da Carreira de que trata a Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, redistribuídos para aquela Agência mediante autorização legal específica e integrantes do Quadro de Pessoal Específico da ANVISA, de que trata o art. 28 da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000.

.....” (NR)

Art. 30. A redistribuição de que trata o art. 28 dar-se-á mediante opção irretratável do servidor, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XIII, cujos efeitos financeiros passam a vigorar a partir da data do enquadramento no respectivo Plano Especial de Cargos, na forma do art. 31.

§ 1º A opção referida no caput deste artigo implica renúncia às parcelas de valores incorporados à remuneração por decisão administrativa ou judicial, em especial as referentes ao adiantamento pecuniário de que trata o art. 8º da Lei nº 7.686, de 2 de dezembro de 1988, que vencerem após o início dos efeitos financeiros referidos no caput deste artigo.

§ 2º A renúncia de que trata o § 1º fica limitada à diferença entre os valores de remuneração vigentes no mês de julho de 2006 e o os valores de remuneração fixados para o mês de agosto de 2006, conforme fixado no Anexo XIV.

§ 3º Os ocupantes dos cargos referidos no art. 28 que não formalizarem a opção referida no caput deste artigo permanecerão na situação em que se encontravam na data anterior à da entrada em vigor desta Medida Provisória, não fazendo jus ao vencimento básico estabelecido no Anexo XIV.

§ 4º Os valores incorporados à remuneração, objeto da renúncia a que se referem os §§ 1º e 2º, que forem pagos aos servidores ativos por decisão administrativa ou judicial, no mês de julho de 2006, sofrerão redução proporcional à implantação da tabela de vencimento básico de que trata o art. 32, e os valores excedentes serão convertidos em diferença pessoal nominalmente identificada, de natureza provisória, redutível na mesma proporção acima referida, sujeita apenas ao índice de reajuste aplicável às tabelas de vencimentos dos servidores públicos federais, a título de revisão geral das remunerações e subsídios.

§ 5º O prazo para exercer a opção referida no caput será de sessenta dias, contados da data de publicação desta Medida Provisória, retraindo os efeitos financeiros a 1º de agosto de 2006.

Art. 31. Ficam criados, a partir de 1º de agosto de 2006, respectivamente, no âmbito das Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, Planos Especiais de Cargos compostos pelos cargos efetivos integrantes de seus Quadros de Pessoal Específico, aplicando-se a eles, no que couber, o disposto na Lei nº 10.882, de 2004.



Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica à Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA.

Art. 32. Os vencimentos dos cargos que compõem os Planos Especiais de Cargos de que trata o art. 31 constituem-se de:

I - vencimento básico, conforme Anexo XIV, com efeitos financeiros a partir da data nele especificada; e

II - *Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA*, instituída pela Lei nº 10.404, de 2002.

§ 1º Aplica-se aos servidores ocupantes dos cargos de que trata o **caput** a Vantagem Pecuniária Individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2003.

§ 2º Os servidores ocupantes dos cargos de que trata o **caput** deixam de fazer jus à Gratificação de Atividade de que trata a Lei Delegada nº 13, de 1992.

Art. 33. Fica instituída, a partir de 1º de setembro de 2006, a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na ANVISA, observando-se a seguinte composição e limites:

I - até trinta e cinco por cento, incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até quarenta por cento, incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

§ 1º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GEDR.

§ 2º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GEDR serão estabelecidos em ato específico da Diretoria Colegiada da ANVISA, observada a legislação vigente.

§ 3º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor, no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais.

§ 4º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho no alcance das metas institucionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas de cada uma das entidades.

§ 5º Caberá à Diretoria Colegiada da ANVISA definir, na forma de regulamento específico, no prazo de até cento e vinte dias a partir da definição dos critérios a que se refere o § 1º deste artigo, o seguinte:

I - as normas, os procedimentos, os critérios específicos, os mecanismos de ~~avaliação~~ <sup>avaliação</sup> os controles necessários à implementação da gratificação de que trata o **caput** deste artigo; e

II - as metas, sua quantificação e revisão a cada ano civil.

Art. 34. O titular de cargo efetivo do Plano Especial de Cargos a que se refere o art. 33, em exercício na ANVISA, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GEDR, nas seguintes condições:

I - ocupantes de cargos comissionados CCT I, II, III e IV, CGE IV, CAS I e II e CA III, ou cargos equivalentes, terão como avaliação individual e institucional o percentual atribuído a título de avaliação institucional à ANVISA, que incidirá sobre o valor máximo de cada parcela; e

II - ocupantes de cargos comissionados CCT V, CGE I, II e III, CA I e II e CD I e II, ou cargos equivalentes, perceberão a GEDR calculada no seu valor máximo.

Art. 35. O titular de cargo efetivo do Plano Especial de Cargos a que se refere o art. 33, que não se encontre em exercício na ANVISA, excepcionalmente, fará jus à GEDR nas seguintes situações:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GEDR calculada com base nas regras aplicáveis no caso previsto do inciso I do art. 34; e

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no caput e no inciso I deste artigo, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, ou equivalentes, perceberá a GEDR em valor calculado com base no seu valor máximo; e

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS 4, ou equivalente, perceberá a GEDR no valor de setenta e cinco por cento do seu valor máximo.

Art. 36. Enquanto não forem editados os atos referidos nos §§ 1º e 2º do art. 33, e até que sejam processados os resultados da avaliação de desempenho, a GEDR corresponderá a sessenta e três por cento incidentes sobre o vencimento básico do servidor.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GEDR.

Art. 37. A partir de 1º de setembro de 2006, os servidores do Plano Especial de Cargos da ANVISA não farão jus à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa, instituída por intermédio da Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002.

Art. 38. O art. 6º da Lei nº 10.882, de 2004, passará a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 6º Fica instituída a Gratificação Temporária de Agências Reguladoras - GTAR, devida aos servidores dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, cedidos às Agências Reguladoras de que trata o Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, enquanto permanecerem nesta condição, conforme valores máximos estabelecidos no Anexo V desta Lei, observado o disposto no § 3º deste artigo.

§ 3º O valor da GTVS será ajustado, para cada servidor que a ela fizer jus, de modo que a soma da GTVS com a remuneração total do servidor de que trata o caput deste artigo, excluídas

as vantagens pessoais e devidas pela natureza ou local de trabalho, não seja superior ao valor estabelecido no Anexo VI desta Lei.

§ 4º O quantitativo total de GTAR será reduzido à medida que os servidores de que trata o caput deste artigo, cedidos à Agência Reguladora na data da entrada em vigor do respectivo Plano Especial de Cargos, deixarem a condição de cedidos para a respectiva Agência." (NR)

Art. 39. A Lei nº 10.882, de 2004, passa a vigorar acrescida do Anexo VI, na forma do Anexo XV desta Medida Provisória.

#### CAPÍTULO V CARREIRAS E PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO - FNDE

Art. 40. Ficam criadas, para exercício exclusivo no Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE, as Carreiras de:

I - Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais, composta de cargos de Especialista em Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais, de nível superior, com atribuições voltadas às atividades de elaboração de normas, procedimentos e critérios de captação de recursos e assistência financeira a Estados, Distrito Federal e Municípios, estabelecimentos de ensino e entidades particulares; descentralização de recursos educacionais; financiamento de programas e projetos educacionais; coordenação, acompanhamento e controle da execução de programas e projetos financiados com recursos do FNDE; análise de desempenho institucional e de resultados dos programas e projetos financiados com recursos alocados no orçamento do FNDE; e execução direta e indireta de programas educacionais;

II - Suporte Técnico ao Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais, composta de cargos de Técnico em Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais, de nível intermediário, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de elaboração de normas, procedimentos e critérios de captação de recursos e assistência financeira a Estados, Distrito Federal e Municípios, estabelecimentos de ensino e entidades particulares; descentralização de recursos educacionais; financiamento de programas e projetos educacionais; coordenação, acompanhamento e controle da execução de programas e projetos financiados com recursos do FNDE; análise de desempenho institucional e de resultados dos programas e projetos financiados com recursos alocados no orçamento do FNDE; e execução direta e indireta de programas educacionais.

§ 1º Os cargos das Carreiras de que trata o caput deste artigo estão organizados em classes e padrões, na forma do Anexo XVI desta Medida Provisória.

§ 2º Os padrões de vencimento básico dos cargos das Carreiras de que trata o caput deste artigo são os constantes do Anexo XVII desta Medida Provisória.

Art. 41. São criados duzentos e cinquenta cargos de Especialista em Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais e duzentos cargos de Técnico em Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais, no Quadro de Pessoal do FNDE.

Art. 42. Fica criado, a partir de 1º de outubro de 2006, o Plano Especial de Cargos do FNDE - PECFNDE, composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e

fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal do FNDE, nele lotados em 31 de dezembro de 2005, ou que venham a ser para ele redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até 31 de dezembro de 2005.

§ 1º Os cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o caput deste artigo estão organizados em classes e padrões, na forma do Anexo XVIII desta Medida Provisória.

§ 2º Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo, de que trata o caput deste artigo, serão enquadrados no PECFNDE de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, conforme Anexo XIX desta Medida Provisória.

§ 3º Os padrões de vencimento básico dos cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o caput deste artigo são, a partir de 1º de outubro de 2006, os constantes do Anexo XX desta Medida Provisória.

§ 4º O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas.

Art. 43. Os cargos de nível superior e intermediário do Quadro de Pessoal do FNDE referidos no art. 42 que estejam vagos na data da publicação desta Medida Provisória e os que vierem a vagar serão transformados em cargos de Especialista em Financiamento e Execução de Projetos Educacionais, de nível superior, ou Técnico em Financiamento e Execução de Projetos Educacionais, de nível intermediário, do Quadro de Pessoa do FNDE, mantidos os respectivos níveis.

Parágrafo único. Serão extintos os cargos de nível auxiliar do Quadro de Pessoal do FNDE, referidos no art. 42 desta Medida Provisória, que estiverem vagos na data da publicação desta Medida Provisória ou que vierem a vagar.

Art. 44. É vedada a aplicação do instituto da redistribuição de servidores do FNDE e para o FNDE, ressalvado o disposto no art. 42 desta Medida Provisória.

Art. 45. Aplica-se aos servidores ocupantes dos cargos de que tratam os arts. 40 e 42 desta Medida Provisória a Vantagem Pecuniária Individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 46. São requisitos para ingresso nos cargos de que trata o art. 40 desta Medida Provisória, integrantes das carreiras e cargos do Quadro de Pessoal do FNDE:

I - curso de graduação em nível superior e habilitação legal específica, se for o caso, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível superior; e

II - certificado de conclusão de ensino médio ou equivalente e habilitação legal específica, se for o caso, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível intermediário.

Art. 47. São pré-requisitos mínimos para promoção e progressão dos cargos das carreiras e do Plano Especial de Cargos do FNDE, observado o disposto em regulamento:

I - interstício mínimo de um ano entre cada progressão;

II - experiência mínima no campo de atuação de cada cargo, fixada para promoção a cada classe subsequente à inicial.

III - avaliação de desempenho;

IV - possuir certificação em eventos de capacitação no campo de atuação do cargo, em carga horária mínima e complexidade compatíveis com o respectivo nível e classe; e

V - qualificação profissional no campo de atuação de cada cargo.

Art. 48. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades de Financiamento e Gestão de Programas e Projetos Educacionais - GDAFE, devida aos ocupantes dos cargos das Carreiras referidas nos incisos I e II do art. 40 desta Medida Provisória.

§ 1º A gratificação criada no caput deste artigo somente será devida quando o servidor estiver em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no FNDE.

§ 2º A GDAFE será paga com observância dos seguintes percentuais e limites:

I - até vinte por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até quinze por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

§ 3º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional, para fins de atribuição da Gratificação de Desempenho de que trata o caput deste artigo.

§ 4º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho referida no caput deste artigo serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do FNDE, observada a legislação vigente.

§ 5º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 6º A data de publicação no Diário Oficial da União do ato de fixação das metas de desempenho institucional constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

§ 7º Até que seja regulamentada a Gratificação de Desempenho referida no caput deste artigo e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, os servidores que a ela fazem jus perceberão a GDAFE em valor correspondente a 20% (vinte por cento) de seu valor máximo, observada a classe e o padrão do servidor, conforme estabelecido no Anexo XVII desta Medida Provisória.

§ 8º O disposto no § 7º aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDAFE.

Art. 49. É instituída a Gratificação de Qualificação - (GQ) a ser concedida aos ocupantes dos cargos referidos no inciso I do art. 39 e dos cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do FNDE, referido no art. 42 desta Medida Provisória, em retribuição ao cumprimento de requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários ao desempenho das atividades da Autarquia, quando em efetivo exercício do cargo, em percentual de dez por cento ou vinte por cento do maior vencimento básico do cargo, na forma estabelecida em regulamento.

§ 1º Os requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários à percepção da GQ abrangem o nível de capacitação que o servidor possua em relação:

I - ao conhecimento das políticas, diretrizes e estratégias setoriais e globais da organização;

II - ao conhecimento dos serviços que lhe são afetos, na sua operacionalização e na sua gestão; e

III - à formação acadêmica, obtida mediante participação, com aproveitamento nas seguintes modalidades de cursos:

a) Doutorado;

b) Mestrado; ou

c) Pós-graduação em sentido amplo, com carga horária mínima de trezentos e sessenta horas-aula.

§ 2º A adequação da formação acadêmica às atividades desempenhadas pelo servidor no FNDE será objeto de avaliação do Comitê Especial para a Concessão de GQ a ser instituído no âmbito da Autarquia, em ato de seu Presidente.

§ 3º Os cursos de especialização com carga-horária mínima de trezentas e sessenta horas-aula, em área de interesse da Autarquia, poderão ser equiparados a cursos de pós-graduação em sentido amplo, mediante avaliação do Comitê a que se refere o § 2º deste artigo.

§ 4º Ao servidor com o nível de qualificação funcional previsto no § 1º deste artigo será concedida a Gratificação de Qualificação, na forma estabelecida em regulamento, observados os parâmetros e limites de:

I - vinte por cento do maior vencimento básico do cargo ocupado pelo servidor, até o limite de vinte por cento dos cargos providos de cada nível;

II - dez por cento do maior vencimento básico do cargo ocupado pelo servidor, até o limite de trinta por cento dos cargos providos de cada nível.

§ 5º A fixação das vagas colocadas em concorrência e os critérios de distribuição, homologação, classificação e concessão da GQ serão estabelecidos em regulamento específico.

§ 6º Os quantitativos previstos no § 4º deste artigo serão fixados, semestralmente, considerado o total de cargos efetivos, de que tratam os incisos I e III do art. 40, e de cargos de nível superior de que trata o art. 42 desta Medida Provisória, providos em 30 de junho e 31 de dezembro.

Art. 50. O titular de cargo de provimento efetivo das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do FNDE de que tratam, respectivamente, os art. 40 e 42 desta Medida Provisória não faz jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE de que trata a Lei Delegada nº 13, de 1992.

Parágrafo único. O titular de cargo integrante do Plano Especial de Cargos do FNDE faz jus à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativo - GDATA, instituída por intermédio da Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002.

Art. 51. Fica vedada a cessão para outros órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, de Estados, do Distrito Federal e de Municípios, ressalvadas as cessões para cargo em comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, DAS 4 ou equivalentes e para o atendimento de situações previstas em leis específicas, de servidores do FNDE, nos seguintes casos:

I - durante os primeiros cinco anos de efetivo exercício no FNDE, a partir do ingresso em cargo das Carreiras de que trata o art. 40 desta Medida Provisória; ou

II - pelo prazo de cinco anos contados da publicação desta Medida Provisória para os servidores do Plano Especial de Cargos do FNDE, instituído pelo art. 42 desta Medida Provisória.

Art. 52. Os titulares de cargo de provimento efetivo das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do FNDE, de que tratam o art. 40 e 42 desta Medida Provisória, respectivamente, ficam obrigados a ressarcir ao erário os custos decorrentes da participação em cursos ou estágios de capacitação realizados no Brasil ou no exterior, quando pagos pela Autarquia, nas hipóteses de exoneração a pedido ou declaração de vacância antes de decorrido período igual ao de duração do afastamento.

Parágrafo único. Ato do Presidente do FNDE fixará os valores das indenizações referidas no caput deste artigo, respeitado o limite de despesas realizadas pelo poder público.

## CAPÍTULO VI CARREIRAS E PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP

Art. 53. Ficam criadas, para exercício exclusivo no Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP, as carreiras de:

I - Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais, composta de cargos de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais, de nível superior, com atribuições voltadas às atividades especializadas de produção, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística, bem como o planejamento, supervisão, orientação, coordenação e desenvolvimento de estudos e pesquisas educacionais em todos os níveis e modalidades de ensino e do desenvolvimento de sistemas e projetos de avaliações educacionais, bem como de sistemas de informação e documentação que abranjam todos os níveis e modalidades de ensino;

II - Suporte Técnico em Informações Educacionais, composta de cargos de Técnico em Informações Educacionais, de nível intermediário, com atribuições voltadas ao suporte, produção e apoio técnico especializado às atividades de planejamento, orientação e coordenação do desenvolvimento de sistemas e projetos de avaliações educacionais, bem como sistemas de informação e documentação que abranjam a produção, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística e pesquisas educacionais em todos os níveis e modalidades de ensino.

§ 1º Os cargos das carreiras de que trata o caput deste artigo estão organizados em classes e padrões, na forma do Anexo XXI desta Medida Provisória.

§ 2º Os padrões de vencimento básico dos cargos das carreiras de que trata o caput deste artigo são os constantes do Anexo XXII desta Medida Provisória.

Art. 54. São criados duzentos e sessenta cargos de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais, e setenta cargos de Técnico em Informações Educacionais, no Quadro de Pessoal do INEP.

Art. 55. Fica criado, a partir de 1º de outubro de 2006, o Plano Especial de Cargos do INEP - PECINEP, composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de

Pessoal do INEP, nele lotados em 31 de dezembro de 2005, ou que venham a ser para ele redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até 31 de dezembro de 2005.

§ 1º Os cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o caput deste artigo estão organizados em classes e padrões, na forma do Anexo XXIII desta Medida Provisória.

§ 2º Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo, de que trata o caput deste artigo, serão enquadrados no PECINEP de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, conforme Anexo XXIV desta Medida Provisória.

§ 3º Os padrões de vencimento básico dos cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o caput deste artigo são, a partir de 1º de outubro de 2006, os constantes do Anexo XXV desta Medida Provisória.

§ 4º O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas.

§ 5º Os concursos públicos realizados ou em andamento, na data anterior à da publicação desta Medida Provisória, para os cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, são válidos para ingresso no Plano Especial de Cargos de que trata o caput deste artigo, nos cargos que guardem correlação com as atribuições, grau de escolaridade e habilitações legais específicas inerentes aos cargos para os quais se deu a seleção.

Art. 56. Os cargos de nível superior e intermediário do Quadro de Pessoal do INEP referidos no art. 55 que estejam vagos na data da publicação desta Medida Provisória e os que vierem a vagar serão transformados em cargos da Carreira de Pesquisa e Desenvolvimento em Informações e Avaliações Educacionais, de nível superior, e da Carreira de Suporte Técnico em Informações Educacionais, de nível intermediário, do Quadro de Pessoal do INEP.

Parágrafo único. Serão extintos os cargos de nível auxiliar do Quadro de Pessoal do INEP, referidos no art. 55 desta Medida Provisória, que estiverem vagos na data da publicação desta Medida Provisória e os que vierem a vagar.

Art. 57. É vedada a aplicação do instituto da redistribuição de servidores do INEP e para o INEP, ressalvado o disposto no art. 55 desta Medida Provisória.

Art. 58. Aplica-se aos servidores ocupantes dos cargos de que tratam os arts. 53 e 55 desta Medida Provisória a Vantagem Pecuniária Individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 59. São pré-requisitos mínimos ingresso na Classe inicial e promoção às classes subsequentes da Carreira de Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais do INEP, observado o disposto em regulamento:

I - Classe Especial:

a) ter o título de Doutor e ter realizado, durante o período de pelo menos cinco anos após a obtenção do título, atividades relevantes em sua área de atuação; ou

b) ter o título de Doutor e ter desempenhado, ainda que antes de sua obtenção, ~~por pelo~~ menos dez anos, atividades relevantes em sua área de atuação;

II - Classe B:



a) ter o título de Doutor ou ter realizado, durante o período de pelo menos três anos após a obtenção do grau de Mestre, atividade relevante em sua área de atuação; ou

b) ter o título de Mestre e ter desempenhado, durante o período de pelo menos seis anos, atividades relevantes em sua área de atuação.

III - Classe A: diploma de graduação em nível superior.

Art. 60. São pré-requisitos para ingresso na classe inicial e promoção às classes subsequentes dos cargos de Técnico em Informações Educacionais:

I - Classes A e B: ter, pelo menos, seis anos de experiência na execução de tarefas inerentes à classe imediatamente anterior e possuir certificação em eventos de capacitação;

II - Classe C: certificado de conclusão de ensino médio ou equivalente.

Art. 61. São pré-requisitos mínimos para progressão e promoção às classes do Plano Especial de Cargos do FNDE, observado o disposto em regulamento:

I - interstício mínimo de um ano entre cada progressão;

II - experiência mínima no campo de atuação de cada cargo, fixada para promoção a cada classe subsequente à inicial;

III - avaliação de desempenho;

IV - possuir certificação em eventos de capacitação no campo de atuação do cargo, em carga horária mínima e complexidade compatíveis com o respectivo nível e classe; e

V - qualificação profissional no campo de atuação de cada cargo.

Art. 62. Ficam instituídas a Gratificação de Desempenho de Atividades Especializadas e Técnicas de Informações e Avaliações Educacionais - GDIAE, devida aos ocupantes dos cargos das Carreiras referidas nos incisos I e II do art. 53 desta Medida Provisória, e a Gratificação de Desempenho de Atividades de Estudos, Pesquisas e Avaliações Educacionais - GDINEP, devida aos ocupantes de cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o art. 55 desta Medida Provisória.

§ 1º As gratificações criadas no caput deste artigo somente serão devidas quando o servidor estiver em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no INEP.

§ 2º A GDINEP serão pagas com observância dos seguintes percentuais e limites:

I - até trinta por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até vinte por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

§ 3º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional, para fins de atribuição das Gratificações de Desempenho de que trata o caput deste artigo.

§ 4º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição das Gratificações de Desempenho referidas no caput deste artigo serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do INEP, observada a legislação vigente.

§ 5º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 6º A data de publicação no Diário Oficial da União do ato de fixação das metas de desempenho institucional constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

§ 7º Até que sejam regulamentadas as Gratificações de Desempenho referidas no caput deste artigo e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, os servidores que a ela fazem jus perceberão a GDIAE e a GDINEP, respectivamente, em valor correspondente a vinte por cento de seu valor máximo, observada a classe e o padrão do servidor, conforme estabelecido nos Anexos XXIII e XXIV desta Medida Provisória.

§ 8º O disposto no § 7º aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDIAE ou à GDINEP, respectivamente.

Art. 63. Os integrantes do Plano de Carreiras e do Plano Especial de Cargos do INEP, a que se referem os arts. 53 e 55 desta Medida Provisória, farão jus a um Adicional de Titulação - AT, nos seguintes percentuais incidentes sobre o vencimento básico do servidor:

I - ocupantes de cargos de nível superior, detentores de títulos de Doutor, de Mestre e de Certificado de Aperfeiçoamento ou de Especialização: cento e cinco por cento, cinquenta e dois inteiros e cinco décimos por cento e vinte e sete por cento, respectivamente;

II - ocupantes de cargos de nível intermediário, detentores de certificado de cursos de aperfeiçoamento, totalizando no mínimo cento e oitenta horas-aula: vinte e sete por cento.

§ 1º Os títulos de Doutor e o grau de Mestre referidos neste artigo deverão ser compatíveis com as finalidades do INEP e obtidos em cursos de relevância acadêmica, segundo padrões estabelecidos pela CAPES.

§ 2º A adequação da formação acadêmica às atividades desempenhadas pelo servidor no INEP será objeto de avaliação do Comitê Especial para a Concessão de AT a ser instituído no âmbito da Autarquia, em ato de seu Presidente.

§ 3º Os cursos de especialização com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas-aula, em área de interesse do INEP, poderão ser equiparados a cursos de pós-graduação em sentido amplo, mediante avaliação do Comitê a que se refere o § 2º deste artigo.

§ 4º O Adicional de Titulação relativo aos títulos ou certificados que vierem a ser obtidos pelos servidores, a partir da data de publicação desta Medida Provisória, depois de validados pelo Comitê a que se refere o § 2º deste artigo, será devido a partir da data de conclusão do curso, comprovada por meio de diploma, certificado, atestado ou declaração emitida pela instituição responsável, com indicação de sua carga horária.

§ 5º Para fins de percepção do Adicional de Titulação, não serão considerados certificados de frequência apenas.

§ 6º O Adicional de Titulação será considerado no cálculo dos proventos e das pensões somente se o título, grau ou certificado tiver sido obtido anteriormente à data da inativação.

§ 7º Em nenhuma hipótese, o servidor perceberá cumulativamente mais de um percentual dentre os previstos neste artigo.

Art. 64. O titular de cargo de provimento efetivo das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do INEP de que tratam, respectivamente, os arts. 53 e 55 desta Medida Provisória não faz jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, ou de quaisquer outras gratificações que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas.

Art. 65. Fica vedada a cessão para outros órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, de Estados, do Distrito Federal e de Municípios, ressalvadas as cessões para cargo em comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, DAS 4 ou equivalentes e para o atendimento de situações previstas em leis específicas, de servidores do INEP, nos seguintes casos:

I - durante os primeiros cinco anos de efetivo exercício no INEP, a partir do ingresso em cargo das Carreiras de que trata o art. 53 desta Medida Provisória; ou

II - pelo prazo de cinco anos contados da publicação desta Medida Provisória para os servidores do Plano Especial de Cargos do INEP, instituído pelo art. 55 desta Medida Provisória.

Art. 66. Os titulares de cargo de provimento efetivo das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do INEP, de que tratam os arts. 53 e 55, respectivamente, desta Medida Provisória ficam obrigados a ressarcir ao Erário os custos decorrentes da participação em cursos ou estágios de capacitação realizados no Brasil ou no exterior, quando pagos pela Autarquia, nas hipóteses de exoneração a pedido ou declaração de vacância antes de decorrido período igual ao de duração do afastamento.

Parágrafo único. Ato do Presidente do INEP fixará os valores das indenizações referidas no caput deste artigo, respeitado o limite de despesas realizadas pelo poder público.

## CAPÍTULO VII DA GRATIFICAÇÃO ESPECÍFICA DE PUBLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DA IMPRENSA NACIONAL - GEPDIN

Art. 67. O anexo XII da Lei nº 11.090, de 17 de janeiro de 2005, passa a vigorar, a partir de 1º de agosto de 2006, na forma do Anexo XXVI.

Art. 68. Os servidores ocupantes de cargos efetivos, ativos, aposentados e pensionistas do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional que não formalizaram, no prazo fixado pelo art. 32 da Lei nº 11.090, de 2005, a opção referida no § 1º daquele artigo, poderão fazê-lo, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XXVII, no prazo de noventa dias a contar da vigência desta Medida Provisória.

§ 1º A formalização da opção de que trata o caput produzirá efeitos financeiros retroativos a 10 de março de 2005, cabendo ao Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC promover o acerto de contas relativo a cada servidor ativo ou inativo, ou beneficiário de pensão, mediante:

I - a reposição ao erário, nos termos do art. 46 da Lei nº 8.112, de 1990, podendo o valor da reposição ser parcelado em até vinte e quatro prestações iguais, mensais e sucessivas;

II - o pagamento das diferenças apuradas, podendo o valor devido ser parceladas em até vinte e quatro prestações iguais, mensais e sucessivas.

§ 2º Sobre as parcelas referidas no § 1º não incidirá atualização monetária.

## CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 69. No enquadramento dos cargos ocupados pelos servidores de que tratam os arts. art. 3º, 14, 40, 42 e 55 não poderá ocorrer mudança de nível.

Parágrafo único. O posicionamento dos aposentados e dos pensionistas nas tabelas remuneratórias, constantes dos Anexos III, VIII, XX e XXV desta Medida Provisória, será referenciado à situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão.

Art. 70. São atribuições comuns aos cargos de que tratam os arts. 1º, 12, 40, 42, 53 e 55 desta Medida Provisória, a implementação e execução de planos, programas e projetos no âmbito dos respectivos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal.

§ 1º As atribuições específicas dos cargos referidos nos arts. 1º, 12, 40, 42, 53 e 55 desta Medida Provisória serão definidas em ato do Poder Executivo.

§ 2º Os cargos de nível superior, intermediário e auxiliar de que tratam o parágrafo único do art. 1º e os arts. 12, 42 e 55 desta Medida Provisória terão as suas atribuições mantidas, na forma da legislação vigente, inclusive a respectiva classificação e codificação, até que sejam reestruturados ou reclassificados.

§ 3º O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a reclassificação dos cargos a que se referem o parágrafo único art. 1º e os arts. 12, 42 e 55 desta Medida Provisória, observados os seguintes critérios e requisitos:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, e de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam *idênticos ou essencialmente iguais* aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o seu cargo de origem e o cargo em que for enquadrado;

III - localização dos servidores ocupantes dos cargos reclassificados em referências, níveis ou padrões das classes dos cargos de destino determinados mediante a aplicação dos critérios de enquadramento fixados nesta Medida Provisória.

Art. 71. A jornada de trabalho dos integrantes das Carreiras e dos Planos Especiais de Cargos de que tratam os arts. 1º, 12, 31, 40, 42, 53 e 55 desta Medida Provisória é de quarenta horas semanais, ressalvadas as hipóteses amparadas em legislação específica.

§ 1º Os integrantes das Carreiras e dos Planos Especiais de Cargos de que trata o caput deste artigo, que cumprirem jornada de trabalho inferior a quarenta horas semanais, amparados por legislação específica, perceberão o seu vencimento básico proporcional à sua jornada de trabalho.

§ 2º O disposto no § 1º em relação ao vencimento básico proporcional não se aplica aos ocupantes do cargo de Médico e demais cargos da área de saúde dos Planos Especiais de Cargos de que tratam o parágrafo único do art. 1º e os arts. 12, 42 e 55 desta Medida Provisória, cuja jornada de trabalho diferenciada seja amparada por legislação específica.

Art. 72. O desenvolvimento do servidor nas Carreiras e nos Planos Especiais de Cargos de que tratam o parágrafo único do art. 1º e os arts. 12, 40, 42, 53 e 55 desta Medida Provisória ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins desta Medida Provisória, progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

§ 2º A promoção e a progressão funcional obedecerão à sistemática da avaliação de desempenho, da capacitação e da qualificação e experiência profissional, conforme disposto em regulamento.

§ 3º O regulamento definirá os quantitativos de vagas por classe, observado o critério de que nenhuma classe terá mais quarenta por cento ou menos de vinte por cento do total de vagas.

§ 4º Os limites estabelecidos no § 3º deste artigo poderão ser desconsiderados nos primeiros oito anos após a 1ª primeira nomeação, que venha a ocorrer a partir da publicação desta Medida Provisória, para os cargos do Plano de Cargos e das Carreiras de que tratam, respectivamente, o parágrafo único do art. 1º e os arts. 40 e 53 desta Medida Provisória, visando a permitir maior alocação de vagas nas classes iniciais e a ajustar a distribuição atual aos limites estabelecidos no § 3º deste artigo.

§ 5º Enquanto não forem regulamentadas, as progressões e promoções dos integrantes das Carreiras e dos Planos de Cargos criados por esta Medida Provisória, as progressões funcionais e promoções dos titulares de cargos dos Planos de Cargos de que tratam o parágrafo único do art. 1º e os arts. 12, 42 e 53 desta Medida Provisória serão concedidas observando-se o disposto no Decreto nº 84.669, de 29 de abril de 1980, ou alterações supervenientes.

§ 6º Na contagem do interstício necessário à promoção e à progressão, será aproveitado o tempo computado da data da última promoção ou progressão até a data em que tiver sido feito o enquadramento decorrente da aplicação do disposto nos arts. 4º, 14, 30, 42 e 55 desta Medida Provisória.

§ 7º Para os efeitos dos arts. 6º, 16, 47 e 59 desta Medida Provisória, não se considera como experiência o tempo de afastamento do exercício do cargo do servidor para capacitação.

§ 8º A adequação dos eventos de capacitação ao campo específico de atuação de cada cargo para fins de promoção será objeto de avaliação de Comitê Especial a ser instituído no âmbito de cada órgão ou entidade, em ato de seu dirigente máximo.

Art. 73. Cabe aos órgãos e entidades cujos Planos de Cargos ou Carreiras foram criados por esta Medida Provisória implementar programa permanente de capacitação, treinamento e

desenvolvimento destinado a assegurar a profissionalização dos ocupantes dos cargos de seu Quadro de Pessoal ou daqueles que nele tenham exercício.

Parágrafo único. O programa permanente de capacitação será implementado no prazo de até dois anos a contar da data da conclusão do primeiro concurso de ingresso regido pelo disposto nesta Medida Provisória.

Art. 74. O titular de cargos efetivos referidos no art. 1º e nos art. 12, 40, 42, 53 e 55 desta Medida Provisória, em exercício nos órgãos ou entidades de lotação, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à Gratificação de Desempenho da respectiva Carreira ou Plano Especial de Cargos, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes condições:

I - os ocupantes de cargos comissionados de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, ou equivalentes, perceberão a respectiva Gratificação de Desempenho calculada no seu valor máximo; e

II - os ocupantes de cargos comissionados DAS 1 a 4 e de função de confiança, ou equivalentes, perceberão até cem por cento do valor máximo da respectiva Gratificação de Desempenho, exclusivamente em decorrência do resultado da avaliação institucional

Art. 75. O titular de cargo efetivo referido nos no art. 1º e nos art. 12, 40, 42, 53 e 55 desta Medida Provisória que não se encontre em exercício no seu órgão de lotação fará jus à Gratificação de Desempenho devida aos integrantes do respectivo Plano de Cargos, observados o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes situações:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a respectiva Gratificação de Desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de lotação; e

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no inciso I deste artigo, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, ou equivalentes, perceberá a respectiva Gratificação de Desempenho em valor calculado com base no seu valor máximo; e

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS 4, ou equivalente, perceberá a respectiva Gratificação de Desempenho no valor de setenta e cinco por cento do seu valor máximo.

Art. 76. O servidor ativo beneficiário das Gratificações de Desempenho de que tratam os arts. 7º, 17, 33, 48 e 62 que obtiver na avaliação pontuação inferior a cinquenta por cento do seu valor máximo em duas avaliações individuais consecutivas será imediatamente submetido a processo de capacitação, sob a responsabilidade do seu órgão ou entidade de lotação.

Art. 77. Para fins de incorporação das Gratificações de Desempenho de que tratam os arts. 7º, 17, 33 e 62 desta Medida Provisória, aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004:

a) as Gratificações de Desempenho de que tratam os arts. 7º, 17 e 33 serão correspondentes a trinta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

b) a Gratificação de Desempenho de que trata o art. 62 será correspondente a cinquenta por cento do valor máximo do respectivo nível.

**II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:**

a) quando ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á, conforme o caso, o percentual constante nas alíneas "a" ou "b" do inciso I deste artigo;

b) aos demais, aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

**Art. 78.** A aplicação do disposto nesta Medida Provisória aos servidores ativos e inativos e às pensões não poderá implicar redução de remuneração, de proventos da aposentadoria e das pensões.

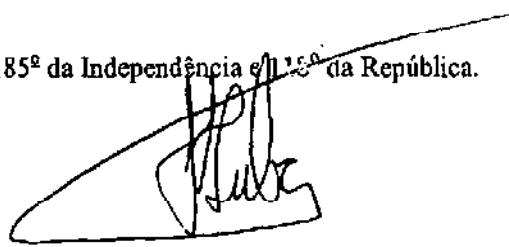
§ 1º Na hipótese de redução de remuneração de servidor decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação de sua tabela remuneratória, concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza ou do desenvolvimento nos Planos Especiais de Cargos estruturados por esta Medida Provisória.

§ 2º A Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada referida no § 1º estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

**Art. 79.** Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 80.** Ficam revogados os §§ 1º, 2º e 3º do art. 28 da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e o art. 9º da Lei nº 10.882, de 9 de junho de 2004.

Brasília, 29 de junho de 2006; 185ª da Independência e 115ª da República.



Referenda: Paulo Bernardo Silva, Dilma Rousseff  
MP-CARREIRAS IBAMA GEDET E OUTRAS(LA)

# ANEXO I

## ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES DOS CARGOS DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - PGPE (art. 2º)

Cargos	Classe	Padrão
Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo- PGPE	ESPECIAL	III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I



## ANEXO II

**TABELA DE CORRELAÇÃO**  
**PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - PGPE (Parágrafo único do art. 2º)**

Situação Atual			Situação Nova		
Cargos	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargos
Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, planos de carreiras ou planos especiais de cargos, pertencentes aos Quadros de Pessoal dos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, observado o disposto no art. 9º desta Medida Provisória.	A	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE
		II	II		
		I	I		
	B	VI	VI	C	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	C	VI	VI	B	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	D	V	V	A	
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		

### ANEXO III

#### TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO (art. 3º)

Vigência: a partir de 1º de julho de 2006

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	CARGOS		
		Nível Superior	Nível Intermediário	Nível Auxiliar
ESPECIAL	III	565,45	387,13	221,89
	II	529,07	358,07	211,32
	I	494,41	343,15	201,27
C	VI	487,08	328,84	191,75
	V	473,00	326,49	182,66
	IV	459,39	312,93	174,04
	III	446,17	299,92	165,81
	II	433,34	287,44	158,00
	I	420,88	275,55	150,61
	VI	408,79	264,10	143,57
B	V	397,05	253,20	136,86
	IV	385,65	242,73	130,49
	III	374,58	232,72	124,46
	II	363,82	223,13	118,70
	I	353,41	213,96	113,22
A	V	343,29	205,18	108,00
	IV	333,45	196,75	103,06
	III	279,61	162,54	87,19
	II	271,59	155,87	83,20
	I	263,80	149,49	79,40

**ANEXO IV**

**TERMO DE OPÇÃO (Art. 4º)**

PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO		
Nome:		Cargo:
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
	Cidade:	Estado:
<div> <div>Servidor ativo ( )</div> <div>Aposentado ( )</div> <div>Pensionista ( )</div> </div>		
<p>Venho, nos termos da Medida Provisória nº , de de de 2006, e observado o disposto no caput e nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 4º, optar pelo não enquadramento no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE e pelo não recebimento dos vencimentos e vantagens fixados pela mesma Medida Provisória, e pela manutenção da situação funcional do cargo efetivo que ocupo ou em que passei à inatividade ou do qual sou beneficiário de pensão.</p> <p>Local e data _____/_____/_____.</p> <p align="center">_____ Assinatura</p>		
<p>Recebido em: _____/_____/_____.</p> <p>_____ Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC</p>		

# ANEXO V

## TABELA DOS VALORES MÁXIMOS DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE TÉCNICO-ADMINISTRATIVA E DE SUPORTE - GDPGTAS (art. 7º)

a) Vigência: a partir de 1º de julho de 2006

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	CARGOS		
		Nível Superior	Nível Intermediário	Nível Auxiliar
ESPECIAL	III	1.330,00	836,00	418,00
	II			
	I			
C	VI	1.276,80	760,00	410,40
	V			
	IV			
	III			
	II			
	I			
B	VI	1.238,80	737,20	399,00
	V			
	IV			
	III			
	II			
	I			
A	V	1.216,00	722,00	383,80
	IV			
	III			
	II			
	I			

b) Vigência: a partir de 1º de fevereiro de 2007

Em R\$				
CLASSE	PADRÃO	CARGOS		
		Nível Superior	Nível Intermediário	Nível Auxiliar
ESPECIAL	III	1.750,00	1.100,00	550,00
	II			
	I			
C	VI	1.680,00	1.000,00	540,00
	V			
	IV			
	III			
	II			
	I			
B	VI	1.630,00	970,00	525,00
	V			
	IV			
	III			
	II			
	I			
A	V	1.600,00	950,00	505,00
	IV			
	III			
	II			
	I			

## ANEXO VI

### ESTRUTURA DE CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE E DO INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS - IBAMA - PECMA (§ 1º do art. 12)

Cargos	Classe	Padrão
Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA - PECMA	ESPECIAL	III
		II
		I
	C	IV
		III
		II
		I
		IV
	B	III
		II
		I
		IV
	A	III
		II
		I
		I

# ANEXO VII

**TABELA DE CORRELAÇÃO DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS  
DO MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE E DO INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO  
AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS - IBAMA - PECMA  
(§ 2º do art. 12)**

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGOS
Cargos de provimento efetivo, de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas ou planos especiais de cargos, pertencentes aos Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA, em 1ª de outubro de 2004.	A	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA
		II	II		
		I	I		
	B	VI	IV	C	
		V	III		
		IV	II		
		III	I		
		II	IV		
		I	III		
	C	VI	II	B	
		V	I		
		IV	IV	A	
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	V				
	IV				
	III				
	II				
D	I				

# ANEXO VIII

## TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE E DO INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS - IBAMA - PECMA (§ 3º do art. 12)

Vigência: a partir de 1º de agosto de 2006

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO		
		NÍVEL SUPERIOR	NÍVEL INTERMEDIÁRIO	NÍVEL AUXILIAR
ESPECIAL	III	5.151,00	2.222,00	1.244,73
	II	4.970,41	2.142,63	1.208,48
	I	4.790,03	2.063,27	1.173,29
C	IV	4.403,49	1.983,91	1.076,41
	III	4.223,10	1.904,56	1.045,06
	II	4.042,72	1.825,20	1.014,61
	I	3.862,33	1.745,85	985,06
B	IV	3.681,94	1.666,49	903,73
	III	3.295,41	1.587,13	877,41
	II	3.115,02	1.507,78	851,84
	I	2.934,64	1.428,42	827,04
A	IV	2.754,25	1.349,07	802,95
	III	2.573,86	1.269,71	779,56
	II	2.498,89	1.190,36	756,86
	I	2.426,11	1.111,00	734,81



**ANEXO IX**

**TERMO DE OPÇÃO  
(Art. 14)**

<b>PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE E DO INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS - IBAMA</b>		
Nome:		Cargo:
Matrícula SLAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
	Cidade:	Estado:
Servidor ativo (    )                      Aposentado (    )                      Pensionista (    )		
<p>Venho, nos termos da Medida Provisória nº _____, de _____ de 2006, e observado o disposto nos §§ 2º, e 3º e 4º do art. 14, optar por integrar o Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA e recebimento dos vencimentos e vantagens fixados pela mesma Medida Provisória, renunciando a qualquer parcela vincenda de valores incorporados à remuneração por decisão administrativa ou judicial, e autorizo o _____ (Ministério do Meio Ambiente ou IBAMA) a homologar o presente Termo junto ao Poder Judiciário.</p> <p>Local e data _____/_____/_____.</p> <p>Assinatura _____</p>		
Recebido em: _____/_____/_____.		
Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC		

# ANEXO X

## TABELA DOS VALORES MÁXIMOS DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE TÉCNICO-EXECUTIVA E DE SUPORTE DO MEIO AMBIENTE - GTEMA (Inciso II do § 1º do art. 17)

Vigência: a partir de 1º de agosto de 2006

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	CARGOS		
		Nível Superior	Nível Intermediário	Nível Auxiliar
ESPECIAL	III	18,03	7,78	4,36
	II	17,67	7,62	4,28
	I	17,31	7,46	4,21
C	IV	16,53	7,30	4,02
	III	16,17	7,14	3,96
	II	15,81	6,98	3,90
	I	15,45	6,82	3,84
B	IV	15,09	6,67	3,67
	III	14,32	6,51	3,62
	II	13,96	6,35	3,57
	I	13,60	6,19	3,52
A	IV	13,24	6,03	3,47
	III	12,87	5,87	3,43
	II	12,72	5,71	3,38
	I	12,58	5,56	3,34

**ANEXO XI**

**GRATIFICAÇÃO ESPECÍFICA DE DOCÊNCIA DOS SERVIDORES DOS EXTINTOS  
TERRITÓRIOS FEDERAIS DO ACRE, AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA - GEDET  
(§ 2º do art. 21)**

Vigência: a partir de 1º de julho de 2006

Em R\$

VALORES DA GEDET DE ACORDO COM A TITULAÇÃO E O REGIME DE TRABALHO			
TITULAÇÃO	20 HORAS	40 HORAS	DEDICAÇÃO EXCLUSIVA
GRADUADO	341,23	592,60	782,84
APERFEIÇOAMENTO	341,23	592,60	782,84
ESPECIALIZAÇÃO	341,23	592,60	782,84
MESTRADO	448,77	989,18	1.352,20
DOUTORADO	550,00	1.285,00	1.996,00

**TERMO DE OPÇÃO**  
(Art. 22)

<b>GRATIFICAÇÃO ESPECÍFICA DE DOCÊNCIA DOS SERVIDORES DOS EXTINTOS TERRITÓRIOS FEDERAIS DO ACRE, AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA - GEDET</b>					
Nome:			Cargo:		
Matrícula SIAPE:		Unidade de Lotação:		Unidade Pagadora:	
		Cidade:		Estado:	
Servidor ativo (    )		Aposentado (    )		Pensionista (    )	
<p>Venho, nos termos da Medida Provisória nº _____, de _____ de _____ de 2006, art. 22, e seus respectivos §§, optar por perceber a GEDET na forma e nos valores estabelecidos pela Medida Provisória em referência, renunciando a quaisquer outras gratificações de mesma natureza incorporadas à remuneração por decisão judicial que vencerem após o início da vigência dos efeitos financeiros deste Termo de Opção.</p> <p>Declaro estar ciente de que a Administração Pública levará a presente renúncia ao Poder Judiciário e que concordo com os efeitos dela decorrentes.</p> <p>Local e data _____ / _____ / _____.</p> <p>_____</p> <p>Assinatura</p>					
<p>Recebido em: _____ / _____ / _____.</p> <p>_____ Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC</p>					

**ANEXO XIII**  
**TERMO DE OPÇÃO**  
**(art. 30)**

<b>PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA AGÊNCIA</b> .....	
(Agência Reguladora em que o servidor encontrava-se em exercício)	
Nome: .....	
Cargo: .....	Matrícula SIAPE: .....
Unidade de Lotação: .....	Unidade Pagadora: .....
Cidade: .....	Estado: .....
 ( ) Servidor Ativo      ( ) Aposentado      ( ) Beneficiário de Pensão  Venho, nos termos da Medida Provisória nº ....., de ..... de ..... de 2006, e observado o disposto no <b>caput</b> do seu art. 30, optar pela redistribuição do cargo que ocupo para o Quadro de Pessoal Específico da Agência Reguladora ....., para a qual me encontrava cedido ou requisitado até 20 de maio de 2004 e tendo permanecido nessa condição até 27 de abril de 2006, pelo enquadramento no respectivo Plano Especial de Cargos e pela percepção dos vencimentos e vantagens fixados pela mesma Medida Provisória, ou pelas vantagens decorrentes de sua aplicação, conforme o caso, renunciando às parcelas de valores incorporados à remuneração por decisão administrativa ou judicial, em especial as referentes ao adiantamento pecuniário de que trata o art. 8º da Lei nº 7.686, de 2 de dezembro de 1988, que vencerem após o início da vigência dos efeitos financeiros deste Termo de Opção, conforme §§ 1º e 2º do art. 30 desta Medida Provisória.  Declaro estar ciente de que a Agência Reguladora para a qual o cargo que ocupo foi redistribuído levará a presente renúncia ao Poder Judiciário e concordar com os efeitos dela decorrentes.  Local e Data: ....., ..... de ..... de .....  Assinatura: .....	
Recebido em ..... / ..... / .....	
 Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão ou entidade do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC	

**ANEXO XIV**

**TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DOS PLANOS ESPECIAIS DE CARGOS  
REFERIDOS NO ART. 30**

a) Cargos de Nível Superior, exceto o de Médico

Em R\$		
CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE 1º DE AGOSTO DE 2006
ESPECIAL	III	3.472,34
	II	3.284,75
	I	3.106,84
C	VI	3.069,20
	V	2.996,93
	IV	2.930,38
	III	2.859,19
	II	2.793,32
	I	2.729,37
B	VI	2.667,30
	V	2.607,05
	IV	2.548,53
	III	2.491,70
	II	2.436,46
	I	2.383,04
A	V	2.331,06
	IV	2.280,57
	III	2.004,20
	II	1.963,00
	I	1.923,04

## b) Cargo de Médico

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE 1º DE AGOSTO DE 2006	
		JORNADA DE TRABALHO DE 20 HORAS SEMANAIS	JORNADA DE TRABALHO DE 40 HORAS SEMANAIS
ESPECIAL	III	1.736,17	3.472,34
	II	1.642,38	3.284,75
	I	1.553,42	3.106,84
C	VI	1.534,60	3.069,20
	V	1.498,47	2.996,93
	IV	1.465,19	2.930,38
	III	1.429,60	2.859,19
	II	1.396,66	2.793,32
	I	1.364,69	2.729,37
	VI	1.333,65	2.667,30
B	V	1.303,53	2.607,05
	IV	1.274,27	2.548,53
	III	1.245,85	2.491,70
	II	1.218,23	2.436,46
	I	1.191,52	2.383,04
	V	1.165,53	2.331,06
A	IV	1.140,29	2.280,57
	III	1.002,10	2.004,20
	II	981,50	1.963,00
	I	961,52	1.923,04

## c) Cargos de Nível Intermediário

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BASICO A PARTIR DE 1º DE AGOSTO DE 2006
ESPECIAL	III	1.980,67
	II	1.845,04
	I	1.775,42
C	VI	1.708,64
	V	1.697,67
	IV	1.634,40
	III	1.573,67
	II	1.515,42
	I	1.459,27
B	VI	1.406,52
	V	1.355,65
	IV	1.306,80
	III	1.279,49
	II	1.260,30
	I	1.241,97
A	V	1.224,40
	IV	1.207,55
	III	1.139,12
	II	1.125,79
	I	1.113,02



d) Cargos de Nível Auxiliar

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE 1º DE AGOSTO DE 2006
ESPECIAL	III	1.191,15
	II	1.140,86
	I	1.123,24
C	VI	1.106,55
	V	1.090,61
	IV	1.075,50
	III	1.061,07
	II	1.047,38
	I	1.034,42
B	VI	1.022,08
	V	1.010,31
	IV	999,14
	III	988,57
	II	978,47
	I	968,86
A	V	959,71
	IV	951,05
	III	923,23
	II	916,23
	I	909,57

ANEXO XV

(Anexo VI da Lei nº 10.882, de 9 de junho de 2004)

**VALOR MÁXIMO DA SOMA DA GTVS COM A REMUNERAÇÃO TOTAL DO SERVIDOR,  
EXCLUÍDAS AS VANTAGENS PESSOAIS E AS DEVIDAS PELA NATUREZA OU LOCAL DE  
TRABALHO**

NÍVEL DO CARGO	VALOR MÁXIMO
Superior	4.032,61
Intermediário	2.333,94
Auxiliar	1.432,22

# ANEXO XVI

## ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES DOS CARGOS DAS CARREIRAS DO FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO - FNDE (§ 1º do art. 39)

CARGOS	CLASSE	PADRÃO
- Especialista em Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais  - Técnico em Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais	ESPECIAL	III
		II
		I
		V
	B	IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I

# ANEXO XVII

## TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO CARGOS DAS CARREIRAS DO FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO - FNDE (§ 2º do art. 39)

Vigência: a partir de 1º de outubro de 2006

Em R\$

CLASSE	NÍVEL SUPERIOR		NÍVEL INTERMEDIÁRIO	
	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
ESPECIAL	III	5.151,00	III	2.555,30
	II	4.949,11	II	2.455,13
	I	4.755,13	I	2.252,34
B	V	4.362,51	V	2.164,05
	IV	4.191,52	IV	2.079,22
	III	4.027,24	III	1.997,71
	II	3.869,40	II	1.919,40
	I	3.717,74	I	1.760,86
A	V	3.410,77	V	1.691,83
	IV	3.277,09	IV	1.625,51
	III	3.148,64	III	1.561,79
	II	3.025,24	II	1.500,57
	I	2.906,66	I	1.441,75

# ANEXO XVIII

## ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES DOS CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO - FNDE (§ 1º do art. 42)

CARGOS	CLASSE	PADRÃO
Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Especial de Cargos do FNDE	ESPECIAL	III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I

**ANEXO XIX**

**TABELA DE CORRELAÇÃO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO FUNDO NACIONAL  
DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO - FNDE (§ 2º do art. 42)**

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGOS
Cargos de provimento efetivo, de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, pertencentes ao Quadro de Pessoal do FNDE, em 1º de junho de 2006 ou cujo processo de redistribuição tenha se iniciado até esta data.	A	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Especial de Cargos do FNDE
		II	II		
		I	I		
	B	VI	VI	C	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	C	VI	VI	B	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	D	V	V	A	
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		

**ANEXO XX**

**TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO  
DOS CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO FUNDO NACIONAL DE  
DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO - FNDE (§ 3º do art. 42)**

Vigência: a partir de 1º de outubro de 2006

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO		
		NÍVEL SUPERIOR	NÍVEL INTERMEDIÁRIO	NÍVEL AUXILIAR
ESPECIAL	III	3.472,34	1.980,67	1.191,15
	II	3.368,17	1.921,25	1.167,33
	I	3.199,76	1.825,19	1.120,63
C	VI	3.103,77	1.770,43	1.098,22
	V	3.010,66	1.717,32	1.076,26
	IV	2.920,34	1.665,80	1.054,73
	III	2.832,73	1.615,83	1.033,64
	II	2.747,74	1.567,35	1.012,96
	I	2.610,36	1.488,98	972,45
B	VI	2.532,05	1.444,31	953,00
	V	2.456,08	1.400,98	933,94
	IV	2.382,40	1.358,95	915,26
	III	2.310,93	1.318,19	896,95
	II	2.241,60	1.278,64	879,01
	I	2.129,52	1.214,71	843,85
A	V	2.065,64	1.178,27	826,98
	IV	2.003,67	1.142,92	810,44
	III	1.943,56	1.108,63	794,23
	II	1.885,25	1.075,37	778,34
	I	1.828,69	1.043,11	762,78

## ANEXO XXI

### ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES DOS CARGOS DAS CARREIRAS DO INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP (§ 1º do art. 53)

Carreira de Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais e Carreira de Suporte  
Técnico em Informações Educacionais

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais  Técnico em Informações Educacionais	ESPECIAL	IV
		III
		II
		I
	B	V
		IV
		III
		II
		I
	A	VI
		V
		IV
		III
		II
		I

**ANEXO XXII**  
**TABELAS DE VENCIMENTO BÁSICO**  
**CARGOS DAS CARREIRAS DO INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS**  
**EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP (§ 2º do art. 53)**

Vigência: a partir de 1º de outubro de 2006

Carreira de Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais e Carreira de Suporte  
Técnico em Informações Educacionais

Em R\$

CLASSE	NÍVEL SUPERIOR		NÍVEL INTERMEDIÁRIO	
	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
ESPECIAL	IV	2.870,70	IV	1.438,40
	III	2.754,99	III	1.383,69
	II	2.643,94	II	1.330,96
	I	2.489,58	I	1.280,10
B	V	2.389,23	V	1.231,04
	IV	2.292,94	IV	1.183,67
	III	2.159,07	III	1.137,98
	II	2.072,05	II	1.093,78
	I	1.988,52	I	1.051,08
A	VI	1.872,43	VI	1.009,94
	V	1.796,97	V	970,09
	IV	1.724,54	IV	931,62
	III	1.623,86	III	894,38
	II	1.558,40	II	858,39
	I	1.495,59	I	823,49

# ANEXO XXIII

## ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES DOS CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP (§ 1º do art. 35)

CARGOS	CLASSE	PADRÃO
Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Especial de Cargos do INEP	ESPECIAL	III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I



**ANEXO XXIV**

**TABELA DE CORRELAÇÃO  
PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO INSTITUTO NACIONAL DE  
ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP (§ 2º do art. 55)**

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGOS
Cargos de provimento efetivo, de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, pertencentes ao Quadro de Pessoal do INEP, em 1º de junho de 2006 ou cujo processo de redistribuição tenha se iniciado até esta data.	A	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Especial de Cargos do INEP
		II	II		
		I	I		
	B	VI	VI	C	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
		C	VI		
	V		V		
	IV		IV		
	III		III		
	II		II		
	I		I		
	D		V	V	
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		

**ANEXO XXV**

**TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO  
DOS CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO INSTITUTO NACIONAL  
DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP (§ 3º do art. 55)**

Vigência: a partir de 1º de outubro de 2006

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO		
		NÍVEL SUPERIOR	NÍVEL INTERMEDIÁRIO	NÍVEL AUXILIAR
ESPECIAL	III	2.870,70	1.438,40	637,53
	II	2.754,99	1.383,69	621,37
	I	2.643,94	1.330,96	605,62
C	VI	2.489,58	1.280,10	590,28
	V	2.389,23	1.231,04	575,32
	IV	2.292,94	1.183,67	560,75
	III	2.159,07	1.137,98	536,59
	II	2.072,05	1.093,78	523,00
	I	1.988,52	1.051,08	509,75
	VI	1.872,43	1.009,94	496,82
B	V	1.796,97	970,09	484,24
	IV	1.724,54	931,62	471,96
	III	1.623,86	894,38	460,02
	II	1.558,40	858,39	448,38
	I	1.495,59	823,49	437,04
	V	1.435,77	790,55	425,98
A	IV	1.378,34	758,93	415,20
	III	1.323,20	728,57	404,70
	II	1.270,27	699,43	394,46
	I	1.219,46	671,45	384,48

**ANEXO XXVI**

**TABELA DE VALOR DA GRATIFICAÇÃO ESPECÍFICA DE PUBLICAÇÃO E  
DIVULGAÇÃO DA IMPRENSA NACIONAL - GEPDIN**

EM R\$

NÍVEL DO CARGO	VALOR DA GEPDIN
SUPERIOR	2.717,00
INTERMEDIÁRIO	2.489,00
AUXILIAR	2.366,00

# ANEXO XXVII

## TERMO DE OPÇÃO

Nome:		Cargo:
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
	Cidade:	Estado:
Servidor ativo ( ) Aposentado ( ) Pensionista		
<p>Venho, nos termos da Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e observando o disposto nos §§ 1º e 2º do seu art. 32, e do art. ... da Medida Provisória nº , de de de 2006, optar pela percepção da Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional - GEPDIN, com efeitos financeiros a partir de 10 de março de 2005, renunciando às parcelas de valores incorporados à remuneração por decisão administrativa ou judicial, referentes à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, instituída pela Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, à complementação e a gratificação de produção suplementar de que tratam, respectivamente, o § 1º do art. 2º e o art. 3º da Lei nº 10.432, de 24 de abril de 2002, e à vantagem decorrente da Lei nº 5.462, de 2 de julho de 1968, vencidas a contar de 10 de março de 2005, bem como as que vencerem após a assinatura deste Termo de Opção.</p> <p>Declaro estar ciente de que será promovido, pelo Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, acerto de contas, mediante a reposição ao erário dos valores por mim recebidos, nos termos do art. 46 da Lei nº 8.112, de 1990, ou o pagamento das diferenças apuradas em meu favor, podendo as diferenças de crédito ou débito ser parceladas em até vinte e quatro prestações iguais, mensais e sucessivas.</p> <p>Declaro estar ciente, ainda, de que a Imprensa Nacional levará a presente renúncia ao Poder Judiciário, concordando com os efeitos dela decorrentes.</p> <p>_____, _____ / ____ / ____</p> <p>Local e data</p> <p>Assinatura</p> <p>Recebido em: _____ / _____ / _____.</p> <p>Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC</p>		

Em 26 de junho de 2006.

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Submetemos à consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de edição de Medida Provisória, que "Dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE e do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA; institui a Gratificação Específica de Docência dos servidores dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima - GEDET; fixa o valor e estabelece critérios para a concessão da Gratificação de Serviço Voluntário, de que trata a Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, aos militares dos extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima; autoriza a redistribuição, para os Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, cedidos àquelas autarquias, nas condições que especifica, cria Planos Especiais de Cargos, no âmbito das Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004; institui a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA; cria as carreiras e o Plano Especial de Cargos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE e do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais - INEP; aumenta o valor da Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional - GEPDIN, instituída pela Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e dá outras providências".

2. A proposta tem por objetivo dar continuidade à política de valorização dos servidores públicos iniciada em 2003, intervindo na composição e estrutura dos quadros de pessoal e de suas tabelas remuneratórias tendo como diretriz os parâmetros estabelecidos no art. 39, §1º, da Carta Magna.

3. Para tanto, várias medidas foram propostas para compor o presente projeto: primeiro, a estruturação de um plano geral de cargos para o Poder Executivo em substituição ao Plano de Classificação de Cargos - PCC, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970; segundo, a criação de um plano especial de cargos para os servidores do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA; terceiro, a criação de uma gratificação específica para os docentes dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima, à semelhança do que já

é pago aos docentes das instituições federais de ensino; quarto a fixação do valor e o estabelecimento de critérios para a concessão da Gratificação de Serviço Voluntário aos militares dos extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima; quinto, a criação de carreiras e planos especiais de cargos no âmbito do FNDE e do INEP; sexto, a elevação dos valores da Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional - GEPDIN, devida aos servidores da Imprensa Nacional; e, finalmente, a criação de Planos Especiais de Cargos, no âmbito das Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, contemplando os servidores de seus quadros de pessoal não integrantes das carreiras criadas pela mesma Lei, e a criação da Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA.

4. Importante ressaltar que este conjunto de medidas está inserido em um contexto de reestruturação dos quadros de pessoal dos órgãos e entidades envolvidos, cada cargo em particular e as suas estruturas salariais, com vistas à redução das distorções atualmente existentes, no que se refere ao equilíbrio interno e externo das tabelas de remuneração do Poder Executivo Federal, com o objetivo de atrair e reter profissionais de alto nível de qualificação, compatível com a natureza e o grau de complexidade das atribuições dos cargos e das carreiras objeto da proposta.

5. Assim, em relação à proposta de criação dos Planos Especiais de Cargos e dos Planos de Carreiras, buscou-se dotar os órgãos e entidades de quadros de pessoal às necessidades atuais, com maior flexibilidade, de forma a atender a toda a Administração Pública Federal.

6. Complementarmente, propõe-se a reorganização dos cargos de provimento efetivo pertencentes ao Plano de Classificação de Cargos - PCC, instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, e dos planos correlatos das autarquias e fundações públicas, ainda não integrantes de carreiras estruturadas, planos de carreiras ou de planos especiais de cargos, mediante a aplicação de critérios que, nos estritos limites legais, aqueles que se compatibilizem em qualificação, denominação nível de escolaridade, atribuições, requisitos de qualificação, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso, poderão ser unificados.

7. Quanto à estrutura remuneratória dos Planos de Carreiras e Planos Especiais de Cargos criados por esta Medida Provisória, o que se propõe é que, a exemplo das demais carreiras e planos de cargos da Administração Pública Federal, além do vencimento básico, seja constituída de uma parcela vinculada à avaliação de desempenho a ser paga em função dos resultados alcançados pelo órgão ou entidade e de outra parcela vinculada ao desempenho individual do servidor.

8. Conforme proposto nesta Medida Provisória, a gratificação de desempenho supramencionada é, em todos os casos, extensível aos proventos da aposentadoria e às pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004 em valores correspondentes a um percentual previamente estabelecido, respeitado o nível do servidor; o mesmo percentual será pago após esta data quando ao servidor que deu origem à aposentadoria ou a pensão forem aplicáveis as regras de

aposentaria integral ou proporcional ou as de transição, de que tratam os arts. 3<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup> da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3<sup>o</sup> da Emenda nº 47, de 5 de julho de 2005, respectivamente; nos demais casos aplicar-se-á para fins de cálculo das aposentadorias e pensões o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

9. Quanto aos atuais servidores, é importante ressaltar que a sua inclusão nos Planos Especiais de Cargos dos órgãos e entidades que possuem servidores nas condições expostas nos parágrafos anteriores, não será imposta, mas a eles estes servidores poderão adrir, mediante opção expressa pela nova situação.

10. No caso do MMA e do IBAMA, a medida proposta vem resolver pendência funcional decorrente do tratamento desigual dado aos servidores por ocasião da criação da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, em que parte dos servidores ativos e todos os aposentados foram excluídos da mencionada carreira, o que gerou um fator de insatisfação e desigualdade interna difícil de ser administrado.

11. Sobre a proposta de criação de gratificação específica para os Docentes de 1<sup>o</sup> e 2<sup>o</sup> Graus dos extintos Territórios - Gratificação Específica de Docência - GEDET, ela se fundamenta na necessidade de adequação e correção de distorções existentes com relação a esse grupo de servidores, resolvendo antiga pendência gerada pela criação de gratificação semelhante para os docentes das Instituições Federais de Ensino, sem extensão para os seus pares que atuam nos ex-Territórios na condição de cedidos.

12. Ainda em relação aos extintos Territórios, a proposta trata de viabilizar o pagamento da Gratificação de Serviço Voluntário, de que trata a Lei nº 10.486, de 2002, aos servidores militares dos extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima, ex-Territórios, que voluntariamente, durante seu período de folga, apresentar-se para o serviço de policiamento, prevenção de combate a incêndio e salvamento, atendimento pré-hospitalar ou segurança pública de grandes eventos ou sinistros, com jornada não inferior a oito horas, observadas a conveniência e a necessidade da Administração, uma vez que a mencionada Lei, ao instituir a gratificação em pauta, não fixou o seu valor, tornando necessária a publicação de outro ato legal, com a devida previsão.

13. Sobre as Agências Reguladoras, o que se está fazendo é atender à Lei nº 11.292, de 26 de abril de 2006, que determina ao Poder Executivo encaminhar ao Congresso Nacional proposição dispondo sobre a reestruturação da remuneração dos servidores públicos federais integrantes dos Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras e a inclusão nesses Quadros, mediante redistribuição, dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos - PCC, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas ou ocupantes de cargos efetivos da Carreira de que trata a Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e cujas atribuições sejam compatíveis com as dos cargos integrantes daqueles Quadros de Pessoal Específico cedidos às Agências Reguladoras ou por elas requisitados até 20 de maio de 2004 e que tenham permanecido naquela condição até a data de publicação da Lei.

14. Particularmente, em relação aos planos de carreiras do FNDE e do INEP, o que se objetiva é garantir a capacidade operacional destas autarquias, à vista das demandas que lhes são impostas e tornar seus quadros de pessoal compatíveis com a missão que lhes é conferida, em um cenário em que as entidades que dão suporte às ações da área de educação assumem importância estratégica. O modelo do plano de carreiras adotado para estas duas autarquias é o aplicado a outras unidades organizacionais do gênero no âmbito da Administração Pública Federal, com as adaptações necessárias para atender às suas especificidades.

15. Quanto à proposta para os servidores titulares de cargos efetivos do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional, propõe-se aumento do valor da Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional – GEPDIN e a reabertura de prazo para opção pela percepção da GEPDIN, com renúncia às parcelas incorporadas à remuneração referentes a outras gratificações de desempenho ou produtividade, com o objetivo de restabelecer a lógica remuneratória interna e eliminar diferenças de remuneração hoje existentes.

16. Vale ressaltar que a presente medida alcança cerca de 290.422 servidores, integrantes dos Quadros de Pessoal de órgãos e entidades do Poder Executivos, assim considerados: 4.175 servidores do MMA e IBAMA; 10.048 Docentes de 1º e 2º Grau dos extintos Territórios do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima; 1.730 servidores das Agências Reguladoras; 760 servidores do FNDE; e 112 servidores do INEP. Poderá alcançar, ainda, até 2.660 servidores pertencentes aos Quadros de Pessoal ativo da Carreira de Policial Militar (Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar) dos extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima. No quadro de pessoal da Imprensa Nacional, a implementação da medida, a partir de 1º de julho de 2006, alcança 2.051 servidores ativos, aposentados e beneficiários de pensão.

17. Quanto ao disposto nos arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, pode ser considerado plenamente atendido, uma vez que consta limite financeiro na Lei Orçamentária Anual de 2006, destinados à reestruturação da remuneração dos cargos e carreiras do Poder Executivo.

18. Cabe registrar que o impacto adicional da implementação das medidas ora propostas, no ano de 2006, será da ordem de R\$ 585,6 milhões e, no exercício de 2007, de R\$ 1.575,8 milhões. No exercício de 2008, no qual a despesa estará anualizada, o impacto adicional será de R\$ 1.611,8 milhões, o que reduzirá a margem líquida de expansão para despesas de caráter continuado daqueles exercícios, no entanto o montante apurado se mostra compatível com o aumento de receita decorrente do crescimento real da economia previsto, conforme demonstra a série histórica relativa à ampliação da base de arrecadação nos últimos anos.

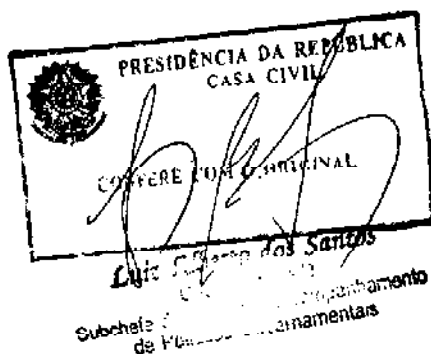
19. Finalmente, convém registrar que a presente proposta foi elaborada com estrita observância aos princípios constitucionais e à legislação que rege as atividades da Administração Pública, dentre os quais se destacam: (a) o ingresso em cargos públicos mediante aprovação em concurso público; (b) os valores das remunerações não superiores ao limite estipulado no art. 37,

inciso XI, da Constituição Federal; (c) a fixação dos vencimentos de acordo com a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes das Carreiras; (d) a irredutibilidade da remuneração; e (e) a não vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para efeito de remuneração.

20. A edição da presente medida provisória justifica-se tendo em vista a natureza do assunto, os atrasos provocados pela demora na aprovação do Orçamento, no âmbito do Congresso Nacional, e o disposto no parágrafo único do art. 21 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a Lei de Responsabilidade Fiscal, além das disposições da legislação eleitoral relativas ao tema.

21. São essas, Senhor Presidente, as razões que nos levam a submeter à deliberação de Vossa Excelência a anexa proposta de Medida Provisória.

Respeitosamente,



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA  
CASA CIVIL  
CONFERE COM ORIGINAL  
Luiz Eduardo dos Santos  
Subchefe de Gabinete do Chefe de Gabinete  
de Planejamento e Desenvolvimento

*Assinado por: Paulo Bernardo Silva, Dilma Vana Rousseff*  
EM-MP 304(L4)



Ofício nº 297 (CN)

Brasília, em 13 de julho de 2006.

A Sua Excelência o Senhor  
Deputado Aldo Rebelo  
Presidente da Câmara dos Deputados

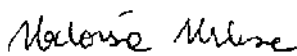
Assunto: Encaminha processado de Medida Provisória.

Senhor Presidente,

Encaminho a Vossa Excelência, nos termos do § 8º do art. 62 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, o processado da Medida Provisória nº 304, de 2006, que “Dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE e do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA; institui a Gratificação Específica de Docência dos servidores dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima - GEDET; fixa o valor e estabelece critérios para a concessão da Gratificação de Serviço Voluntário, de que trata a Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, aos militares dos extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima; autoriza a redistribuição, para os Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, cedidos àquelas autarquias, nas condições que especifica; cria Planos Especiais de Cargos, no âmbito das Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004; institui a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA; cria as carreiras e o Plano Especial de Cargos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE e do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais - INEP; aumenta o valor da Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional - GEPDIN, instituída pela Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e dá outras providências.”

Informo, por oportuno, que à Medida foram oferecidas 111 (cento e onze) emendas e que a Comissão Mista designada não se instalou.

Atenciosamente,

  
Senadora Heloísa Helena.  
na Presidência.

**SECRETARIA DE COMISSÕES  
SUBSECRETARIA DE APOIO ÀS COMISSÕES MISTAS**

EMENDAS APRESENTADAS PERANTE A COMISSÃO MISTA DESTINADA A EXAMINAR E EMITIR PARECER SOBRE A **MEDIDA PROVISÓRIA Nº. 304**, ADOTADA EM 29 DE JUNHO DE 2006 E PUBLICOU EM 30 DO MESMO MÊS E ANO, QUE "DISPÕE SOBRE A CRIAÇÃO DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - PGPE E DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE E DO IBAMA; INSTITUI A GRATIFICAÇÃO ESPECÍFICA DE DOCÊNCIA DOS SERVIDORES DOS EXTINTOS TERRITÓRIOS FEDERAIS DO ACRE, AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA - GEDET; FIXA O VALOR E ESTABELECE CRITÉRIOS PARA A CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE SERVIÇO VOLUNTÁRIO, DE QUE TRATA A LEI Nº 10.486, DE 4 DE JULHO DE 2002, AOS MILITARES DOS EXTINTOS TERRITÓRIOS FEDERAIS DO AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA; AUTORIZA A REDISTRIBUIÇÃO, PARA OS QUADROS DE PESSOAL ESPECÍFICO DAS AGÊNCIAS REGULADORAS, DOS SERVIDORES OCUPANTES DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO DO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS, INSTITUÍDO PELA LEI Nº 5.645, DE 10 DE DEZEMBRO DE 1970, OU PLANOS CORRELATOS DAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS, CEDIDOS ÀQUELAS AUTARQUIAS, NAS CONDIÇÕES QUE ESPECIFICA; CRIA PLANOS ESPECIAIS DE CARGOS, NO ÂMBITO DAS AGÊNCIAS REGULADORAS REFERIDAS NO ANEXO I DA LEI Nº 10.971, DE 20 DE MAIO DE 2004; INSTITUI A GRATIFICAÇÃO DE EFETIVO DESEMPENHO EM REGULAÇÃO - GEDR, DEVIDA AOS OCUPANTES DOS CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA - ANVISA; CRIA AS CARREIRAS E O PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO - FNDE E DO INSTITUTO NACIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS - INEP; AUMENTA O VALOR DA GRATIFICAÇÃO ESPECÍFICA DE PUBLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DA IMPRENSA NACIONAL - GEPDIN, INSTITUÍDA PELA LEI Nº 11.090, DE 7 DE JANEIRO DE 2005, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS".

CONGRESSISTAS	EMENDA NºS
Deputado ADÃO PRETTO.....	077.
Deputado ALBERTO FRAGA.....	019.
Deputado ARNALDO FARIA DE SÁ.....	089.
Deputado ARMANDO MONTEIRO.....	039.
Deputado ANTÔNIO CARLOS M. THEME.	060, 093, 094, 095, 096.
Deputado BARBOSA NETO.....	080.
Deputado CARLOS A. LERÉIA.....	070.
Deputado CARLOS SANTANA.....	021, 045.
Deputado CORONEL ALVES.....	099, 100, 101, 102, 103.

Deputado DANIEL ALMEIDA.....	050.
Deputado EDUARDO SEABRA .....	002, 022, 027.
Senador EDUARDO SUPLEY.....	073.
Deputado EDUARDO VALVERDE.....	015, 052.
Deputado GERVÁSIO A . OLIVEIRA.....	004, 013, 053, 056.
Deputado GILMAR MACHADO.....	081, 088.
Deputado GONZAGA PATRIOTA .....	001, 040.
Deputado GUILHERME MENEZES.....	083.
Deputado JOÃO GRANDÃO.....	071.
Senador JONAS PINHEIRO.....	090.
Deputado JORGE BITTAR.....	079, 090.
Deputado JORGE PINHEIRO.....	018.
Deputado JOSÉ JORJE.....	031.
Senador JOSÉ SARNEY.....	017.
Deputado JOVAIR ARANTES.....	110
Deputado LUIZ CARLOS HAULY.....	061.
Deputado LUIZ CARREIRA.....	005, 008, 012, 016, 025, 033, 034, 035, 036, 048, 049, 054, 055, 058.
Deputado LUIZ SÉRGIO.....	038.
Deputada MANINHA.....	037, 044, 059, 062.
Deputada MARIA HELENA.....	003, 023, 026, 028, 029, 030.
Deputado MARINHA PAUPP.....	007.
Deputado MARCUS VICENTE.....	069.
Deputado MOACIR MICHELETTO.....	072.
Deputado NELSON MARQUEZELLI.....	091, 092.
Deputado NELSON PELLEGRINO.....	074.
Deputada NEYDE APARECIDA.....	067.
Deputado ODACIR ZONTA.....	076.
Senador PAULO PAIM.....	000.
Deputada PERPÉTUA ALMEIDA.....	024.
Deputado RICARDO BARROS.....	047.

Deputado ROMEU QUEIROZ.....	111.
Deputado RUBENS OTONI.....	068.
Deputado SARNEY FILHO.....	009, 010, 020.
Senadora SERYS SLHESSARENKO.....	084.
Deputado SIGMARINGA SEIXAS.....	032, 042, 043, 051.
Deputado TARCÍSIO ZIMMERMANN.....	097, 105, 106, 107, 108.
Deputado TERESINHA FERNANDES.....	041.
Deputado VIGNATTI.....	075.
Deputado WALTER PINHEIRO.....	006, 011, 014, 046, 057, 063, 064, 065, 078, 082, 085, 086, 087.
Deputado ZEZÉU RIBEIRO.....	104, 109.

SSACM

**TOTAL DE EMENDAS: 111.**

**MPV 304**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

**00001**

**Data:** 05/07/2006

**Proposição:** MP nº 304/06

**Autor:** Deputado GONZAGA PATRIOTA

**Nº Prontuário:** 143

☐ Supressiva   ☐ Substitutiva   ☐ Modificativa   ☒ Aditiva   ☐ Substitutiva/Global

**Página:** 1/2

**Artigo:**

**Parágrafo:**

**Inciso:**

**Alínea:**

A MP 304/06 passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 1º. A ementa da MP passa a vigorar com o acréscimo da seguinte expressão:  
".....aumenta o valor da Gratificação de Incremento à Atividade de Administração do Patrimônio da União, instituída pelo Decreto nº 5.286, de 25 de novembro de 2004 e dá outras providências".(AC)

Art. 2º Acrescente-se capítulo VIII à MP, renumerando-se o atual capítulo VIII para capítulo IX :

**"CAPÍTULO VIII  
DA GRATIFICAÇÃO DE INCREMENTO À ATIVIDADE DE ADMINISTRAÇÃO DO  
PATRIMÔNIO DA UNIÃO – GIAPU" (AC)**

Art. 3º Acrescente-se art. 69 e art. 70 ao texto da MP nº 304/06., renumerando-se os demais:

"Art. 69. Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em exercício na Secretaria do Patrimônio da União, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que não formalizaram, no prazo fixado pelo artigo 16 do Decreto 5.286, de 25 de novembro de 2004, a opção pela Gratificação de Incremento à Atividade de Administração do Patrimônio da União – GIAPU, poderão fazê-lo, no prazo de noventa dias a contar da vigência desta Medida Provisória.

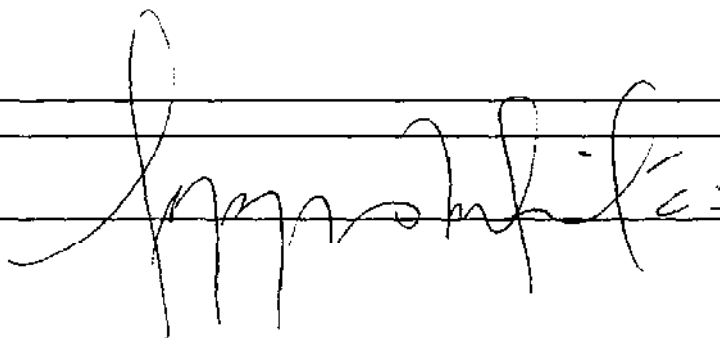
Art. 70. Os valores da Gratificação de Incremento à Atividade de Administração do Patrimônio da União – GIAPU estabelecidos no anexo VI, da Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, passam a vigorar de acordo com a tabela constante do anexo XXVIII". (AC)

Art. 4º Acrescente-se o seguinte Anexo XXVIII ao texto da MP nº 304/00:

ANEXO XXVIII

Nível do Cargo	Valor Máximo da GIAPU
Superior	R\$ 2.600,00
Intermediário	R\$ 1.700,00
Auxiliar	R\$ 1.000,00

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. S. F.', is written over a horizontal line. The signature is fluid and cursive.

**MPV 304**

**EMENDA MODIFICATIVA Nº**

**00002**

O parágrafo único do art. 1º da Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 1º .....

Parágrafo único. Integrarão o PGPE, nos termos desta Medida Provisória, os cargos de provimento efetivo, de nível superior, intermediário e auxiliar, dos Planos de Classificação de Cargos, instituídos pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e pela Lei nº 6.550, de 05 de julho de 1978, e dos planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, planos de carreiras ou planos especiais de cargos, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal da Administração Pública Federal.” (NR)

### **JUSTIFICAÇÃO**

A remissão à Lei n.º 6.550, de 05 de julho de 1978, no parágrafo único do art. 1º da MP 304/06, justifica-se pelo fato dos servidores técnicos e administrativos dos extintos Territórios Federais pertencerem a um plano de cargos equivalente ao da Lei n.º 5.645/70. Esses servidores têm os mesmos direitos que os seus pares da administração pública federal, direitos esses assegurados na Lei Complementar n.º 41, de 22 de dezembro de 1981, e artigo 31 da Emenda Constitucional n.º 19, de 1998. Em um momento de reestruturação de carreira no serviço público, esses servidores não podem ser alijados e discriminados, enquanto que os dispositivos legais de hierarquia superior prevêem que eles ficarão cedidos aos governos estaduais com todos os benefícios e vantagens concedidos aos demais servidores públicos.

Sala da Comissão, 5 de julho de 2006.

  
Deputado Eduardo Seabra - AP

MPV 304

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00003

Data: 05/07/2006

Proposição: Medida Provisória N.º 304/06

Autor: Deputada Maria Helena

N.º Prontuário: 005

1. ☐ Supressiva 2. ☒ Substitutiva 3. ☐ Modificativa 4. ☐ Aditiva 5. ☐ Substitutiva/Global

Página: 1/1

Artigo: 1º

ÚnÚnico

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo único do artigo 1º da Medida Provisória nº 304/06 a seguinte redação:

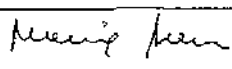
"Art. 1º. ....

Parágrafo único: Integrarão o PGPE, nos termos desta Medida Provisória, os cargos de provimento efetivo, de nível superior, intermediário e auxiliar, do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970 e Lei nº 6.550, de 05 de julho de 1978, e dos planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, planos de carreiras ou planos especiais de cargos, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal da Administração Pública Federal." (NR)

JUSTIFICATIVA

A inclusão no texto do parágrafo único da Lei nº 6.550, de 05 de julho de 1978, justifica-se pelo fato dos servidores técnicos e administrativos dos extintos Territórios Federais pertencerem a um plano de cargos equivalente ao da Lei nº 5.645/70. Esses servidores tem os mesmos direitos que os seus pares da administração pública federal, direitos esses assegurados na Lei Complementar nº 41, de 22 de dezembro de 1981, e artigo 31 da Emenda Constitucional nº 19, de 1998.

Em um momento de reestruturação de carreira no serviço público, esses servidores não podem ser alijados e discriminados, enquanto que os dispositivos legais citados, de hierarquia superior, prevêem que eles ficarão cedidos aos governos estaduais com todos os benefícios e vantagens concedidos aos demais servidores públicos.

Assinatura 



MPV 304

00004

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 06/07/2006	Proposição Medida Provisória nº 304, de 2006
--------------------	---

Autor Deputado Gervásio Augusto Oliveira	nº do prontuário
---	------------------

<input type="checkbox"/> Supressiva	<input type="checkbox"/> Substitutiva	<input type="checkbox"/> Modificativa	<input checked="" type="checkbox"/> Aditiva	<input type="checkbox"/> Substitutivo global
-------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---	--

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

ACRESCENTE-SE À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304, DE 2006, O SEGUINTE:

**EMENDA 1:**

Os artigos 1º, 12, 40, 53, 55, da Medida Provisória nº 304, de 30.6.2006, que passam a vigorar com as seguintes redações:

"Art. 1º Fica reestruturado o Plano de Classificação de Cargos, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, que passa a denominar-se Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE composto por cargos efetivos de nível superior, intermediário e auxiliar não integrantes de carreiras específicas, planos especiais de cargos ou planos de carreiras instituídos por leis específicas, e voltados ao exercício de atividades técnicas, técnico-administrativas e de suporte no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Federal direta, autárquica e fundacional."

"Art. 12. Fica estruturado, a partir de 1º de agosto de 2006, o Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA - PECMA composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas não integrantes de carreiras estruturadas, planos de carreiras ou planos especiais de cargos, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes aos Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA, neles lotados em 1º de outubro de 2004, ou que vieram a ser para eles redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até 30 de setembro de 2004."

**JUSTIFICAÇÃO**

As alterações propostas pelo Sr. Presidente da república visam, segundo a exposição de Motivos anexada a presente Medida Provisória, modificar a atual estrutura de carreiras aplicáveis aos órgãos e entidades da Administração Pública federal, para alcançar maior eficácia nos serviços públicos por eles prestados.

Trata-se, portanto, de modificar as estruturas vigentes, adequando-as às novas necessidades do serviço público, e não de instituir, pura e simplesmente, uma estrutura absolutamente nova, descolada da realidade anterior.

Por isso mesmo o uso da expressão "fica criado", contida em diversos artigos da Medida Provisória nº 304/2006, acaba por não representar fielmente o caráter reestruturador de que se reveste a MP, implicando na falsa conclusão de que tratamos aqui de carreiras absolutamente novas, sem liame com as carreiras anteriormente vigentes.

Tal questão merece destaque sobretudo em face do que veio dispor a Emenda Constitucional nº 47, de 2005, cujo artigo 3º, II, assim define:

"Art. 3º Ressalvado o direito de opção à aposentadoria pelas normas estabelecidas pelo art. 40 da Constituição Federal ou pelas regras estabelecidas pelos arts. 2º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, o servidor da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, que tenha ingressado no serviço público até 16 de dezembro de 1998 poderá aposentar-se com proventos integrais, desde que preencha, cumulativamente, as seguintes condições:

(...)

II - vinte e cinco anos de efetivo exercício no serviço público, **quinze anos de carreira** e cinco anos no cargo em que se der a aposentadoria;" (grifamos)

Com efeito, tratando-se – como se trata – de reestruturação de carreiras anteriormente vigentes, não é o caso de se aplicar o disposto no Inciso II, acima transcrito, exigindo-se que o servidor permaneça pelo menos 15 (quinze) anos na carreira reestruturada, para somente após ter acesso à aposentadoria.

Ao se fazer uso da expressão "fica criado", contudo, não é difícil supor que interpretações futuras possam concluir que, sendo "nova" a carreira, a exigência em questão terá de ser atendida.

A proposta ora apresentada, portanto, visa impedir que tais interpretações venham a trazer futuro prejuízo aos servidores, deixando patente que as modificações operadas pela MP possuem o condão de "reestruturar" carreiras anteriormente existentes, e não de "instituir" carreiras absolutamente novas.

Por fim cumpre lembrar que as modificações propostas não implicam em acréscimo de despesas, não encontrando, desta forma, óbice à sua apresentação.

PARLAMENTAR

MPV 304

00005

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data	proposição <b>Medida Provisória nº 304, de 2006</b>
------	--

Autor <b>Deputado LUIZ CARDOSO</b>	Nº do prontuário
---------------------------------------	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificava	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	--	---	-------------------------------------	---

Página	Artigo 3º	Parágrafo § 3º	Inciso	alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

Dê-se ao § 3º do art. 3º a seguinte redação:

“Art. 3º .....

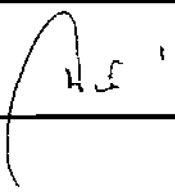
“§ 3º O enquadramento de que trata o caput dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de **noventa** dias, a contar da vigência desta Medida Provisória, na forma do Termo de Opção constante do Anexo IV, com efeitos financeiros a partir das datas de implementação das tabelas de vencimento básico referidas no Anexo III.

JUSTIFICATIVA

Nessa referida MP as carreiras do Ministério do Meio Ambiente e Ibama (art. 14), dos Docentes e Militares dos ex-Territórios (art. 22) e da Imprensa Nacional (art. 68) tem prazo mais elástico, de 90 (noventa) dias, para que seus integrantes requeiram a referida opção.

Com a presente emenda pretende-se, assim, resguardar a isonomia de tratamento entre os integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE e as carreiras acima mencionadas, alterando de 30 (trinta) para 90 (noventa) dias o prazo de assinatura do Termo de Opção.

PARLAMENTAR


---

MPV 304

00006

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 04/07/2006		Proposição Medida Provisória nº 304, de 2006		
Autor Deputado Walter Pinheiro		nº do prontuário		
1 <input type="checkbox"/> Supressiva    2 <input type="checkbox"/> substitutiva    3 <input type="checkbox"/> modificativa    4 <input checked="" type="checkbox"/> aditiva    5 <input type="checkbox"/> Substitutivo global				
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alinea

TEXTO/JUSTIFICAÇÃO

ACRESCENTE-SE À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304, DE 2006, O SEGUINTE:

"Art. O vencimento básico dos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente são os constantes dos Anexos I, II e III e será reajustado na mesma data e nos mesmos índices fixados para os demais Servidores Públicos Federais.

Parágrafo único – Aplica-se aos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente o disposto na Lei nº 11.156/05.

## ANEXO I

Vencimentos Básicos dos cargos de Gestor Ambiental, Gestor Administrativo, Analista Ambiental e de Analista Administrativo

CLASSE	PADRÃO	VB em janeiro de 2007	VB em julho de 2007	VB em janeiro de 2008
Especial	III	5.760,11	6.420,22	7.080,33
	II	5.558,17	6.195,13	6.832,10
	I	5.356,45	5.970,30	6.584,15
	V	4.924,21	5.488,52	6.052,84
	IV	4.722,49	5.263,69	5.804,88
B	III	4.520,77	5.038,85	5.556,93
	II	4.319,05	4.814,02	5.308,98
	I	4.117,34	4.589,19	5.061,03
	V	3.685,09	4.107,40	4.529,72
A	IV	3.483,38	3.882,57	4.281,77
	III	3.281,66	3.657,74	4.033,82
	II	3.079,94	3.432,90	3.785,87
	I	2.878,23	3.208,07	3.537,92

**ANEXO II**  
**Vencimentos Básicos do cargo de Técnico Ambiental e de Técnico Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VB em janeiro de 2007	VB em julho de 2007	VB em janeiro de 2008
Especial	III	3.054,7	3.404,7	3.754,84
	II	2.965,9	3.305,8	3.645,75
	I	2.877,20	3.206,93	3.536,65
C	IV	2.687,2	2.995,2	3.303,17
	III	2.598,5	2.896,2	3.194,08
	II	2.509,7	2.797,3	3.084,98
	I	2.421,00	2.698,44	2.975,89

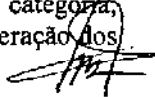
**ANEXO III**  
**Vencimentos Básicos do cargo de Auxiliar Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VB em janeiro de 2007	VB em julho de 2007	VB em janeiro de 2008
C	IV	1570,06	1.749,9	1.929,92
	III	1519,45	1.693,5	1.867,71
	II	1468,84	1.637,1	1.805,50
	I	1418,23	1.580,76	1.743,29
B	IV	1309,89	1.460,0	1.610,12
	III	1259,28	1.403,6	1.547,91
	II	1208,67	1.347,1	1.485,70
	I	1158,06	1.290,78	1.423,49
A	IV	1049,73	1.170,0	1.290,33
	III	999,12	1.113,6	1.228,12
	II	948,51	1.057,2	1.165,91
	I	897,90	1.000,80	1.103,70


**JUSTIFICAÇÃO**

Esta Emenda Aditiva propõe a alteração das tabelas de vencimento básico da Carreira de Especialista em Meio Ambiente (Anexos I, II e III), com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2007, com uma parcela intermediária em junho de 2007 e integralização total do reajustamento a partir de 1º de janeiro de 2008, incluindo a correção das distorções verificadas entre pisos e tetos das respectivas tabelas salariais de Nível Intermediário e Nível Auxiliar.

Cabe salientar que a proposta está em conformidade com o compromisso assumido pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP e pelo Ministério do Meio Ambiente - MMA, quanto ao encaminhamento à Casa Civil da Presidência da República de instrumento normativo dispondo sobre a reestruturação da remuneração da categoria, conforme acordo firmado com a entidade representativa da categoria, a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF.



A presente proposta está em consonância com o conjunto de medidas que vêm sendo implementadas pelo Governo Federal, em continuidade à política de melhoria remuneratória. Tal política visa a redução das distorções atualmente existentes no conjunto das remunerações do Poder Executivo Federal e tem como objetivo atrair e reter profissionais de alto nível de qualificação com retribuição compatível com a natureza e o grau de complexidade das atribuições dos cargos e das carreiras específicas, em consonância com os parâmetros estabelecidos no art. 39, Inciso XI da Constituição Federal.



**MPV 304**

**00007**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

data <b>06/07/2006</b>	proposição <b>Medida Provisória nº 304/2006</b>
---------------------------	--

Autor <b>MARINHA RAUPP</b>	nº do prontuário
-------------------------------	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	--	--	-------------------------------------	---

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

A emenda Aditiva apresentada, tem a finalidade de aditar a Medida provisória 304 de 29 de junho de 2006 alterando o caput do art. 7º acrescentando ainda o parágrafo 9º, sendo:

Art. Original da MP

Art. 7º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa e de Suporte - GDPGTAS, devida aos titulares dos cargos do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, em função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional, tendo como valores máximos os constantes do Anexo V desta Medida Provisória.

Passa a vigorar da seguinte forma:

Art. 7º. Fica criada a gratificação de desempenho de atividade Técnico administrativa e de Suporte (GDPECTAS), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do PCC (Plano de Classificação de Cargos) e Planos correlatos das Autarquias e Fundações Públicas submetidos pela Lei 5.645/70.

§ 9º. A gratificação GDPECTAS integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

A legislação que rege os servidores não organizados em carreiras – Plano de Classificação de Cargos e Planos correlatos – não sofreu adequação nos últimos anos. Como também, as atribuições dos seus respectivos cargos, ocasionando restrições no aproveitamento.

Cabe destacar que os servidores não organizados em carreiras têm demonstrado reiteradamente capacidade, competência e dedicação para exercerem atividades ao público em geral, assim como têm cumprido importante papel no desempenho institucional em cada um dos vários Ministérios e órgãos governamentais.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

Para que as políticas de Pessoal do atual Governo sejam plenamente exitosas, é primordial que as distorções e desajustes do aparelho institucional sejam eliminados o quanto antes. Eles são incondizentes com uma administração pública moderna, dinâmica e flexível.

Além disso, as medidas corretivas e modernizadoras ora propostas permitiriam otimizar a gestão dos recursos humanos, empregando-os de forma flexível e compatível com o interesse público.

Acessoriamente, a proposição tem o mérito de possibilitar a estagnação da evasão de servidores do PCC e de planos correlatos para outros ministérios e órgãos públicos em razão da baixa remuneração. Essa evasão compromete a eficiência e a memória do aparelho administrativo, além de gerar, para a União, gastos adicionais na re-capacitação desses servidores em outros ministérios e órgãos, assim como na capacitação dos servidores que assumem as atividades dos servidores cedidos ou redistribuídos.

Assim, fazemos também comparações a outros órgãos públicos que conquistaram melhorias para seus funcionários. Salientamos para o fato de que todos são pertencentes à mesma carreira – o tão prejudicado Plano de Classificação de Cargos criado pela Lei nº5.645/70.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos anos vem se dedicando diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento da Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

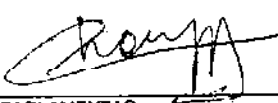
Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país. Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de tal Gratificação de Desempenho retroativa a fevereiro desse ano (2006).

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Ademais, é necessário que as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos, tenham correção imediata, a fim de que os servidores do PCC que integram os vários Ministérios e demais órgãos do governo, atualmente tão prejudicados e desvalorizados perante os demais, sejam também contemplados com redução das vertiginosas perdas salariais acumuladas nos últimos anos e que vem causando desmotivação e insatisfações em decorrência, entre outros

motivos, às significativas distorções salariais hoje existentes entre as categorias funcionais do quadro de pessoal da União.

  
PARLAMENTAR



MPV 304

00008

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data	proposição Medida Provisória nº 304, de 2006
------	---

Autor Deputado LUIZ CARREIRA	Nº do prontuário
---------------------------------	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificava	4. X Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	--	--	--------------	---

Página	Artigo 8º	Parágrafo	Inciso V	alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

Inclua-se o seguinte inciso ao art. 8º da Medida Provisória nº 304, de 2006:

"Art. 8º .....

.....  
V – outras vantagens pessoais nominalmente identificadas decorrentes de decisão administrativa ou judicial."

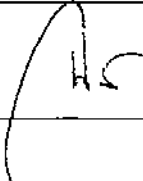
**JUSTIFICATIVA**

Inúmeros direitos foram objeto de conquista pelos servidores, tais como adicionais por tempo de serviço, incorporações pelo exercício de funções comissionadas, diferenças salariais incorporadas em decorrência de reenquadramentos e reajustes salariais, concedidos tanto pela via administrativa quanto pela judicial.

A regulamentação de uma nova gratificação, conforme proposto pelo Poder Executivo, não pode servir como moeda de troca por direitos a muito tempo conquistados. Dizer que a remuneração não foi reduzida – vez que a concessão ou aumento de uma gratificação que a MP esteja concedendo supera certo valor pecuniário que o servidor público tenha obtido mediante vantagem pessoal – é engodo e burla ao art. 37, XV, que resguarda a irredutibilidade de vencimentos. Ademais, a retirada das vantagens conquistadas por vias judiciais viola os princípios constitucionais da imutabilidade da coisa julgada, da separação dos poderes, da segurança jurídica e do devido processo legal.

Por essa razão, dentre os itens que compõem os vencimentos deve estar resguardadas as vantagens pessoais nominalmente identificadas decorrentes de decisão administrativa ou judicial que já compoñham a muito tempo a remuneração do servidor, razão pela qual apresentamos a presente emenda.

PARLAMENTAR


---

**EMENDA ADITIVA**

Incluir esta emenda aditiva no Capítulo II da presente Medida Provisória, onde couber:

"Art. A alínea b, do inciso II, do art. 5º da Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005, passa a ter a seguinte redação:

5º .....

I - .....

II - .....

a) .....

b) o servidor investido nos demais cargos em comissão ou equivalente do serviço público, perceberá a GDAEM no valor equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do seu valor máximo.

**JUSTIFICAÇÃO**

Pelo que se percebe com a edição da presente Medida Provisória, o Poder Executivo Federal completa toda a reestruturação do quadro de pessoal do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente-IBAMA com a implantação do Plano Especial de Cargos para as duas instituições.

Tal estratégia vai ao encontro das reivindicações desses servidores, não contemplados na criação da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, implementada com a edição da Lei nº 11.410, de 11 de janeiro de 2002.

Ocorre, mesmo assim, apesar dessa reestruturação, que alguns poucos servidores deixaram de ser contemplados no alcance das gratificações então criadas, exatamente com o fito de estimular a produção dentro do serviço público, especialmente nas citadas instituições.


Essas gratificações remunera hoje, expressamente servidores ocupantes dos mais altos cargos comissionados, quando cedidos para outras instituições, contudo, deixa de fora esses poucos servidores cedidos para ocupação de cargos comissionados de baixa remuneração, traduzindo-se numa completa injustiça, pois, os mesmos também desempenham com o mesmo zelo e dedicação as tarefas que lhes são impostas, nas instituições para as quais foram cedidos.

Ora, não pode haver dois pesos e duas medidas. A Constituição Federal de 1988, prevê tratamento igualitário para todos os servidores públicos, ressalvado os pré-requisitos para ocupação de cada cargo.

Assim, a presente proposta visa corrigir forte distorção, resgatando-se uma dívida muito grande para com esses servidores, distribuindo-se assim a perfeita JUSTIÇA.

Vale ressaltar, que a presente proposta além de ~~não causar~~ nenhum impacto financeiro para o Poder Executivo, uma vez que essas gratificações estão previamente previstas no orçamento, além de não ferir a Lei de Responsabilidade Fiscal, guardando com isso perfeita harmonia com a Constituição Federal.

Sala das sessões, em 6 de julho de 2006.

  
Deputado SARNEY FILHO  
PV/MA

**EMENDA ADITIVA**

Incluir esta emenda aditiva no Capítulo II da presente Medida Provisória, onde couber:

"Art. A alínea b, do inciso II, do art. 13 da Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005, passa a ter a seguinte redação:

5º .....

I - .....

a) .....

b) o servidor investido nos demais cargos em comissão ou equivalente do serviço público, perceberá a GDAMB no valor equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do seu valor máximo."

**JUSTIFICAÇÃO**

Pelo que se percebe com a edição da presente Medida Provisória, o Poder Executivo Federal completa toda a reestruturação do quadro de pessoal do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente-IBAMA com a implantação do Plano Especial de Cargos para as duas instituições.

Tal estratégia vai ao encontro das reivindicações desses servidores, não contemplados na criação da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, implementada com a edição da Lei nº 11.410, de 11 de janeiro de 2002.

Ocorre, mesmo assim, apesar dessa reestruturação, que alguns poucos servidores deixaram de ser contemplados no alcance das gratificações então criadas, exatamente com o fito de estimular a produção dentro do serviço público, especialmente nas citadas instituições.

Essas gratificações remunera hoje, expressamente servidores ocupantes dos mais altos cargos comissionados, quando cedidos para outras instituições, contudo, deixa de fora esses poucos servidores cedidos para ocupação de cargos comissionados de baixa remuneração, traduzindo-se numa completa injustiça, pois, os mesmos também desempenham com o mesmo zelo e dedicação as tarefas que lhes são impostas, nas instituições para as quais foram cedidos.

Ora, não pode haver dois pesos e duas medidas. A Constituição Federal de 1988, prevê tratamento igualitário para todos os servidores públicos, ressalvado os pré-requisitos para ocupação de cada cargo.

Assim, a presente proposta visa corrigir forte distorção, resgatando-se uma dívida muito grande para com esses servidores, distribuindo-se assim a perfeita JUSTIÇA.

Vale ressaltar, que a presente proposta além de não causar nenhum impacto financeiro para o Poder Executivo, uma vez que essas gratificações estão previamente previstas no orçamento, além de não ferir a Lei de Responsabilidade Fiscal, guardando com isso perfeita harmonia com a Constituição Federal.


Sala das sessões, em 6 de julho de 2006.

  
Deputado SARNEY FILHO  
PV/MA

MPV 304

00011

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 04/07/2006		Proposição Medida Provisória nº 304, de 2006		
Autor Deputado Walter Pinheiro		nº do prontuário		
1 <input type="checkbox"/> Supressiva    2. <input type="checkbox"/> substitutiva    3. <input type="checkbox"/> modificativa    4. <input checked="" type="checkbox"/> aditiva    5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global				
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alinea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				
<p>ACRESCENTE-SE À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304, DE 2006, O SEGUINTE:</p> <p>"Art. O reajuste da tabela a que se refere o Anexo VIII desta MP dar-se-á na mesma data e com o mesmo índice a ser aplicado aos servidores da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, instituída por meio da Lei n.º 10.410, de 11 de janeiro de de 2002."</p> <p><b><u>JUSTIFICAÇÃO</u></b></p> <p>A Medida Provisória 304/06 não faz qualquer referência a reajuste da tabela salarial (Anexo VIII) o que deixaria a critério dos governos estenderem ou não reajustes concedidos aos servidores da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, instituída por meio da Lei n.º 10.410, de 11 de janeiro de 2002 aos integrantes do PECMA, instituindo-se então uma nova diferenciação de tratamento.</p>				
<p>PARLAMENTAR</p> 				

MPV 304

00012

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data	proposição Medida Provisória nº 304, de 2006
------	---

Deputado	Autor LUIZ CARREIRA	Nº do prontuário
----------	------------------------	------------------

<input checked="" type="checkbox"/> X Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificava	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
--	--	--	-------------------------------------	---

Página	Artigo 14	Parágrafos 2º a 5º	Inciso	alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

Suprimam-se os §§ 2º, 3º, 4º e 5º do art. 14 da Medida Provisória nº 304, de 2006.

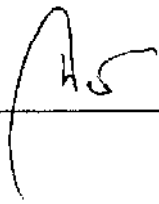
JUSTIFICATIVA

Inúmeros direitos foram objeto de conquista pelos servidores, tais como adicionais por tempo de serviço, incorporações pelo exercício de funções comissionadas, diferenças salariais incorporadas em decorrência de reequadramentos e reajustes salariais, concedidos tanto pela via administrativa quanto pela judicial.

A regulamentação de uma nova gratificação, conforme proposto pelo Poder Executivo, não pode servir como moeda de troca por direitos a muito tempo conquistados. Dizer que a remuneração não foi reduzida – vez que a concessão ou aumento de uma gratificação que a MP esteja concedendo supera certo valor pecuniário que o servidor público tenha obtido mediante vantagem pessoal – é engodo e burla ao art. 37, XV, que resguarda a irredutibilidade de vencimentos.

Ademais, a retirada das vantagens conquistadas por vias judiciais viola os princípios constitucionais da imutabilidade da coisa julgada, da separação dos poderes, da segurança jurídica e do devido processo legal, demonstrando a inegável brutalidade com que o funcionalismo público está sendo tratado, razão pela qual é apresentada a presente emenda.

PARLAMENTAR


---

MPV 304

00013

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 06/07/2006	Proposição Medida Provisória nº 304, de 2006
--------------------	---

Autor Deputado Gervásio Augusto Oliveira	nº do prontuário
---	------------------

<input type="checkbox"/> Supressiva	<input type="checkbox"/> substitutiva	<input type="checkbox"/> modificativa	<input checked="" type="checkbox"/> X aditiva	<input type="checkbox"/> Substitutivo global
-------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---	--

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alinea
--------	--------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

ACRESCENTE-SE À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304, DE 2006, O SEGUINTE:

**EMENDA 2:**

Ficam Suprimidos os parágrafos 2º, 3º, 4º e 5º, do artigo 14, da Medida Provisória nº 304, de 30.6.2006

**JUSTIFICAÇÃO**

Tanto nesta Medida Provisória como na de nº 301/2005, o Sr. Presidente da República promove a extensão de determinadas vantagens salariais aos servidores, as quais vinham objeto de ações judiciais que vinham obtendo decisões favoráveis pelo País afora.

Nestes casos, na medida em que a Administração estaria reconhecendo o direito e procede procedendo a sua extensão aos servidores ainda não beneficiados por decisões judiciais ou administrativas, se justifica que a opção por integrar a carreira reestruturada implique em renúncia à parcela que vinha ou virá a ser objeto de reconhecimento judicial, de modo que não se caracterize pagamento em duplicidade.

Para tanto, porém, é preciso identificar claramente o objeto da renúncia, definindo de forma expressa de que matéria a norma legal está tratando, isto é, de que vantagem judicial, agora estendida aos demais servidores, se refere à renúncia daqueles que já a percebem.

No caso específico dos parágrafos 2º, 3º, 4º e 5º, do artigo 14, entretanto, não consta a identificação, permitindo que se conclua que os servidores estariam renunciando a toda e qualquer vantagem de natureza judicial ou administrativa, atual ou futura, independentemente de a mesma norma não as estar reconhecendo e incorporando à remuneração, o que é inadmissível.

PARLAMENTAR



MPV 304

00014

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 04/07/2006	Proposição Medida Provisória nº 304, de 2006
--------------------	---

Autor Deputado Walter Pinheiro	nº do prontuário
-----------------------------------	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2 <input type="checkbox"/> substitutiva	3 <input checked="" type="checkbox"/> modificativa	4 <input type="checkbox"/> mista	5 <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	---	--	----------------------------------	--

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

O ARTIGO 14 DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304, DE 2006 PASSA A VIGORAR COM A SEGUINTE REDAÇÃO:

“Art. 14 O enquadramento dos servidores titulares dos cargos de que trata o art. 12 desta Medida Provisória no PECMA dar-se-á mediante opção irrevogável do servidor ativo a ser formalizada no prazo de até noventa dias após a publicação desta Medida Provisória.

§ 1º. Os servidores de que trata o *caput* do art. 12 desta Medida Provisória que não formalizarem a opção referida no *caput* deste artigo permanecerão na situação em que se encontrarem na data anterior à da entrada em vigor desta Medida Provisória, não fazendo jus aos vencimentos e vantagens por ela estabelecidos.

§ 2º. O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 14 da MP em questão estabelece já no seu *caput* uma referência ao Anexo IX no qual o servidor ao assinar o termo de opção pelo PECMA fica obrigado a renunciar ao seu direito constitucional de recorrer à justiça e, o mais grave de abrir mão de “... qualquer parcela vincenda de valores incorporados à remuneração por decisão administrativa ou judicial...” ao mesmo tempo que delega ao MMA e ao IBAMA poder para homologação de sua opção que, registre-se é irrevogável, junto ao Poder Judiciário.

Nos termos dos acordos firmados entre o Governo e os Servidores ao fim dos dois movimentos paredistas que deram origem a esta conquista, não haveria diferenciação de tratamento entre servidores ativos e aposentados.

A implementação do artigo 14, na forma como foi proposta pelo Governo, criaria distanciamento entre os dois segmentos, ativos e aposentados. Nunca houve precedente de “exigência de renúncia de direitos já adquiridos, em situações anteriores, no âmbito da área ambiental federal, quer seja para os ocupantes da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, quer seja para os Procuradores Federais à disposição do MMA e do IBAMA.

PARLAMENTAR

**MPV 304**

**00015**

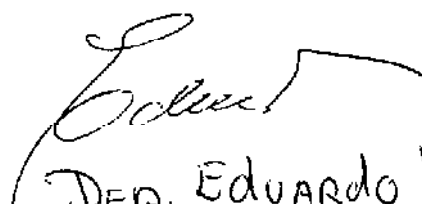
**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304 DE 2006**

**EMENDA ADITIVA Nº \_\_\_\_\_**

**CAPÍTULO IX**

**DA GRATIFICAÇÃO ESPECÍFICA DE APOIO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO À  
ATIVIDADE POLÍCIAL FEDERAL - GEAPF**

Art.78. A Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Federal – GEAPF, Instituída pela Lei nº. 11.095 de 13 de janeiro de 2005, passa a vigorar a partir de agosto de 2006 com o percentual de 300% (trezentos por cento), incidente sobre o vencimento básico.

  
Dep. Eduardo Valverde  
PT/RO

MPV 304

00016

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data	proposição Medida Provisória nº 304, de 2006
------	---

Autor Deputado LUIZ CARREIRA	Nº do prontuário
---------------------------------	------------------

1 <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificava	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
--	--	--	-------------------------------------	---

Página	Artigo 17	Parágrafo 2º	Inciso	alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

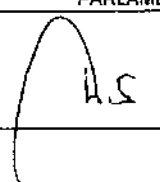
Suprima-se o § 2º do art. 17 da Medida Provisória nº 304, de 2006.

JUSTIFICATIVA

Não se pretende, suprimindo-se esse parágrafo, que todos os servidores das carreiras abrangidas pelo PECMA (Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA) sejam avaliados indistintamente em 100% do valor máximo da gratificação. Pretende-se, sim, com a supressão do § 2º, que se retire um obstaculizador que possa impedir os integrantes do PECMA de receberem os percentuais de avaliação que realmente mereçam pelos trabalhos desempenhados.

A manutenção desse parágrafo em nada estimulará os integrantes da Carreira a cumprirem com suas obrigações de modo probo e escorreito, com vistas à obtenção da avaliação máxima. A conservação desse dispositivo sinaliza a possibilidade de, repentinamente, todo um estímulo criado em torno da gratificação ora implementada ser desvirtuado, vez que a norma, como posta pela MP, limita as notas máximas que podem ser dadas aos integrantes das carreiras abrangidas pelo PECMA.

PARLAMENTAR


---

MPV 304

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00017

data 05/07/2006	proposição Medida Provisória nº 304, de 30 de junho de 2006
--------------------	--

autor <b>SENADOR JOSÉ SARNEY</b>	nº do prontuário
-------------------------------------	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2 <input checked="" type="checkbox"/> Substitutiva	3 <input type="checkbox"/> Modificativa	4 <input type="checkbox"/> Aditiva	5 <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	--	---	------------------------------------	--

Página	Artigo 20	Parágrafo	Inciso	alínea
--------	-----------	-----------	--------	--------

## TEXTO/JUSTIFICAÇÃO

Altere-se o Art. 20 da Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006, nos seguintes termos:

"Artº 20. Ficam criados os cargos de Fiscal Ambiental Federal e o Quadro Complementar de Fiscal Ambiental Federal, na carreira de Especialista em Meio Ambiente, no quadro de pessoal do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA, de que trata a Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002.

§1º Os servidores atualmente ocupantes dos cargos de Analista Ambiental e Analista Administrativo do quadro de pessoal do IBAMA, poderão optar, de forma irrevogável, pelo enquadramento no cargo de Fiscal Ambiental Federal, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação desta Medida Provisória, desde que venham desempenhando as atividades de fiscalização ambiental, devidamente designados por força do estabelecido no § 1º do art. 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, e que atendam, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

I - curso de capacitação para o exercício das atividades de fiscalização ambiental promovidos pelo IBAMA; e

II - comprovação de efetivo exercício da atividade de fiscalização ambiental no âmbito do IBAMA, no período compreendido entre a edição da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989, e a publicação desta Medida Provisória.

§2º Os servidores atualmente ocupantes dos cargos de Técnico Administrativo, Técnico Ambiental e Auxiliar Administrativo, poderão optar, de forma irrevogável, pelo enquadramento no Quadro Complementar de Fiscal Ambiental Federal, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação desta Medida Provisória, desde que venham desempenhando as atividades de fiscalização ambiental, devidamente designados por força do estabelecido no § 1º do art. 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, e que atendam, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

I - curso de capacitação para o exercício das atividades de fiscalização ambiental promovidos pelo IBAMA; e

II - comprovação de efetivo exercício da atividade de fiscalização ambiental no âmbito do IBAMA, no período compreendido entre a edição da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989 e a publicação desta Medida Provisória.

DO FEO

§ 3º. São atribuições do cargo de Fiscal Ambiental Federal:

I - o planejamento operacional relativo às atividades de fiscalização;

II- a execução das atividades de fiscalização, de que dispõe o art. 78 do Código Tributário Nacional para o cumprimento da legislação ambiental, em especial a Lei nº 9.605, de 1998 e seus regulamentos; e

III- condução de veículos, embarcações e aeronaves oficiais para o bom andamento das operações de fiscalização desde que habilitados.

§ 4º São atribuições dos ocupantes do Quadro Complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal:

I - o planejamento operacional relativo às atividades de fiscalização;

II- a execução das atividades de fiscalização, de que dispõe o art. 78 do Código Tributário Nacional para o cumprimento da legislação ambiental, em especial a Lei nº 9.605, de 1998 e seus regulamentos; e

III- condução de veículos, embarcações e aeronaves oficiais para o bom andamento das operações de fiscalização desde que habilitados.

§ 5º. Para o ingresso, a jornada de trabalho, os padrões de vencimentos, a movimentação e a avaliação de desempenho para o cargo de Fiscal Ambiental Federal e para os ocupantes do Quadro Complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal da carreira de Especialista em Meio Ambiente, no quadro de pessoal do IBAMA, aplicar-se-ão os mesmos critérios estabelecidos na Lei nº 10.410 de 2002 sendo também aplicados os mesmos critérios para a fixação das gratificações de que trata a Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005."

## JUSTIFICAÇÃO

Inquestionável é a competência legal dos atuais servidores designados para a atividade de fiscalização ambiental, com escopo na inteligência contida no § 1º do artigo 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, decorrente do poder de polícia administrativo fixado no artigo 78 do Código Tributário Nacional.

No entanto, sob o ponto de vista de gestão administrativa, entendo ser necessário melhor identificar esses servidores, em relação aos demais componentes da carreira de Especialista em Meio Ambiente, uma vez que os Analistas Ambientais também compõem o quadro de pessoal do Ministério do Meio Ambiente, contudo, sem a atribuição para execução das atividades de fiscalização, atividade essa inerente, exclusivamente, aos Analistas Ambientais que compõem o quadro de pessoal do IBAMA, órgão responsável pela execução das políticas nacionais de meio ambiente, relativa a preservação, a conservação e ao uso sustentável dos recursos ambientais e sua fiscalização e controle, a que alude o art. 2º da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989.

Por outro lado, apesar de ter sido instituído há mais de quinze anos, o IBAMA não possui cargo específico para executar as atividades de fiscalização ambiental, apesar da implementação da Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, que criou o cargo de Analista Ambiental, dentro da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, necessitando, para tanto, designação em ato administrativo.

Até então, as atividades executivas de fiscalização, controle, monitoramento e zoneamento ambientais, fiscalização e controle da coleta e transporte de material biológico,

emissão de auto de infração ambiental e instauração do respectivo processo administrativo, apreensão de animais, produtos e subprodutos da fauna e flora, instrumentos, petrechos, equipamentos ou veículos utilizados na infração, embargo de obras ou atividades e interdição de estabelecimentos que causem ou ameacem causar danos ao meio ambiente e prevenção e combate a incêndios florestais vem sendo exercidas por servidores do IBAMA, designados, genericamente, como "Agentes de Fiscalização".

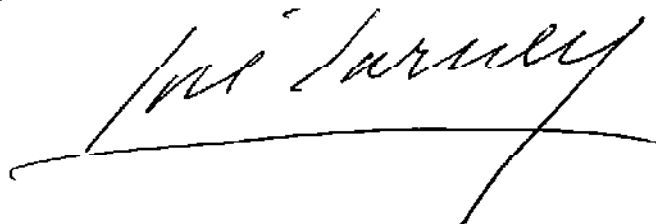
Com relação a proposta de criação também do quadro complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal, ele se justifica em razão da origem da atividade, anteriormente desempenhada por servidores de nível médio, nas funções de Agente de Inspeção da Pesca, Agente de Defesa Florestal, Agente de Inspeção da Indústria e Comércio, Técnico em Colonização, Técnico em Recursos Minerais e até mesmo Agente Administrativo, os quais, antes mesmo de criação do IBAMA, já possuíam e exerciam essas atribuições, então a cargo dos órgãos que lhe deram origem: SUDEPE, IBDF, SEMA e a SUDHEVEA.

Ocorre que com a edição da Lei nº 10.410 de 2002, tais cargos foram transformados em cargos de nível médio, de Técnico Ambiental, Técnico Administrativo e Auxiliar Administrativo.

Importa salientar que, ao se criar um novo cargo, seguindo uma prática histórica dentro do serviço público, a praxe sempre foi a de se aproveitar o pessoal que sempre exerceu essas atividades, no aproveitamento da experiência adquirida ao longo do tempo, até mesmo como reconhecimento pelos serviços até então prestados, evitando também o desperdício de recursos financeiros e de tempo investidos em treinamentos desses servidores.

Diante disso, estamos apresentando a presente Emenda, com a finalidade de melhor identificar esses servidores que no desempenho de suas atividades colocam em risco sua integridade física.

Vale ressaltar, que a proposta além de não causar nenhum impacto financeiro para o Poder Executivo, não fere a Lei de Responsabilidade Fiscal, guardando assim perfeita harmonia com a Constituição Federal.



PARLAMENTAR

**MPV 304**

**00018**

**EMENDA**

Altere-se o Art. 20 da Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006, nos seguintes termos:

"Artº 20. Ficam criados os cargos de Fiscal Ambiental Federal e o Quadro Complementar de Fiscal Ambiental Federal, na carreira de Especialista em Meio Ambiente, no quadro de pessoal do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA, de que trata a Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002.

§1º Os servidores atualmente ocupantes dos cargos de Analista Ambiental e Analista Administrativo do quadro de pessoal do IBAMA, poderão optar, de forma irretratável, pelo enquadramento no cargo de Fiscal Ambiental Federal, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação desta Medida Provisória, desde que venham desempenhado as atividades de fiscalização ambiental, devidamente designados por força do estabelecido no § 1º do art. 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, e que atendam, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

I - curso de capacitação para o exercício das atividades de fiscalização ambiental promovidos pelo IBAMA; e

II - comprovação de efetivo exercício da atividade de fiscalização ambiental no âmbito do IBAMA, no período entre a edição da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989, e a publicação desta Medida Provisória.

§2º Os servidores atualmente ocupantes dos cargos de Técnico Administrativo, Técnico Ambiental e Auxiliar Administrativo, poderão optar, de forma irretratável, pelo enquadramento no Quadro Complementar de Fiscal Ambiental Federal, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação desta Medida Provisória, desde que venham desempenhado as atividades de fiscalização ambiental, devidamente designados por força do estabelecido no § 1º do art. 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, e que atendam, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

I - curso de capacitação para o exercício das atividades de fiscalização ambiental promovidos pelo IBAMA; e

II - comprovação de efetivo exercício da atividade de fiscalização ambiental no âmbito do IBAMA, no período entre a edição da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989 e a publicação desta Medida Provisória.

§ 3º. São atribuições do cargo de Fiscal Ambiental Federal:

I - o planejamento operacional relativo às atividades de ~~fiscalização~~:

II- a execução das atividades de fiscalização, de que dispõe o art. 78 do Código Tributário Nacional para o cumprimento da legislação ambiental, em especial a Lei nº 9.605, de 1998 e seus regulamentos; e

III- condução de veículos, embarcações e aeronaves oficiais para o bom andamento das operações de fiscalização desde que habilitados.

§ 4º São atribuições dos ocupantes do Quadro Complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal:

I - o planejamento operacional relativo as atividades de fiscalização;

II- a execução das atividades de fiscalização, de que dispõe o art. 78 do Código Tributário Nacional para o cumprimento da legislação ambiental, em especial a Lei nº 9.605, de 1998 e seus regulamentos; e

III- condução de veículos, embarcações e aeronaves oficiais para o bom andamento das operações de fiscalização desde que habilitados.

§ 5º. Para o ingresso, a jornada de trabalho, os padrões de vencimentos, a movimentação e a avaliação de desempenho para o cargo de Fiscal Ambiental Federal e os ocupantes do Quadro Complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal da carreira de Especialista em Meio Ambiente, no quadro de pessoal do IBAMA, aplicar-se-ão os mesmos critérios estabelecidos na Lei nº 10.410 de 2002 sendo também aplicados os mesmos critérios para a fixação das gratificações de que trata a Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005".

## JUSTIFICAÇÃO

Inquestionável é a competência legal dos atuais servidores designados para a atividade de fiscalização ambiental, com escopo na inteligência contida no § 1º do artigo 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, decorrente do poder de polícia administrativo fixado no artigo 78 do Código Tributário Nacional.

No entanto, sob o ponto de vista de gestão administrativa, entendo ser necessário melhor identificar esses servidores, em relação aos demais componentes da carreira de Especialista em Meio Ambiente, uma vez que os Analistas Ambientais também compõem o quadro de pessoal do Ministério do Meio Ambiente, contudo, sem a atribuição para execução das atividades de fiscalização, atividade essa inerente, exclusivamente, aos Analistas Ambientais que compõem o quadro de pessoal do IBAMA, órgão responsável



pela execução das políticas nacionais de meio ambiente, relativa a preservação, a conservação e ao uso sustentável dos recursos ambientais e sua fiscalização e controle, a que alude o art. 2º da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989.

Por outro lado, apesar de ter sido instituído há mais de quinze anos, o IBAMA não possui cargo específico para executar as atividades de fiscalização ambiental, apesar da implementação da Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, que criou o cargo de Analista Ambiental, dentro da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, necessitando, para tanto, designação em ato administrativo.

Até então, as atividades executivas de fiscalização, controle, monitoramento e zoneamento ambientais, fiscalização e controle da coleta e transporte de material biológico, emissão de auto de infração ambiental e instauração do respectivo processo administrativo, apreensão de animais, produtos e subprodutos da fauna e flora, instrumentos, petrechos, equipamentos ou veículos utilizados na infração, embargo de obras ou atividades e interdição de estabelecimentos que causem ou ameacem causar danos ao meio ambiente e prevenção e combate a incêndios florestais vem sendo exercidas por servidores do IBAMA, designados, genericamente, como "Agentes de Fiscalização".

Com relação a proposta de criação também do quadro complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal, ele se justifica em razão da origem da atividade, anteriormente desempenhada por servidores de nível médio, nas funções de Agente de Inspeção da Pesca, Agente de Defesa Florestal, Agente de Inspeção da Indústria e Comércio, Técnico em Colonização, Técnico em Recursos Minerais e até mesmo Agente Administrativo, os quais, antes mesmo de criação do IBAMA, já possuíam e exerciam essas atribuições, então a cargo dos órgãos que lhe deram origem: SUDEPE, IBDF, SEMA e a SUDHEVEA.

Ocorre que com a edição da Lei nº 10.410 de 2002, tais cargos foram transformados em cargos de nível médio, de Técnico Ambiental, Técnico Administrativo e Auxiliar Administrativo.

Importa salientar que, ao se criar um novo cargo, seguindo uma prática histórica dentro do serviço público, a praxe sempre foi a de se aproveitar o pessoal que sempre exerceu essas atividades, no aproveitamento da experiência adquirida ao longo do tempo, até mesmo como reconhecimento pelos serviços até então prestados, evitando também o desperdício de recursos financeiros e de tempo investidos em treinamentos desses servidores.

Diante disso, estamos apresentando a presente ~~Emenda~~<sup>Proposta</sup> ~~Emenda~~<sup>Proposta</sup> a

finalidade de melhor identificar esses servidores que no desempenho de suas atividades colocam em risco sua integridade física.

Vale ressaltar, que a proposta além de não causar nenhum impacto financeiro para o Poder Executivo, não fere a Lei de Responsabilidade Fiscal, guardando assim perfeita harmonia com a Constituição Federal.

Brasília (DF), 6 de julho de 2006.

  
**Deputado JORGE PINHEIRO**  
PL/DF

**EMENDA**

Modifique-se o Art. 20 da Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006, nos seguintes termos:

“Artº 20. Ficam criados os cargos de Fiscal Ambiental Federal e o Quadro Complementar de Fiscal Ambiental Federal, na carreira de Especialista em Meio Ambiente, no quadro de pessoal do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA, de que trata a Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002.

§1º Os servidores atualmente ocupantes dos cargos de ~~Analista Ambiental e~~ Analista Administrativo do quadro de pessoal do IBAMA, poderão optar, de forma irrevogável, pelo enquadramento no cargo de Fiscal Ambiental Federal, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação desta Medida Provisória, desde que venham desempenhado as atividades de fiscalização ambiental, devidamente designados por força do estabelecido no § 1º do art. 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, e que atendam, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

I - curso de capacitação para o exercício das atividades de fiscalização ambiental promovidos pelo IBAMA; e

II - comprovação de efetivo exercício da atividade de fiscalização ambiental no âmbito do IBAMA, no período entre a edição da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989, e a publicação desta Medida Provisória.

§2º Os servidores atualmente ocupantes dos cargos de Técnico Administrativo, Técnico Ambiental e Auxiliar Administrativo, poderão optar, de forma irrevogável, pelo enquadramento no Quadro Complementar de Fiscal Ambiental Federal, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação desta Medida Provisória, desde que venham desempenhado as atividades de fiscalização ambiental, devidamente designados por força do estabelecido no § 1º do art. 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, e que atendam, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

I - curso de capacitação para o exercício das atividades de fiscalização ambiental promovidos pelo IBAMA; e

II - comprovação de efetivo exercício da atividade de fiscalização ambiental no âmbito do IBAMA, no período entre a edição da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989 e a publicação desta Medida Provisória.

§ 3º. São atribuições do cargo de Fiscal Ambiental Federal:

I - o planejamento operacional relativo às atividades de fiscalização;

II- a execução das atividades de fiscalização, de que dispõe o art. 78 do Código Tributário Nacional para o cumprimento da legislação ambiental, em especial a Lei nº 9.605, de 1998 e seus regulamentos; e

III- condução de veículos, embarcações e aeronaves oficiais para o bom andamento das operações de fiscalização desde que habilitados.

§ 4º São atribuições dos ocupantes do Quadro Complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal:

I - o planejamento operacional relativo as atividades de fiscalização;

II- a execução das atividades de fiscalização, de que dispõe o art. 78 do Código Tributário Nacional para o cumprimento da legislação ambiental, em especial a Lei nº 9.605, de 1998 e seus regulamentos; e

III- condução de veículos, embarcações e aeronaves oficiais para o bom andamento das operações de fiscalização desde que habilitados.

§ 5º. Para o ingresso, a jornada de trabalho, os padrões de vencimentos, a movimentação e a avaliação de desempenho para o cargo de Fiscal Ambiental Federal e os ocupantes do Quadro Complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal da carreira de Especialista em Meio Ambiente, no quadro de pessoal do IBAMA, aplicar-se-ão os mesmos critérios estabelecidos na Lei nº 10.410 de 2002 sendo também aplicados os mesmos critérios para a fixação das gratificações de que trata a Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005”.

## JUSTIFICAÇÃO

Inquestionável é a competência legal dos atuais servidores designados para a atividade de fiscalização ambiental, com escopo na inteligência contida no § 1º do artigo 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, decorrente do poder de polícia administrativo fixado no artigo 78 do Código Tributário Nacional.

No entanto, sob o ponto de vista de gestão administrativa, entendo ser necessário melhor identificar esses servidores, em relação aos demais componentes da carreira de Especialista em Meio Ambiente, uma vez que os Analistas Ambientais também compõem o quadro de pessoal do Ministério do Meio Ambiente, contudo, sem a atribuição para execução das atividades de fiscalização, atividade essa inerente, exclusivamente, aos Analistas Ambientais que compõem o quadro de pessoal do IBAMA, órgão responsável pela execução das políticas nacionais de meio ambiente, relativa a preservação, a conservação e ao uso sustentável dos recursos ambientais e sua fiscalização e controle, a que alude o art. 2º da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989.

Por outro lado, apesar de ter sido instituído há mais de quinze anos, o IBAMA não possui cargo específico para executar as atividades de fiscalização ambiental, apesar da implementação da Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, que criou o cargo de Analista Ambiental, dentro da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, necessitando, para tanto, designação em ato administrativo.

Até então, as atividades executivas de fiscalização, controle, monitoramento e zoneamento ambientais, fiscalização e controle da coleta e transporte de material biológico, emissão de auto de infração ambiental e instauração do respectivo processo administrativo, apreensão de animais, produtos e subprodutos da fauna e flora, instrumentos, petrechos, equipamentos ou veículos utilizados na infração, embargo de obras ou atividades e interdição de estabelecimentos que causem ou ameacem causar danos ao meio ambiente e prevenção e combate a incêndios florestais vem sendo exercidas por servidores do IBAMA, designados, genericamente, como “Agentes de Fiscalização”.

Com relação a proposta de criação também do quadro complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal, ele se justifica em razão da origem da atividade, anteriormente desempenhada por servidores de nível médio, nas funções de Agente de Inspeção da Pesca, Agente de Defesa Florestal, Agente de Inspeção da Indústria e Comércio, Técnico em Colonização, Técnico em Recursos Minerais e até mesmo Agente Administrativo, os quais, antes mesmo de criação do IBAMA, já possuíam e exerciam essas atribuições, então a cargo dos órgãos que lhe deram origem: SUDEPE, IBDF, SEMA e a SUDHEVEA.

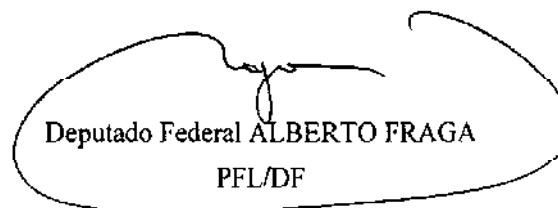
Ocorre que com a edição da Lei nº 10.410 de 2002, tais cargos foram transformados em cargos de nível médio, de Técnico Ambiental, Técnico Administrativo e Auxiliar Administrativo.

Importa salientar que, ao se criar um novo cargo, seguindo uma prática histórica dentro do serviço público, a praxe sempre foi a de se aproveitar o pessoal que sempre exerceu essas atividades, no aproveitamento da experiência adquirida ao longo do tempo, até mesmo como reconhecimento pelos serviços até então prestados, evitando também o desperdício de recursos financeiros e de tempo investidos em treinamentos desses servidores.

Diante disso, estamos apresentando a presente Emenda, com a finalidade de melhor identificar esses servidores que no desempenho de suas atividades colocam em risco sua integridade física.

Vale ressaltar, que a proposta além de não causar nenhum impacto financeiro para o Poder Executivo, não fere a Lei de Responsabilidade Fiscal, guardando assim perfeita harmonia com a Constituição Federal.

Sala das sessões, 06 de julho de 2006.



Deputado Federal ALBERTO FRAGA  
PFL/DF

## EMENDA MODIFICATIVA

00020

Modifique-se o Art. 20 da Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006, para os seguintes termos:

"Artº 20. Ficam criados os cargos de Fiscal Ambiental Federal e o Quadro Complementar de Fiscal Ambiental Federal, na carreira de Especialista em Meio Ambiente, no quadro de pessoal do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA, de que trata a Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002.

§ 1º Os servidores atualmente ocupantes dos cargos de Analista Ambiental e Analista Administrativo do quadro de pessoal do IBAMA, que desejarem optar, de forma irrevogável, pelo enquadramento no cargo de Fiscal Ambiental Federal, deverão apresentar certificado de conclusão do curso de capacitação para o exercício das atividades de fiscalização ambiental promovidos pelo IBAMA.

§ 2º Os servidores atualmente ocupantes dos cargos ~~de Técnico~~, Administrativo, Técnico Ambiental e Auxiliar Administrativo, poderão optar, de forma irrevogável, pelo enquadramento no Quadro Complementar de Fiscal Ambiental Federal, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação desta Medida Provisória, desde que venham desempenhado as atividades de fiscalização ambiental, devidamente designados por força do estabelecido no § 1º do art. 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, e que atendam, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

I - curso de capacitação para o exercício das atividades de fiscalização ambiental promovidos pelo IBAMA; e

II - comprovação de efetivo exercício da atividade de fiscalização ambiental no âmbito do IBAMA, no período entre a edição da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989 e a publicação desta Medida Provisória.

§ 3º São atribuições do cargo de Fiscal Ambiental Federal e dos ocupantes do Quadro Complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal:

I - o planejamento operacional relativo às atividades de fiscalização;

II- a execução das atividades de fiscalização conferidas pelo art. 78 do Código Tributário Nacional para o cumprimento da legislação ambiental, em especial a Lei nº 9.605, de 1998 e seus regulamentos; e

III- condução de veículos, embarcações e aeronaves oficiais para o bom andamento das operações de fiscalização desde que habilitados.

§ 4º Para o ingresso, a jornada de trabalho, os padrões de vencimentos, a movimentação e a avaliação de desempenho para o cargo de Fiscal Ambiental Federal e dos ocupantes do Quadro Complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal da carreira de Especialista em Meio Ambiente, no quadro de pessoal do IBAMA, aplicar-se-ão os mesmos critérios estabelecidos na Lei nº 10.410 de 2002, sendo também aplicados os mesmos critérios para a fixação das gratificações de que trata a Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005".

§ 5º Os cargos do Quadro Complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal após vacância, serão extintos.

## JUSTIFICAÇÃO

Inicialmente, importa consignar que a presente proposta não causa nenhum impacto financeiro para o Poder Executivo, uma vez que os valores remuneratórios, bem como as gratificações mencionadas, já fazem parte do orçamento do IBAMA, não gerando qualquer despesa adicional, pois os servidores objeto desta medida, continuarão a receber os mesmos valores de vencimento.

Da mesma forma que não fere a Lei de Responsabilidade Fiscal, guardando assim perfeita harmonia com a Constituição Federal.

Inquestionável é a competência legal dos atuais servidores designados para a atividade de fiscalização ambiental, com escopo na inteligência ~~contida no~~ 1º do artigo 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, decorrente do poder de polícia administrativo fixado no artigo 78 do Código Tributário Nacional.

No entanto, sob o ponto de vista de gestão administrativa, entendo ser necessário melhor identificar esses servidores, em relação aos demais componentes da carreira de Especialista em Meio Ambiente, uma vez que os Analistas Ambientais também compõem o quadro de pessoal do Ministério do Meio Ambiente, contudo, sem a atribuição para execução das atividades de fiscalização, atividade essa inerente, exclusivamente, aos Analistas Ambientais que compõem o quadro de pessoal do IBAMA, órgão responsável pela execução das políticas nacionais de meio ambiente, relativa a preservação, a conservação e ao uso sustentável dos recursos ambientais e sua fiscalização e controle, a que alude o art. 2º da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989.

Por outro lado, apesar de ter sido instituído há mais de quinze anos, o IBAMA não possui cargo específico para executar as atividades de fiscalização ambiental, apesar da implementação da Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, que criou o cargo de Analista Ambiental, dentro da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, necessitando, para tanto, designação em ato administrativo.

Até então, as atividades executivas de fiscalização, controle, monitoramento e zoneamento ambientais, fiscalização e controle da coleta e transporte de material biológico, emissão de auto de infração ambiental e instauração do respectivo processo administrativo, apreensão de animais, produtos e subprodutos da fauna e flora, instrumentos, petrechos, equipamentos ou veículos utilizados na infração, embargo de obras ou atividades e interdição de estabelecimentos que causem ou ameacem causar danos ao meio ambiente e prevenção e combate a incêndios florestais vem sendo exercidas por servidores do IBAMA, designados, genericamente, como "Agentes de Fiscalização".

Com relação a proposta de criação também do quadro complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal, ele se justifica em razão da origem da atividade, anteriormente desempenhada por servidores de nível médio, nas funções de Agente de Inspeção da Pesca, Agente de Defesa Florestal, Agente de Inspeção da Indústria e Comércio, Técnico em Colonização, Técnico em Recursos Minerais e até mesmo Agente Administrativo, os quais, antes mesmo de criação do IBAMA, já possuíam e exerciam essas atribuições, então a cargo dos órgãos que lhe deram origem: SUDEPE, IBDF, SEMA e a SUDHEVEA.

Ocorre que com a edição da Lei nº 10.410 de 2002, tais cargos foram transformados em cargos de nível médio, de Técnico Ambiental, Técnico Administrativo e Auxiliar Administrativo.

Importa salientar que, ao se criar um novo cargo, seguindo uma prática histórica dentro do serviço público, a praxe sempre foi a de se aproveitar o pessoal que sempre exerceu essas atividades, no aproveitamento da experiência adquirida ao longo do tempo, até mesmo como reconhecimento pelos serviços até então prestados, evitando também o desperdício de recursos financeiros e de tempo investidos em treinamentos desses servidores.

Diante disso, estamos apresentando a presente Emenda Aditiva, com a finalidade de melhor identificar esses servidores que no desempenho de suas atividades colocam em risco sua integridade física.

Sala das sessões, em 5 de julho de 2006.

  
Deputado BARNEY FILHO  
PV/MA



**MPV 304**

**00021**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

data		proposição		
06/07/2006		Medida Provisória nº 304		
autor		nº do prontuário		
Deputado Carlos Santana		290		
1 <input type="radio"/> Supressiva	2 <input type="radio"/> Substitutiva	3 <input type="radio"/> Modificativa	4 <input type="radio"/> Aditiva	5 <input type="radio"/> Substitutivo global
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

No Artigo 21 da Medida Provisória 304, de 29 de junho de 2006, onde está escrito:

"Art. 21. Fica instituída a Gratificação Específica de Docência dos servidores dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima - GEDET, devida, exclusivamente, aos servidores titulares de cargo efetivo da Carreira Magistério de 1o e 2o Graus, oriundos dos extintos Territórios, de que tratam as Leis nos 6.550, de 5 de julho de 1978, 7.596, de 10 de abril de 1987, e 8.270, de 17 de dezembro de 1991, que não recebam gratificação de mesma natureza."

Apresenta-se a seguinte modificação: acrescentar o Ex-Território de Fernando de Noronha. Consequentemente a redação do Artigo 21 da MP 304, de 30 de junho de 2006, passa a ter a seguinte redação:

Art. 21. Fica instituída a Gratificação Específica de Docência dos servidores dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia, Roraima e Fernando de Noronha - GEDET, devida, exclusivamente, aos servidores titulares de cargo efetivo da Carreira Magistério de 1o e 2o Graus, oriundos dos extintos Territórios, de que tratam as Leis nos 6.550, de 5 de julho de 1978, 7.596, de 10 de abril de 1987, e 8.270, de 17 de dezembro de 1991, que não recebam gratificação de mesma natureza.

**Justificativa**

Essa emenda se justifica pela ausência do Território de Fernando de Noronha na MP. A situação dos docentes é igual em todos os Ex-Territórios e, portanto, se faz necessário, para que se mantenha justiça, a inclusão do Ex-Território de Fernando de Noronha na mesma.

BARTAMFNTAR



**MPV 304**

**EMENDA MODIFICATIVA Nº**

**00022**

O ANEXO XI da Medida Provisória 304, de 2006, passa a ter a seguinte redação:

**ANEXO XI**

**GRATIFICAÇÃO ESPECÍFICA DE DOCÊNCIA DOS SERVIDORES DOS EXTINTOS TERRITÓRIOS FEDERAIS DO ACRE, AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA – GEDET**

(§2º do art.21)

Vigência: a partir de 1º de julho de 2006

Em R\$

<b>VALORES DA GEDET DE ACORDO COM A TITULAÇÃO E O REGIME DE TRABALHO</b>			
<b>TITULAÇÃO</b>	<b>20 HORAS</b>	<b>40 HORAS</b>	<b>DEDICAÇÃO EXCLUSIVA</b>
CURSO NORMAL	341,23	592,60	782,84
GRADUADO	341,23	592,60	782,84
APERFEIÇOAMENTO	341,23	592,60	782,84
MESTRADO	448,77	989,18	1.352,20
DOUTORADO	550,00	1.285,00	1.996,00

**JUSTIFICAÇÃO**

Essa gratificação será concedida com base na titulação e o regime de trabalho do docente. No caso dos professores dos extintos Territórios faz-se necessária uma observação quanto a titulação, tendo em vista que grande parte dos docentes não detêm o diploma de graduação e possui tão-somente o curso normal. Os Territórios Federais eram consideradas regiões inóspitas e ainda hoje, de difícil acesso e as pessoas que ali residiam encontravam grandes obstáculos para se deslocarem a outros locais para participação em curso de graduação ou pós-graduação. E essa parcela de professores são justamente aqueles com mais tempo de serviço, cuja dedicação ao magistério remota à época em que ainda existiam os Territórios Federais, e eles ministravam aulas no interior, onde as condições de trabalho eram as mais precárias.

A maioria dos docentes inclusive já alcançaram as classes e níveis compatíveis à titulação de mestrado e doutorado mediante progressão funcional por tempo de serviço e por mérito conforme previsto no Decreto 94.664/87, o qual regulamentou a Lei nº 7.546/87 que criou o Plano Único de Classificação e ~~Reatribuição de~~ Cargos e Empregos.

Deputado  **EDUARDO SEABRA - AP**

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00023

Data: 05/ 07/ 2006

Proposição: Medida Provisória N.º 304/ 06

Autor: Deputado Maria Helena

N.º Prontuário: 005

1. ☐ Supressiva 2. ☒ Substitutiva 3. ☐ Modificativa 4. ☐ Aditiva 5. ☐ Substitutiva/Global

Página: 1/2

Anexo XI

## TEXTO JUSTIFICATIVA

Dê-se ao Anexo XI da Medida Provisória n.º 304/06, a seguinte redação:

## ANEXO XI

GRATIFICAÇÃO ESPECÍFICA DE DOCÊNCIA DOS SERVIDORES DOS EXTINTOS  
TERRITÓRIOS FEDERAIS DO ACRE, AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA – GEDET - (§ 2º do art.  
21)

Vigência: a partir de 1º de julho de 2006

Em R\$

VALORES DA GEDET DE ACORDO COM A TITULAÇÃO E O REGIME DE TRABALHO			
TITULAÇÃO	20 HORAS	40 HORAS	DEDICAÇÃO EXCLUSIVA
CURSO NORMAL	341,23	592,60	782,84
GRADUADO	341,23	592,60	782,84
APERFEIÇOAMENTO	341,23	592,60	782,84
MESTRADO	448,77	989,18	1.352,20
DOCTORADO	550,00	1.285,00	1.996,00

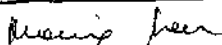
## JUSTIFICATIVA

Essa gratificação será concedida com base na titulação e o regime de trabalho do docente. No caso dos professores dos extintos Territórios, faz-se necessária uma observação quanto a titulação, tendo em vista que grande parte dos docentes não detêm o diploma de graduação e possui tão-somente o curso normal.

Os Territórios Federais eram considerados regiões inóspitas e de difícil acesso e as pessoas que ali residiam encontravam grandes obstáculos para se deslocarem a outros locais para participação em curso de graduação ou pós-graduação, o que ainda ocorre atualmente. Essa parcela de professores são justamente aqueles com mais tempo de serviço, cuja dedicação ao magistério remota à época em que ainda existiam os Territórios Federais, e eles ministravam aulas no interior, onde as condições de trabalho eram as mais precárias.

Ao manter o Anexo XI da Medida Provisória nº 304/2006, da forma apresentada pelo Executivo, muitos professores serão prejudicados e discriminados pelo fato de suas situações funcionais específicas não serem contempladas pela concessão da Gratificação Específica de Docência dos Servidores dos extintos Territórios.

A maioria dos docentes inclusive já alcançaram as classes e níveis compatíveis à titulação de mestrado e doutorado mediante progressão funcional por tempo de serviço e por mérito conforme previsto no Decreto 94.664/87, o qual regulamentou a Lei nº 7.546/87, que criou o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos.

Assinatura 

**MPV 304**

**00024**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304/2006**

**EMENDA ADITIVA**

Inclui o § 3º ao art. 21 da Medida  
Provisória nº 304, de 2006.

Inclua-se o § 3º ao art. 21 com a seguinte redação:

§ 3º Os atuais docentes dos extintos Territórios serão incluídos no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos criado pela Lei nº 7.596, de 1987, observadas as normas legais regulamentares pertinentes.

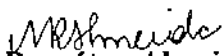
**JUSTIFICATIVA**

O s professores do extinto território do Acre julgam-se prejudicados em relação aos professores de outros ex-territórios, hoje constituídos pelos Estados de Rondônia, Amapá e Roraima.

Existe uma dissociação entre os valores percebidos pelos professores acreanos causando um vácuo legal perigoso e uma injustiça no tratamentos dos profissionais.

Busca-se com esta emenda fazer justiça equiparando os vencimentos de todos os professores dos ex-territórios, visto que há uma diferença que atinge 55 % .

A quantidade de postulantes é pequena, não causando grande impacto orçamentário. Sua adoção trará dignidade e igualdade para os professores acreanos.

  
**Deputada Perpétua Almeida**  
**PCdoB- AC**

MPV 304

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00025

data	proposição Medida Provisória nº 304, de 2006
------	---

Autor Deputado LUIZ CORRÊA	Nº do prontuário
-------------------------------	------------------

<input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	<input type="checkbox"/> Substitutiva	<input type="checkbox"/> Modificava	<input type="checkbox"/> Aditiva	<input type="checkbox"/> Substitutivo global
--	---------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------	--

Página	Artigo 22	Parágrafos 2º e 3º	Inciso	alínea
--------	-----------	--------------------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Suprimam-se os §§ 2º e 3º, do art. 22 da Medida Provisória nº 304, de 2006.

JUSTIFICATIVA

Inúmeros direitos foram objeto de conquista pelos servidores, tais como adicionais por tempo de serviço, incorporações pelo exercício de funções comissionadas, gratificações, diferenças salariais incorporadas em decorrência de reenquadramentos e reajustes salariais, concedidos tanto pela via administrativa quanto pela judicial.

A regulamentação de uma nova gratificação, conforme proposto pelo Poder Executivo, não pode servir como moeda de troca por direitos a muito tempo conquistados. Dizer que a remuneração não foi reduzida – vez que a concessão ou aumento de uma gratificação que a MP esteja concedendo supera certo valor pecuniário que o servidor público tenha obtido mediante vantagem pessoal – é engodo e burla ao art. 37, XV, que resguarda a irredutibilidade de vencimentos.

Ademais, a retirada das vantagens conquistadas por vias judiciais viola os princípios constitucionais da imutabilidade da coisa julgada, da separação dos poderes, da segurança jurídica e do devido processo legal, demonstrando a inegável brutalidade com que o funcionalismo público está sendo tratado, razão pela qual é apresentada a presente emenda.

PARLAMENTAR


---

MPV 304

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00026

Data: 05/07/2006

Proposição: Medida Provisória N.º 304/06

Autor: Deputada Maria Helena

N.º Prontuário: 005

1. ☐ Supressiva 2. ☐ Substitutiva 3. ☐ Modificativa 4. ☒ Aditiva 5. ☐ Substitutiva/Global

Página: 1/1

Artigo: 22

Parágrafo: 4º

Inciso:

Alinea:

TEXTO JUSTIFICATIVA

Acordeante ao o parágrafo 4º no artigo 22 da Medida Provisória nº 304/06:

Art. 22 .....

"§ 4º A GEDET será reajustada sempre que o governo alterar o valor de gratificação de mesma natureza para os professores das Instituições Federais de Ensino Federais – IFES, incluídos no Plano de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987." (NR)

JUSTIFICATIVA

Preliminarmente, esta emenda visa estabelecer um tratamento igualitário e justo entre todos os Professores de Ensino de 1º e 2º Graus da união, quais sejam, os docentes dos Centros Federais de Educação Tecnológica, Escolas de Aplicação das Universidades Federais e docentes dos extintos Territórios, incluídos na Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, regulamentado pelo Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987.

A Lei Complementar nº 41/81 e o artigo 31, da Emenda Constitucional nº 19/98 asseguram aos servidores dos extintos Territórios Federais, todos os direitos e vantagens concedidos aos demais servidores públicos. Assim, aos docentes dos ex-Territórios deverá ser estendido qualquer reajuste remuneratório, seja no vencimento, ou em gratificação específica, destinada a valorizar o desempenho do docente, evitando assim, discriminação entre profissionais que tem funções idênticas, bem como, atribuições com o mesmo grau de complexidade e responsabilidade.

Assinatura *Maria Helena*



**MPV 304**

**00027**

**EMENDA ADITIVA Nº**

Acrescente-se o seguinte §4º ao art. 22 da Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006.

"Art. 22 .....

§ 4º A GEDET será reajustada sempre que o governo alterar o valor de gratificação de mesma natureza para os professores das Instituições Federais de Ensino Federais – IFES, incluídos no Plano de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987."

**JUSTIFICAÇÃO**

Preliminarmente, esta emenda visa estabelecer um tratamento igualitário e justo entre todos os Professores de Ensino de 1º e 2º Graus da União, quais sejam, os docentes dos Centros Federais de Educação Tecnológica, Escolas de Aplicação das Universidades Federais e docentes dos extintos Territórios, incluídos na Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, regulamentado pelo Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987.

A Lei Complementar nº 41/81 e o artigo 31, da Emenda Constitucional nº 19/98 asseguram aos servidores dos extintos Territórios Federais, todos os direitos e vantagens concedidos aos demais servidores públicos. Assim, aos docentes dos ex-Territórios deverá ser estendido qualquer reajuste remuneratório, seja no vencimento, ou em gratificação específica, destinada a valorizar o desempenho do docente, evitando assim, discriminação entre profissionais que tem funções idênticas, bem como, atribuições com o mesmo grau de complexidade e responsabilidade.

Sala da Comissão, 5 de julho de 2006.

  
Deputado Eduardo Seabra - AP

MPV 304

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00028

Data: 05/07/2006

Proposição: Medida Provisória N.º 304/06

Autor: Deputada Maria Helena

N.º Prontuário: 005

1. ☐ Supressiva 2. ☒ Substitutiva 3. ☐ Modificativa 4. ☐ Aditiva 5. ☐ Substitutiva/Global

Página: 1/1

Artigo: 25

Parágrafo: 1º

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Dê-se ao § 1º do art. 25 da Medida Provisória nº 304/06 a seguinte redação:

Art. 25. ....

"§ 1º. O valor fixado no *caput* será devido aos Militares que desempenham no mínimo vinte e quatro horas e no máximo trinta e duas horas de serviço voluntário no mês de referência, conforme estabelecido previamente pelo Comando de cada Corporação, de acordo com os limites de gastos a serem estabelecidos na forma do art. 31 desta Medida Provisória." (NR)

JUSTIFICATIVA

A presente emenda visa fazer justiça aos servidores Militares dos ex-Territórios Federais, uma vez que esses Militares atualmente são submetidos a uma jornada de trabalho estafante, os quais concorrem a uma escala de serviço de 24h X 24h, 12h X 24h e 12h X 36h. Submetê-los a mais quarenta horas de carga horária extra, tirando-lhes o seu pouquíssimo descanso, seria retornarmos aos tempos da escravidão.

Assinatura *Maria Helena*

MPV 304

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00029

Data: 05/07/2006

Proposição: Medida Provisória N.º 304/06

Autor: Deputada Maria Helena

N.º Prontuário: 005

1. ☐ Supressiva 2. ☐ Substitutiva 3. ☐ Modificativa 4. ☒ Aditiva 5. ☐ Substitutiva/Global

Página: 1/1

Artigo: 25

Parágrafo: 4º

Inciso:

Alínea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Acrescente-se, ao artigo 25 da Medida Provisória 304/06, o seguinte § 4º.

"Art. 25. ....

§ 4º. Para períodos inferiores aos previstos no § 1º, será deduzido 25% (vinte e cinco por cento) do valor para cada período de oito horas não trabalhadas." (NR)

JUSTIFICATIVA

A inclusão desse parágrafo visa compensar as horas trabalhadas pelos Militares que não atingirem o quantitativo previsto no § 1º do art. 25 desta Medida Provisória. Muitas atividades das Corporações Militares não são previsíveis, as quais os Militares em seu período de folga são convocados para cumprirem missões extraordinárias, tais como: captura de fugitivos, controle de passeatas e greves, resgate de pessoas, etc., cujos períodos de horas se tornam de difícil controle.

Assinatura

*Maria Helena*

MPV 304

00030

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 05/07/2006

Proposição: Medida Provisória N.º 304/06

Autor: Deputada Maria Helena

N.º Prontuário: 005

1. ☒ Supressiva 2. ☐ Substitutiva 3. ☐ Modificativa 4. ☐ Aditiva 5. ☐ Substitutiva/Global

Página: 1/1

Artigo: 26

Parágrafo único

Inciso:

Alinea:

TEXTO/ JUSTIFICATIVA

Suprima o parágrafo único do art. 26 da Medida Provisória 304/06.

JUSTIFICATIVA

A exclusão deste parágrafo único tem por objetivo evitar um embate de competências. Por um lado os Comandantes das Corporações Militares ficarão na dependência de pessoas estranhas às atividades Militares e sem conhecimento das missões e, por outro, os Gerentes Regionais da Administração do Ministério da Fazenda nos estados ficarão na dependência de seu superiores, uma vez que estes não têm o poder de tomar decisões a respeito de liberação de recursos.

Assinatura

*Maria Helena*

MPV 304

00031

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data 04.07.2006	proposição Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006
--------------------	--

autor Senador José Jorge	nº do prontuário
-----------------------------	------------------

1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input checked="" type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
--	---	--	-------------------------------------	---

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alinea
--------	--------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Substitua-se o texto do artigo 28 da Medida Provisória n.º 304, de 29 de junho de 2006, para:

*Art. 28. Fica autorizada a redistribuição, para os Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei no 5.645, de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, ou ocupantes de cargos efetivos das Carreiras de que tratam as Leis n.ºs 10.355, de 26 de dezembro de 2001, e 10.483 de 3 de julho de 2002, regidos pela Lei n.º 8.112, de 1990 cujas atribuições sejam compatíveis com as dos cargos integrantes daqueles Quadros de Pessoal Específico, cedidos às Agências Reguladoras ou por elas requisitados até 20 de maio de 2004, e que tenham permanecido nessa condição ininterruptamente, até 27 de abril de 2006.*

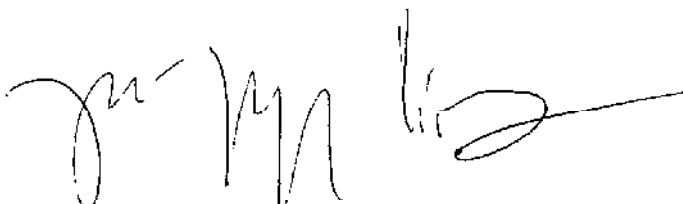
permanecido nessa condição ininterruptamente, até 27 de abril de 2006.

JUSTIFICAÇÃO

Esta emenda tem por objetivo dar igualdade de condições aos servidores pertencentes ao Plano de Seguridade Social, uma vez que a fundamentação inicial que resultou na criação das carreiras de Previdência, Saúde e Trabalho, é gerada em princípios originados na carreira de Seguridade Social, não havendo, portanto, como excluí-la da autorização de redistribuição.

O Presidente da República, recentemente demonstrou em público seu interesse em proceder à isonomia entre os Poderes Executivo, Judiciário e Legislativo, prometendo inclusive, a formação de uma comissão para esse fim, deixando claramente identificada sua intenção em dar igualdade de condições aos procedimentos nessas três esferas. Buscar essa igualdade na elaboração das diretrizes das carreiras afins seria certamente o início desse intento.

PARLAMENTAR



**MPV 304**

**00032**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304 /2006**

**EMENDA ADITIVA**

Acrescentar ao artigo 28 o termo: lotação provisória, conforme abaixo:

Art. 28. Fica autorizada a redistribuição, para os Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei no 5.645, de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, ou ocupantes de cargos efetivos da Carreira de que trata a Lei no 10.483, de 3 de julho de 2002, regidos pela Lei no 8.112, de 1990, cujas atribuições sejam compatíveis com as dos cargos integrantes daqueles Quadros de Pessoal Específico, cedidos às Agências Reguladoras, em lotação provisória ou por elas requisitados até 20 de maio de 2004, e que tenham permanecido nessa condição ininterruptamente, até 27 de abril de 2006.

**Justificativa:**

A Emenda que ora propomos vem solucionar a situação de apenas 14 servidores que se encontram em atividades na Anatel, porém na esdrúxula condição de lotação provisória.

Em, 6 de Julho de 2006.

  
Deputado SIGMARINGA SEIXAS

**MPV 304**

**00033**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

data	proposição <b>Medida Provisória nº 304, de 2006</b>
------	--

Autor <b>Deputado LUIZ CARREIRA</b>	Nº do prontuário
--	------------------

1 <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificava	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
--	--	--	-------------------------------------	---

Página	Artigo 30	Parágrafos 1º e 2º	Inciso	alínea
TEXTO/JUSTIFICATIVA				

Suprimam-se os §§ 1º e 2º, do art. 30 da Medida Provisória nº 304, de 2006.


**JUSTIFICATIVA**

Inúmeros direitos foram objeto de conquista pelos servidores, tais como adicionais por tempo de serviço, incorporações pelo exercício de funções comissionadas, gratificações, diferenças salariais incorporadas em decorrência de reenquadramentos e reajustes salariais, abonos, concedidos tanto pela via administrativa quanto pela judicial.

A regulamentação de uma nova gratificação, conforme proposto pelo Poder Executivo, não pode servir como moeda de troca por direitos a muito tempo conquistados. Dizer que a remuneração não foi reduzida – vez que a concessão ou aumento de uma gratificação que a MP esteja concedendo supera certo valor pecuniário que o servidor público tenha obtido mediante vantagem pessoal – é engodo e burla ao art. 37, XV, que resguarda a irredutibilidade de vencimentos.

Ademais, a retirada das vantagens conquistadas por vias judiciais viola os princípios constitucionais da imutabilidade da coisa julgada, da separação dos poderes, da segurança jurídica e do devido processo legal, demonstrando a inegável brutalidade com que o funcionalismo público está sendo tratado, razão pela qual é apresentada a presente emenda.

PARLAMENTAR


---

MPV 304

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00034

data	proposição Medida Provisória nº 304, de 2006
------	---

Autor Deputado LUIZ CARREIRA	Nº do prontuário
---------------------------------	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input checked="" type="checkbox"/> Modificava	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	--	---	-------------------------------------	---

Página	Artigo 30	Parágrafo 5º	Inciso	alínea
TEXTO / JUSTIFICACAO				

Dê-se ao § 5º do art. 30 a seguinte redação:

“Art. 30 .....

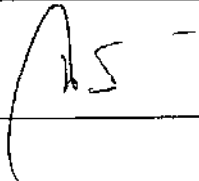
“§ 5º prazo para exercer a opção referida no caput será de **noventa** dias, contados da data de publicação desta Medida Provisória, retroagindo os efeitos financeiros a 1º de agosto de 2006.”

JUSTIFICATIVA

Nessa referida MP as carreiras do Ministério do Meio Ambiente e Ibama (art. 14), dos Docentes e Militares dos ex-Territórios (art. 22) e da Imprensa Nacional (art. 68) tem prazo mais elástico, de 90 (noventa) dias, para que seus integrantes requeiram a referida opção.

Com a presente emenda pretende-se, assim, resguardar a isonomia de tratamento entre os ocupantes de cargos das Agências Reguladoras e as carreiras acima mencionadas, alterando de 60 (sessenta) para 90 (noventa) dias o prazo de assinatura do Termo de Opção.

PARLAMENTAR


---



**MPV 304**

**00035**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

data	proposição <b>Medida Provisória nº 304, de 2006</b>
------	--

Autor <b>Deputado LUIZ CORRÊA</b>	Nº do prontuário
--------------------------------------	------------------

<input type="checkbox"/> Supressiva	<input type="checkbox"/> Substitutiva	<input type="checkbox"/> Modificava	<input checked="" type="checkbox"/> Aditiva	<input type="checkbox"/> Substitutivo global
-------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------	---	--

Página	<b>Artigo 32</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso III</b>	<b>alínea</b>
--------	------------------	------------------	-------------------	---------------

TEXTOS JUSTIFICATIVOS

Inclua-se o seguinte inciso ao art. 32 da Medida Provisória nº 304, de 2006:

“Art. 32 .....

.....

III – outras vantagens pessoais nominalmente identificadas decorrentes de decisão administrativa ou judicial.”

**JUSTIFICATIVA**

Inúmeros direitos foram objeto de conquista pelos servidores, tais como adicionais por tempo de serviço, incorporações pelo exercício de funções comissionadas, diferenças salariais incorporadas em decorrência de reenquadramentos e reajustes salariais, concedidos tanto pela via administrativa quanto pela judicial.

A regulamentação de uma nova gratificação, conforme proposto pelo Poder Executivo, não pode servir como moeda de troca por direitos a muito tempo conquistados. Dizer que a remuneração não foi reduzida – vez que a concessão ou aumento de uma gratificação que a MP esteja concedendo supera certo valor pecuniário que o servidor público tenha obtido mediante vantagem pessoal – é engodo e burla ao art. 37, XV, que resguarda a irredutibilidade de vencimentos. Ademais, a retirada das vantagens conquistadas por vias judiciais viola os princípios constitucionais da imutabilidade da coisa julgada, da separação dos poderes, da segurança jurídica e do devido processo legal.

Por essa razão, dentre os itens que compõem os vencimentos deve estar resguardadas as vantagens pessoais nominalmente identificadas decorrentes de decisão administrativa ou judicial que já compoñham a muito tempo a remuneração do servidor, razão pela qual apresentamos a presente emenda.

PARLAMENTAR


---

**MPV 304**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

**00036**

data	proposição <b>Medida Provisória nº 304, de 2006</b>
------	--

Autor <b>Deputado LUIZ CARLOS</b>	Nº do prontuário
--------------------------------------	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2 <input type="checkbox"/> Substitutiva	3 <input type="checkbox"/> Modificava	4 <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva	5 <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	---	---------------------------------------	---	--

Página	Artigo 18	Parágrafo	Inciso IV	alinea
--------	-----------	-----------	-----------	--------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclua-se o seguinte inciso ao art. 18 da Medida Provisória nº 304, de 2006:

"Art. 18 .....

.....

IV – outras vantagens pessoais nominalmente identificadas decorrentes de decisão administrativa ou judicial."

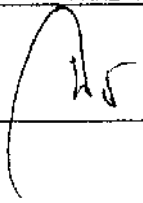
**JUSTIFICATIVA**

Inúmeros direitos foram objeto de conquista pelos servidores, tais como adicionais por tempo de serviço, incorporações pelo exercício de funções comissionadas, diferenças salariais incorporadas em decorrência de reenquadramentos e reajustes salariais, concedidos tanto pela via administrativa quanto pela judicial.

A regulamentação de uma nova gratificação, conforme proposto pelo Poder Executivo, não pode servir como moeda de troca por direitos a muito tempo conquistados. Dizer que a remuneração não foi reduzida – vez que a concessão ou aumento de uma gratificação que a MP esteja concedendo supera certo valor pecuniário que o servidor público tenha obtido mediante vantagem pessoal – é engodo e burla ao art. 37, XV, que resguarda a irredutibilidade de vencimentos. Ademais, a retirada das vantagens conquistadas por vias judiciais viola os princípios constitucionais da imutabilidade da coisa julgada, da separação dos poderes, da segurança jurídica e do devido processo legal.

Por essa razão, dentre os itens que compõem os vencimentos deve estar resguardadas as vantagens pessoais nominalmente identificadas decorrentes de decisão administrativa ou judicial que já componham a muito tempo a remuneração do servidor, razão pela qual apresentamos a presente emenda.

PARLAMENTAR


---

**MPV 304**

**00037**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>Data</b> 05/07/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.			
<b>Autor</b> Dep. MANINHA	<b>nº do prontuário</b>			
1 <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva    2. <input type="checkbox"/> Substitutiva    3. <input type="checkbox"/> Modificativa    4. <input type="checkbox"/> Aditiva    5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global				
<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao caput do artigo 33 a seguinte redação:

"Art. 33 Fica instituída, a partir de 1º de setembro de 2006, a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação – GEDR, devida aos ocupantes dos cargos dos Planos Especiais de Cargos das Agências Nacionais de Regulação, de que tratam a Lei 10.882/04 e o artigo 31 desta lei, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Agências, observando-se a seguinte composição e limites:"

**JUSTIFICAÇÃO**

A emenda que ora propomos vem garantir que os servidores da ANATEL, ANP, ANTAQ, ANTT, ANCINE, ANEEL, ANS e ANAC, possam gozar do direito à Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação, em substituição à GDATA, considerando o desempenho de suas atividades nas Agências Reguladoras e seus respectivos enquadramentos nos Planos Especiais de Cargos das referidas Agências.

**Data:** 05/07/2006

**Autor:** MANINHA

MPV 304

PROJETO DE LEI Nº  
MPV 304/2006

00038

COMISSÃO DE

AUTOR: DEPUTADO Luiz Sérgio

PARTIDO  
PT

UF  
RJ

PÁGINA  
01/01

TEXTO/JUSTIFICAÇÃO

Ao Senhor Relator da MP n.º 304/2006

Submeto a Vossa Excelência a Emenda a Medida Provisória n.º 304, de 30 de junho de 2006.

EMENDA:

O artigo 33 da Medida provisória n.º 304, de 30 de junho de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

Fica instituída, a partir de 1º de setembro de 2006, a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos das Agências Reguladoras, previsto no Artigo 31 da referida Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Autarquias Especiais, observando-se a seguinte composição e limites:

JUSTIFICATIVA

É a presente EMENDA necessária para corrigir uma distorção e, por que não falarmos uma injustiça cometida em face dos servidores dos quadros específicos das Agências Reguladoras, regidos pela Lei n.º 8.112, de 10 de dezembro de 1990, e redistribuídos para as referidas autarquias de regulação. Destacamos, que o artigo 33 da Medida Provisória em questão, cria a GEDR - Gratificação de Efetivo Desempenho de Regulação, devida somente aos servidores da ANVISA. Cabe destacar também, que os servidores das demais agências de regulação, não contempladas pela referida gratificação, exercem as mesmas atividades profissionais de fiscalização, regulação e no âmbito administrativo, portanto, estão na mesma situação jurídica, técnica e administrativa. Ressaltamos que a não extensão da referida gratificação a esses servidores perpetuará uma profunda disparidade salarial, entre servidores que exercem a mesma atividade meio e fim, causando um grande desestímulo entre esses servidores que foram os pioneiros nas Agências Reguladoras.

04/06/06

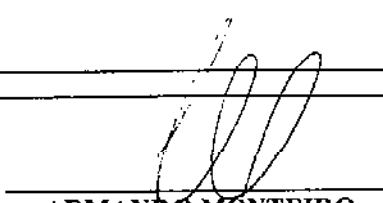
DATA

  
ASSINATURA PARLAMENTAR

**MPV 304**

**00039**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>data</b> 04/07/06	<b>proposição</b> <b>Medida Provisória nº 304/2006</b>			
<b>autor</b> <b>DEPUTADO ARMANDO MONTEIRO</b>	<b>nº do prontuário</b>			
1 <input type="checkbox"/> Supressiva    2 <input type="checkbox"/> Substitutiva    3 <input checked="" type="checkbox"/> Modificativa    4 <input type="checkbox"/> Aditiva    5 <input type="checkbox"/> Substitutivo global				
<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>
<b>TEXTO / JUSTIFICAÇÃO</b>				
<p>O artigo 33 da Medida Provisória nº 304, de 30 de junho de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>Fica instituída, a partir de 1º de setembro de 2006, a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação – GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos das Agências Reguladoras, previsto no Artigo 31 da referida Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Autarquias Especiais, observando-se a seguinte composição e limites:</p> <p>Justificativa:</p> <p>É a presente EMENDA necessária para corrigir uma distorção e, por que não falarmos uma injustiça cometida em face dos servidores dos quadros específicos das Agências Reguladoras, regidos pela Lei nº 8.112, de 10 de dezembro de 1990, e redistribuídos para as referidas autarquias de regulação. Destacamos, que o artigo 33 da Medida Provisória em questão, cria a GEDR – Gratificação de Efetivo Desempenho de Regulação, devida somente aos servidores da ANVISA. Cabe destacar também, que os servidores das demais agências de regulação, não contempladas pela referida gratificação, exercem as mesmas atividades profissionais de fiscalização, regulação e no âmbito administrativo, portanto, estão na mesma situação jurídica, técnica e administrativa. Ressaltamos que a não extensão da referida gratificação a esses servidores perpetuará uma profunda disparidade salarial, entre servidores que exercem a mesma atividade meio e fim, causando um grande desestímulo entre esses servidores que foram os pioneiros nas Agências Reguladoras.</p>				
<b>PARLAMENTAR</b>				
04/06/06 Data		 <b>ARMANDO MONTEIRO</b> <b>DEPUTADO FEDERAL</b>		

**MPV 304**

**PROJETO DE LEI Nº  
MPV 304/2006**

**00040**

**COMISSÃO DE**

	PARTIDO	UF	PÁGINA
AUTOR: DEPUTADO Gonzaga Patriota	PSB	PE	01/01

**TEXTO/JUSTIFICAÇÃO**

Ao Senhor Relator da MP n.º 304/2006

Submeto a Vossa Excelência a Emenda a Medida Provisória n.º 304, de 30 de junho de 2006.

**EMENDA:**

O artigo 33 da Medida provisória n.º 304, de 30 de junho de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

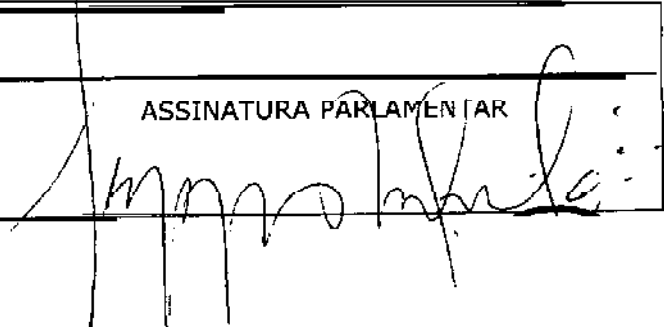
Fica instituída, a partir de 1º de setembro de 2006, a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos das Agências Reguladoras, previsto no Artigo 31 da referida Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Autarquias Especiais, observando-se a seguinte composição e limites:

**JUSTIFICATIVA**

É a presente EMENDA necessária para corrigir uma distorção e, por que não falarmos uma injustiça cometida em face dos servidores dos quadros específicos das Agências Reguladoras, regidos pela Lei n.º 8.112, de 10 de dezembro de 1990, e redistribuídos para as referidas autarquias de regulação. Destacamos, que o artigo 33 da Medida Provisória em questão, cria a GEDR - Gratificação de Efetivo Desempenho de Regulação, devida somente aos servidores da ANVISA. Cabe destacar também, que os servidores das demais agências de regulação, não contempladas pela referida gratificação, exercem as mesmas atividades profissionais de fiscalização, regulação e no âmbito administrativo, portanto, estão na mesma situação jurídica, técnica e administrativa. Ressaltamos que a não extensão da referida gratificação a esses servidores perpetuará uma profunda disparidade salarial, entre servidores que exercem a mesma atividade meio e fim, causando um grande desestímulo entre esses servidores que foram os pioneiros nas Agências Reguladoras.

04/06/06  
DATA

ASSINATURA PARLAMENTAR



PROJETO DE LEI Nº  
MPV 304/2006

MPV 304

COMISSÃO DE

00041

AUTOR: DEPUTADO Teresinha Fernandes

PARTIDO  
PT

UF  
MA

PÁGINA  
01/01

TEXTO/JUSTIFICAÇÃO

Ao Senhor Relator da MP n.º 304/2006

Submeto a Vossa Excelência a Emenda a Medida Provisória n.º 304, de 30 de junho de 2006.

EMENDA:

O artigo 33 da Medida provisória n.º 304, de 30 de junho de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

Fica instituída, a partir de 1º de setembro de 2006, a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos das Agências Reguladoras, previsto no Artigo 31 da referida Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Autarquias Especiais, observando-se a seguinte composição e limites:

JUSTIFICATIVA

É a presente EMENDA necessária para corrigir uma distorção e, por que não falarmos uma injustiça cometida em face dos servidores dos quadros específicos das Agências Reguladoras, regidos pela Lei n.º 8.112, de 10 de dezembro de 1990, e redistribuídos para as referidas autarquias de regulação. Destacamos, que o artigo 33 da Medida Provisória em questão, cria a GEDR - Gratificação de Efetivo Desempenho de Regulação, devida somente aos servidores da ANVISA. Cabe destacar também, que os servidores das demais agências de regulação, não contempladas pela referida gratificação, exercem as mesmas atividades profissionais de fiscalização, regulação e no âmbito administrativo, portanto, estão na mesma situação jurídica, técnica e administrativa. Ressaltamos que a não extensão da referida gratificação a esses servidores perpetuará uma profunda disparidade salarial, entre servidores que exercem a mesma atividade meio e fim, causando um grande desestímulo entre esses servidores que foram os pioneiros nas Agências Reguladoras.

04/06/06

DATA

  
ASSINATURA PARLAMENTAR

**MPV 304**

**00042**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304 /2006**

**EMENDA ADITIVA**

Art. 33. Fica instituída, a partir de 1º de setembro de 2006, a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos dos Planos Especiais de Cargos das Agências Nacionais de Regulação, de que tratam a Lei 10.882/2004 e o artigo 31 desta Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Agências, observando-se a seguinte composição e limites:

**Justificativa:**

A Emenda que ora propomos vem garantir que os servidores da ANATEL, ANP, ANTAQ, ANTT, ANCINE, ANEEL, ANS e ANAC, possam gozar do direito a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação, em substituição da GDATA, considerando o desempenho de suas atividades nas Agências Reguladoras e seus respectivos enquadramentos nos Planos Especiais de Cargos das referidas Agências.

Com a aceitação da nova redação ao artigo, que seja adequada também a redação nos demais artigos e parágrafos da Medida Provisória, de maneira a corrigir onde constar ANVISA, para Agências Reguladoras.

Em, 6 de Julho de 2006.

  
Deputado SIGMARINGA SEIXAS



**MPV 304**

**00043**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304 /2006**

**EMENDA ADITIVA**

Art. 36. Enquanto não forem editados os atos referidos nos §§ 1º e 2º do art. 33, e até que sejam processados os resultados da avaliação de desempenho, a GEDR corresponderá a sessenta e três por cento incidentes sobre o vencimento básico do servidor.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GEDR.

**§ 3º O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas das Agências Reguladoras.**

**Justificativa:**

A Emenda proposta corrige tamanha injustiça para com os servidores que trabalharam toda a sua vida profissional na atividade regulatória, ficando esquecidos pela referida Medida Provisória.

Em, 6 de Julho de 2006.

  
**Deputado SIGMARINGA SEIXAS**

MPV 304

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00044

Data 05/07/2006	Proposição Medida Provisória nº 304/2006.			
Autor Dep. MANINHA	nº do prontuário			
1 Supressiva    2. <input type="checkbox"/> Substitutiva    3. <input type="checkbox"/> Modificativa    4. <input type="checkbox"/> Aditiva    5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global				
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA MODIFICATIVA

Inclua-se no artigo 33 o parágrafo 6º com a seguinte redação:

**"Art. 33 ....omissis.**

**§ 6º A Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação - GDATR, de que trata a Lei 11.292 de 26/04/2006, no que se refere aos seus percentuais, passa a observar as seguintes composições e limites:**

**I - até trinta e cinco por cento, incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e**

**II - até quarenta por cento, incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.**

JUSTIFICAÇÃO

A instituição da GEDR, no artigo 33 da MP 304 de 30/06/2006, vem reconhecer a importância das atividades da Agência Reguladora, independente se esta atividade se desenvolve na área fim ou meio da instituição.

Com esse entendimento, faz-se necessário que a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação - GDATR, devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo das referidas Agências Reguladoras, se assemelhe aos mesmos percentuais já dispostos na Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação - GDAR, e agora, também na Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR.

Data: 05/07/2006

  
Autor: MANINHA

MPV 304

00045

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data		proposição		
04/07/2006		Medida Provisória nº 304		
autor		nº do prontuário		
Deputado Carlos Santana		290		
1 <input type="radio"/> Supressiva	2 <input type="radio"/> Substitutiva	3 <input type="radio"/> Modificativa	4 <input type="radio"/> Aditiva	5 <input type="radio"/> Substitutivo global
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alinea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

Inclua-se no artigo 33º da Medida provisória nº 304, de 29 de junho de 2006 a seguinte emenda:

Fica instituída, a partir de 1º de setembro de 2006, a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, *devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos das Agências Reguladoras*, previsto no Artigo 31 da referida Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Autarquias Especiais, observando-se a seguinte composição e limites.

## JUSTIFICATIVA

É a presente EMENDA necessária para corrigir uma distorção e, por que não falarmos uma injustiça cometida em face dos servidores dos quadros específicos das Agências Reguladoras, regidos pela Lei nº 8.112, de 10 de dezembro de 1990, e redistribuídos para as referidas autarquias de regulação. Destacamos que o artigo 33 da Medida Provisória em questão, cria a GEDR - Gratificação de Efetivo Desempenho de Regulação, devida somente aos servidores da ANVISA. Cabe destacar ainda, que os servidores das demais agências de regulação, não contempladas pela referida gratificação, exercem as mesmas atividades profissionais de fiscalização, regulação e no âmbito administrativo, portanto, estão na mesma situação jurídica, técnica e administrativa, e que a não extensão da referida gratificação a esses servidores perpetuará uma profunda disparidade salarial, entre servidores que exercem a mesma atividade meio e fim, causando um profundo desestímulo entre esses servidores que foram os pioneiros nas Agências Reguladoras

PARLAMENTAR

**MPV 304**

PROJETO DE LEI Nº  
MPV 304/2006

**00046**

COMISSÃO DE

AUTOR: DEPUTADO Walter Pinheiro

PARTIDO  
PT

UF  
BA

PÁGINA  
01/01

**TEXTO/JUSTIFICAÇÃO**

Ao Senhor Relator da MP n.º 304/2006

Submeto a Vossa Excelência a Emenda a Medida Provisória n.º 304, de 30 de JUNHO de 2006.

**EMENDA:**

Inclua-se no artigo 33º da Medida provisória n.º 304, de 30 de junho de 2006 a seguinte emenda:

Fica instituída, a partir de 1º de setembro de 2006, a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos das Agências Reguladoras, previsto no Artigo 31 da referida Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas *Autarquias Especiais*, observando-se a seguinte composição e limites:

**JUSTIFICATIVA**

É a presente EMENDA necessária para corrigir uma distorção e, por que não falarmos uma injustiça cometida em face dos servidores dos quadros específicos das Agências Reguladoras, regidos pela Lei n.º 8.112, de 10 de dezembro de 1990, e redistribuídos para as referidas autarquias de regulação. Destacamos que o artigo 33 da Medida Provisória em questão, cria a GEDR - Gratificação de Efetivo Desempenho de Regulação, devida somente aos servidores da ANVISA. Cabe destacar ainda, que os servidores das demais agências de regulação, não contempladas pela referida gratificação, exercem as mesmas atividades profissionais de fiscalização, regulação e no âmbito administrativo, portanto, estão na mesma situação jurídica, técnica e administrativa, e que a não extensão da referida gratificação a esses servidores perpetuará uma profunda disparidade salarial, entre servidores que exercem a mesma atividade meio e fim, causando um profundo desestímulo entre esses servidores que foram os pioneiros nas Agências Reguladoras.



ASSINATURA PARLAMENTAR

04/07/06

DATA

MPV 304

**EMENDA A MEDIDAS PROVISÓRIAS  
CRÉDITO EXTRAORDINÁRIO**

00047

INSTRUÇÕES NO VERSO	MEDIDAS PROVISÓRIAS 304/06	PÁGINA 06
---------------------	-------------------------------	--------------

TEXTO

Ao Senhor Relator da MP n.º 304/2006

Submeto a Vossa Excelência a Emenda a Medida Provisória n.º 304, de 30 de JUNHO de 2006.

**EMENDA:**

O Artigo 33 da Medida Provisória n.º 304, de 30 de junho de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

Fica instituída, a partir de 1º de setembro de 2006, a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos das Agências Reguladoras, previsto no Artigo 31 da referida Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Autarquias Especiais, observando-se a seguinte composição e limites:

JUSTIFICAÇÃO

É a presente EMENDA necessária para corrigir uma distorção e, por que não falarmos uma injustiça cometida em face dos servidores dos quadros específicos das Agências Reguladoras, regidos pela Lei n.º 8.112, de 10 de dezembro de 1990, e redistribuídos para as referidas autarquias de regulação. Destacamos que o artigo 33 da Medida Provisória em questão, cria a GEDR - Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação, devida somente aos servidores da ANVISA. Cabe destacar ainda, que os servidores das demais agências de regulação, não contempladas pela referida gratificação, exercem as mesmas atividades profissionais de fiscalização, regulação e no âmbito administrativo, portanto, estão na mesma situação jurídica, técnica e administrativa. Ressaltamos também que a não extensão da referida gratificação a esses servidores perpetuará uma profunda disparidade salarial, entre servidores que exercem a mesma atividade meio e fim, causando um profundo desestímulo entre esses servidores que foram os pioneiros nas Agências Reguladoras.

CÓDIGO	NOME DO PARLAMENTAR Ricardo Barros	UF PR	PARTIDO PP
DATA 11	ASSINATURA 		

MPV 304

00048

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data	Proposição Medida Provisória nº 304, de 2006
------	---

Autor Deputado LUIZ CARLOS	Nº do prontuário
-------------------------------	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2 <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. X <input checked="" type="checkbox"/> Modificava	4 <input type="checkbox"/> Aditiva	5 <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	---	---	------------------------------------	--

Página	Artigos 34 e 35	Parágrafos	Inciso	alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

Dê-se aos arts. 34 e inciso I do 35 da Medida Provisória nº 304, de 2006, a seguinte redação:

"Art. 34. O titular de cargo efetivo do Plano Especial de Cargos a que se refere o art. 33, em exercício na ANVISA, quando ocupante de cargo comissionado CCT I, II, III, IV e V, CGE I, II, III e IV, CAS I e II, CA I, II e III, CD I e II, ou cargos equivalentes, fará jus à GEDR e terá como avaliação individual e institucional o percentual atribuído a título de avaliação institucional à ANVISA, que incidirá sobre o valor máximo de cada parcela."

"Art. 35. ...."

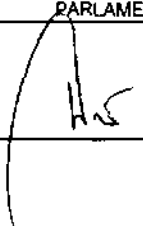
I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GEDR calculada com base nas regras aplicáveis no caso previsto no art. 34; e  
....."

JUSTIFICATIVA

Fazer distinção entre ocupantes de cargos comissionados de maior e de menor valor representa a possibilidade de, repentinamente, todo um estímulo criado em torno da gratificação ora implementada ser desvirtuado, criando animosidades e resistências entre os diversos integrantes das carreiras abrangidas pelo PECMA (Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA).

Atribuir aos superiores notas máximas de avaliação sem os envolver com os resultados alcançados pela Instituição - algo que é cobrado dos cargos comissionados de menor valor e dos demais servidores integrantes do PECMA - vai de encontro às melhores doutrinas da Administração moderna, que já comprovaram que o desempenho de uma instituição está diretamente relacionado ao resultado de entrosamento estabelecido entre superiores e subordinados e ao comprometimento estabelecido entre eles.

PARLAMENTAR



MPV 304

00049

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data	proposição <b>Medida Provisória nº 304, de 2006</b>
------	--

Autor <b>Deputado LUIZ CARLOS</b>	Nº do prontuário
--------------------------------------	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2 <input type="checkbox"/> Substitutiva	3 <input checked="" type="checkbox"/> Modificava	4 <input type="checkbox"/> Aditiva	5 <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	---	--	------------------------------------	--

Página	Artigo 35	Parágrafos	Inciso II	alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

Dê-se ao inciso II do art. 35 da Medida Provisória nº 304, de 2006, a seguinte redação:

"Art. 35. ....

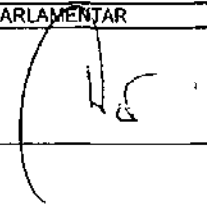
.....  
II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no caput e no inciso I deste artigo, o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, DAS 4, ou equivalentes, perceberá a GEDR no valor de setenta e cinco por cento do seu valor máximo."

**JUSTIFICATIVA**

Fazer distinção entre ocupantes de cargos comissionados de maior e de menor valor representa a possibilidade de, repentinamente, todo um estímulo criado em torno da gratificação ora implementada ser desvirtuado, criando animosidades e resistências entre os diversos integrantes das carreiras abrangidas pelo PECMA (Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA).

Com vistas a reparar essa injustiça é que apresentamos a presente emenda.

PARLAMENTAR


---

MPV 304

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00050

data 05-07-06	proposição Medida Provisória nº 304/2006
------------------	---

autor DANIEL ALMEIDA	nº do prontuário 188
-------------------------	-------------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2 <input type="checkbox"/> Substitutiva	3 <input type="checkbox"/> Modificativa	4 <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva	5 <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	---	---	---	--

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alinea
--------	--------	-----------	--------	--------

## TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Acrescenta-se o § 3 ao art. 42 da MP 304/2006

" § 3º Equiparam-se às carreiras referidas no inciso I e II deste artigo os cargos de provimento efetivo de nível superior e de nível médio, respectivamente, do Ministério da Educação, organizados em classes e padrões, na forma dos Anexos XVI e XVII desta Medida Provisória."

## JUSTIFICATIVA

Há duas décadas, os servidores efetivos de nível médio e superior do Ministério da Educação vêm perseguindo um plano de Carreira específico para aqueles que se dedicam à formulação da política educacional, fator estratégico do desenvolvimento de nosso País, com o propósito de valorizar os órgãos responsáveis, em âmbito federal, pela política educacional, reconhecendo a interdependência de funções dos órgãos e a necessidade urgente de uma valorização equânime para os servidores.

Na trajetória de negociação, sucederam-se várias reuniões dos servidores do MEC com a Administração, que sempre afirmou, nessas ocasiões, que os servidores teriam, ainda nesta Gestão, um Plano de Carreira.

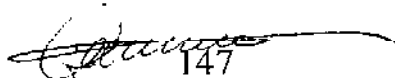
A medida provisória nº 304, de 29 de junho de 2006 contempla as Carreiras e Planos Especiais de Cargos para as autarquias FNDE (capítulo V) e INEP (capítulo VI), reconhecendo em seu texto a especificidade de cada um desses órgãos na execução da política educacional brasileira, sem nenhuma consideração específica ao MEC.

Ressaltamos que o MEC, órgão central de formulação das políticas públicas e ao qual, conseqüentemente, a ele estão ligadas diversas atividades inerentes à gestão e financiamento da educação, não está incluso entre as carreiras especiais. Foi incluído apenas no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), um enquadramento da categoria que se apresenta absolutamente contraditório na busca por uma valorização específica das atividades desempenhadas e com a política do governo que enfatiza educação como prioridade.

Neste sentido, dentro de uma concepção ampliada de política pública, que vai desde sua formulação, implementação, monitoramento, avaliação e pesquisa, e numa atitude de reconhecimento da interdependência de funções dessas Autarquias com a Administração Direta, não se faz coerente a edição de uma MP que prioriza somente dois dos órgãos da administração federal com atividades afins e não inclui o Ministério da Educação, locus central, no âmbito da administração federal, da formulação e acompanhamento da política educacional brasileira.

Diante do exposto, nada mais que coerente a equiparação dos servidores desta Pasta nas carreiras especiais editadas na MP e que são análogas às carreiras dos servidores do MEC, a fim de preservar a isonomia entre os trabalhadores da educação.

PARLAMENTAR



147



## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304/

### EMENDA ADITIVA

**MPV 304**

Acrescenta-se o § 3 ao art. 42 da MP 304/2006

**00051**

“ § 3º Equiparam-se às carreiras referidas no inciso I e II deste artigo os cargos de provimento efetivo de nível superior e de nível médio, respectivamente, do Ministério da Educação, organizados em classes e padrões, na forma dos Anexos XVI e XVII desta Medida Provisória.”

### JUSTIFICATIVA

Há duas décadas, os servidores efetivos de nível médio e superior do Ministério da Educação vêm perseguindo um plano de Carreira específico para aqueles que se dedicam à formulação da política educacional, fator estratégico do desenvolvimento de nosso País, com o propósito de valorizar os órgãos responsáveis, em âmbito federal, pela política educacional, reconhecendo a interdependência de funções dos órgãos e a necessidade urgente de uma valorização equânime para os servidores.

Na trajetória de negociação, sucederam-se várias reuniões dos servidores do MEC com a Administração, que sempre afirmou, nessas ocasiões, que os servidores teriam, ainda nesta Gestão, um Plano de Carreira.

A medida provisória nº 304, de 29 de junho de 2006 contempla as Carreiras e Planos Especiais de Cargos para as autarquias FNDE (capítulo V) e INEP (capítulo VI), reconhecendo em seu texto a especificidade de cada um desses órgãos na execução da política educacional brasileira, sem nenhuma consideração específica ao MEC.

Ressaltamos que o MEC, órgão central de formulação das políticas públicas e ao qual, conseqüentemente, a ele estão ligadas diversas atividades inerentes à gestão e financiamento da educação, não está incluso entre as carreiras especiais. Foi incluído apenas no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), um enquadramento da categoria que se apresenta absolutamente contraditório na busca por uma valorização específica das atividades desempenhadas e com a política do governo que enfatiza educação como prioridade.

Neste sentido, dentro de uma concepção ampliada de política pública, que vai desde sua formulação, implementação, monitoramento, avaliação e pesquisa, e numa atitude de reconhecimento da interdependência de funções dessas Autarquias com a Administração Direta, não se faz coerente a edição de uma MP que prioriza somente dois dos órgãos da administração federal com atividades afins e não inclui o Ministério da Educação, locus central, no âmbito da administração federal, da formulação e acompanhamento da política educacional brasileira.

Diante do exposto, nada mais que coerente a equiparação dos servidores desta Pasta nas carreiras especiais editadas na MP e que são análogas às carreiras dos servidores do MEC, a fim de preservar a isonomia entre os trabalhadores da educação.

Em, 06 de julho de 2006.

  
Deputado SIGMARINGA SEIXAS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304 - - - - -  
(DO PODER EXECUTIVO)

EMENDA ADITIVA Nº \_\_\_\_\_

**MPV 304**

**00052**

CAPÍTULO VIII

CARREIRA DE SUPORTE ÀS ATIVIDADES POLÍCIAIS FEDERAIS

Art.69. Fica reestruturado o Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, objeto pela Lei nº. 10.682, de 28 de maio de 2003, que passará a denominar-se Carreira de Suporte às Atividades Policiais Federais-CASAPF, destinada ao desempenho das atividades de natureza técnico-administrativo e logístico, essencial à realização das atividades fins do Departamento de Polícia Federal, composta dos cargos de Analista da Polícia Federal, Técnico da Polícia Federal e Auxiliar da Polícia Federal, estruturados em classes e padrões, na forma do Anexo XXVIII.

Art.70. Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de que trata a Lei nº. 10.682, de 28 de maio de 2003, serão enquadrados na Carreira de Suporte às Atividades Policiais Federais, do art. 69, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos e formação profissional e posição relativa na Tabela de Correlação, constante do Anexo XXIX.

§1º. Os cargos de Analista da Polícia Federal e Técnico da Polícia Federal serão estruturados em áreas de atividades e especializações profissionais, de acordo com o interesse da Administração.

§2º. As atribuições dos cargos, observadas as áreas de atividades e especializações profissionais, serão descritas em regulamento.

Art.71. O ingresso nos cargos referidos no art.69, far-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas, no primeiro padrão de vencimento da classe inicial do respectivo cargo.

Art.72. São requisitos de escolaridade para o ingresso nos cargos de Analista da Polícia Federal e Técnico da Polícia Federal a serem especificados nos editais de concurso:

I. Para o cargo de Analista da Polícia Federal, diploma de conclusão de ensino superior e, se for o caso, habilitação legal específica.

II. Para o cargo de Técnico da Polícia Federal, diploma de conclusão de ensino médio e, se for o caso, habilitação legal específica.

Art.73. Os vencimentos básicos dos cargos da Carreira de Suporte às Atividades Policiais Federais passam a ser os constantes do Anexo XXX, desta Medida Provisória.

Art.74. São devidas aos servidores integrantes da Carreira de Suporte às Atividades Policiais Federais, de forma não cumulativa, a Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Federal-GEAPF, instituída pela Lei nº. 11.095, de 13 de Janeiro de 2005, e a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa-GDATA, instituída pela Lei nº. 10.404, de 09 de Janeiro de 2002.

Art.75. Os cargos de nível auxiliar manterão a nomenclatura antiga e serão transformados em cargos de Técnico da Polícia Federal à medida que vagarem.

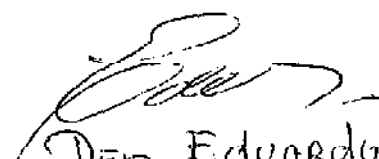
Parágrafo único. Os atuais ocupantes dos cargos de nível auxiliar serão enquadrados, no cargo de Técnico da Polícia Federal para efeitos de vencimentos, no padrão de valor igual ou imediatamente superior ao de seu padrão de origem na classe inicial do cargo de Técnico da Polícia Federal.

Art.76. O enquadramento dos servidores dos cargos de que trata o art. 70 desta Medida Provisória na Carreira de Suporte às Atividades Policiais Federais – CASAPF dar-se-á mediante opção irrevogável do servidor a ser formalizada no prazo de até 90 dias após a publicação desta Medida Provisória, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XXXI desta Medida Provisória.

Art.77. Aplicam-se as disposições desta Medida Provisória aos aposentados e pensionistas.

#### . JUSTIFICATIVA

É necessária a reestruturação do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal, para dotar a Carreira de Suporte às Atividades Policiais Federais de cargos específicos para o exercício das competências constitucionais e legais da Polícia Federal, bem como a elaboração de tabela vencimental própria, de forma a dar um tratamento o mais isonômico possível com os diversos seguimentos do serviço público federal, que tiveram alteração de suas tabelas de vencimento. Esta medida vem a beneficiar e valorizar os servidores da Carreira de Suporte, requisito essencial para o desempenho das suas funções com mais qualidade, otimizando assim as competências da Instituição, evitando com isso a evasão de servidores qualificados e adequados ao perfil dos cargos, o que permite também a liberação dos policiais federais para as atividades fins.

  
Dep. Edunardo Valverde  
PTB/RO

ANEXO XXVIII

TABELA DE ENQUADRAMENTO

NÍVEL INTERMEDIÁRIO E NÍVEL SUPERIOR

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE
ESPECIAL	III	III	ESPECIAL
	II	II	
	I	I	
C	VI	V	B
	V	IV	
	IV		
	III	III	
	II	II	
	I		
B	VI	I	A
	V	V	
	IV		
	III	IV	
	II		
	I		
A	V	III	
	IV	II	
	III		
	II		
	I	I	

ANEXO XXIX  
TABELA DE CORRELAÇÃO

**CARGO: Analista da Polícia Federal**  
**NÍVEL: Superior**

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA	
CARGOS	CARGO	ÁREA	ESPECIALIDADE
Administrador	<b>ANALISTA DE POLÍCIA FEDERAL</b>	ADMINISTRATIVA	Administração
Arquiteto		ARQUITETURA E ENGENHARIA	Arquitetura
Engenheiro			Civil, Aeronaves, Telecomunicações, Eletricista, Mecânico
Arquivista		DOCUMENTAÇÃO	Arquivologia
Bibliotecário			Biblioteconomia
Estatístico			Estatística
Técnico em Assuntos Culturais			Museologia
Contador		ORÇAMENTÁRIA	Contabilidade
Economista			Economia
Técnico em Assuntos Educacionais		EDUCAÇÃO E ENSINO	Educação Física, Filosofia, Sociologia, <i>Pedagogia</i>
Técnico em Comunicação Social	<b>ANALISTA DE POLÍCIA FEDERAL</b>	COMUNICAÇÃO	Jornalismo, Relações Públicas
Assistente Social		SAÚDE	Serviço Social
Enfermeiro			Enfermagem
Farmacêutico			Farmácia
Médico			Medicina: Clínica Médica, Cardiologia, Ortopedia, Psiquiatria
Médico Veterinário			Medicina Veterinária
Nutricionista			Nutrição
Odontólogo			Odontologia
Psicólogo			Psicologia: Clínico e Organizacional

TABELA DE CORRELAÇÃO

**CARGO: Técnico da Polícia Federal**

**NÍVEL: Intermediário**

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA		
CARGOS	CARGO	ÁREA	ESPECIALIDADE
Agente Administrativo	<b>TÉCNICO DA POLÍCIA FEDERAL</b>	ADMINISTRATIVA	-----
Agente de Cinefotografia e Microfilmagem			
Agente de Mecanização e Apoio			
Agente de Portaria			
Agente de Serviços Complementares			
Agente de Vigilância			
Artífice de Artes Gráficas			
Artífice de Carpintaria e Marcenaria			
Artífice de Eletricidade e Comunicações			
Artífice de Mecânica			
Artífice de Obras e Metalurgia			
Auxiliar Operacional de Serviços Diversos			
Datilógrafo			
Telefonista			

	SITUAÇÃO NOVA		
CARGOS	CARGO	ÁREA	ESPECIALIDADE
Agente de Comunicação Social	<b>TÉCNICO DA POLÍCIA FEDERAL</b>	APOIO ESPECIALIZADO	Comunicação Social
Agente de Telecomunicações e Eletricidade			Telecomunicações e Eletricidade
Desenhista			Desenhista
Técnico em Contabilidade			Técnico em Contabilidade
Auxiliar de Assuntos Educacionais			Assuntos Educacionais
Motorista			Transportes
Auxiliar de Enfermagem		SAÚDE	Auxiliar de Enfermagem
Técnico de Laboratório			Técnico de Laboratório
Técnico de Segurança do Trabalho			Segurança do Trabalho
Operador de Computação		INFORMÁTICA	Operador de Computador
Perfurador Digitador			Digitação
Programador			Programação

## TABELA DE CORRELAÇÃO

**CARGO:** Auxiliar da Polícia Federal**NÍVEL:** Auxiliar

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO PROPOSTA		
	CARGO	ÁREA	ESPECIALIDADE
Auxiliar Operacional em Agropecuária	<b>AUXILIAR DA POLÍCIA FEDERAL</b>	-----	-----
Artífice de Mecânica			
Auxiliar de Cinefotografia e Microfilmagem			
Auxiliar Operacional de Serviços Diversos			
Agente de Telecomunicações e Eletricidade			



## ANEXO XXX

### Tabela I

**Cargo: Analista da Polícia Federal**

Nível	Cargo	Classe	Padrão	Vencimento Básico
Superior	Cargo de Nível Superior da Carreira de Suporte às Atividades Policiais Federais, regidos pela Lei n 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Departamento de Polícia Federal.	Especial	III	3.622,82
			II	3.476,80
			I	3.336,65
			V	3.141,85
			IV	3.015,21
		B	III	2.893,69
			II	2.724,75
			I	2.614,93
		A	V	2.509,51
			IV	2.363,01
			III	2.267,78
			II	2.176,37
			I	2.049,31

### Tabela II

**Cargo: Técnico da Polícia Federal**

Nível	Cargo	Classe	Padrão	Vencimento Básico
Intermediário	Cargo de Nível Intermediário da Carreira de Suporte às Atividades Policiais Federais, regidos pela Lei n 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Departamento de Polícia Federal.	Especial	III	1.746,22
			II	1.679,67
			I	1.615,49
		B	V	1.553,57
			IV	1.493,79
			III	1.436,13
			II	1.380,35
			I	1.326,46
		A	V	1.274,54
			IV	1.224,25
			III	1.175,70
			II	1.128,71
			I	1.083,29

ANEXO XXXI  
TERMO DE OPÇÃO  
(Art. 76)

<b>CARREIRA DE SUPORTE ÀS ATIVIDADES POLICIAIS FEDERAIS DO DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL – CASAPF.</b>		
Nome:		Cargo:
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
	Cidade:	Estado:
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"><span>Servidor ativo ( )</span><span>Aposentado ( )</span><span>Pensionista ( )</span></div>		
<p>Venho nos termos da Medida Provisória nº _____, de _____ de _____ de 2006, e observado o disposto no art. 76, optar por integrar a Carreira de Suporte às Atividades Policiais Federais e recebimento dos vencimentos e vantagens fixados pela mesma Medida Provisória.</p> <p>Local e data _____ / _____ / _____</p> <p>Assinatura _____</p>  <p>Recebido em: _____ / _____ / _____</p> <p>Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC</p>		

**MPV 304**

**00053**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>Data</b> 06/07/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304, de 2006
---------------------------	--

<b>Autor</b> Deputado Gervásio Augusto Oliveira	<b>nº do prontuário</b>
--	-------------------------

1. <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> substitutiva	3. <input type="checkbox"/> modificativa	4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
--	--	--	--	---

<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>Alinea</b>
---------------	---------------	------------------	---------------	---------------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

**ACRESCENTE-SE À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304, DE 2006, O SEGUINTE:**

**EMENDA 3:**

Fica suprimido o disposto nos parágrafos 1º e 2º, do artigo 71, da Medida Provisória nº 304/2006.

**JUSTIFICAÇÃO**

Tal qual foram redigidos os dispositivos em questão, implicarão eles em verdadeira penalidade imposta a servidores que, em razão do exercício de atividades sujeitas à ação de agentes nocivos à saúde ou à integridade física, gozam de jornada de trabalho reduzida por norma legal específica, aplicando-lhes a redução proporcional de seus vencimentos.

A proposta, a nosso ver, contraria os dispositivos constitucionais que visam proteger o trabalho exercido em situações sujeitas à ação de agentes nocivos à saúde ou à integridade física do trabalhador (CF, artigo 7º, XIII, XIV e XXII), de modo que a sua exposição por um tempo maior que o limite legal conduziria, no mais das vezes, seqüelas que, em última análise, gerariam prejuízos para o próprio erário;

PARLAMENTAR

**MPV 304**

**00054**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

data	proposição <b>Medida Provisória nº 304, de 2006</b>
------	--

Deputado <b>LUÍZ CARREIRA</b>	Autor	Nº do prontuário
-------------------------------	-------	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2 <input type="checkbox"/> Substitutiva	3 <input checked="" type="checkbox"/> Modificava	4 <input type="checkbox"/> Aditiva	5 <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	---	--	------------------------------------	--

Página	Artigo 74	Parágrafos	Incisos I e II	alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

Dê-se ao art. 74 da Medida Provisória nº 304, de 2006, a seguinte redação:

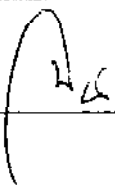
“Art. 74. O titular de cargos efetivos referidos no art. 1º e nos art. 12, 40, 42, 53 e 55 desta Lei, em exercício nos órgãos ou entidades de lotação, quando ocupante de cargo comissionado de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, DAS 4, DAS 3, DAS 2, DAS 1 e de função de confiança, ou equivalentes, fará jus à Gratificação de Desempenho da respectiva Carreira ou Plano Especial de Cargos, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, percebendo até cem por cento do valor máximo da respectiva Gratificação de Desempenho, exclusivamente em decorrência do resultado da avaliação institucional.”

**JUSTIFICATIVA**

Fazer distinção entre ocupantes de cargos comissionados de maior e de menor valor representa a possibilidade de, repentinamente, todo um estímulo criado em torno da gratificação ora implementada ser desvirtuado, criando animosidades e resistências entre os diversos integrantes das carreiras abrangidas pelo art. 74 da MP nº 304, de 2006.

Atribuir aos superiores notas máximas de avaliação sem os envolver com os resultados alcançados pela Instituição – algo que é cobrado dos cargos comissionados de menor valor e dos demais servidores respaldados no art. 74 da MP – vai de encontro às melhores doutrinas da Administração moderna, que já comprovaram que o desempenho de uma instituição está diretamente relacionado ao resultado de entrosamento estabelecido entre superiores e subordinados e ao comprometimento estabelecido entre eles.

PARLAMENTAR


---

MPV 304

00055

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data	proposição Medida Provisória nº 304, de 2006
------	---

Deputado	Autor LUIZ CARNEIRO	Nº do prontuário
----------	------------------------	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. X Modificava	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	--	-----------------	-------------------------------------	---

Página	Artigo 75	Parágrafos	Inciso II	alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

Dê-se ao inciso II do art. 75 da Medida Provisória nº 304, de 2006, a seguinte redação:

"Art. 75. ....

.....  
II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no inciso I deste artigo, o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, DAS 4, ou equivalentes, perceberá a respectiva Gratificação de Desempenho no valor de setenta e cinco por cento do seu valor máximo."

JUSTIFICATIVA

Fazer distinção entre ocupantes de cargos comissionados de maior e de menor valor representa a possibilidade de, repentinamente, todo um estímulo criado em torno da gratificação ora implementada ser desvirtuado, criando animosidades e resistências entre os diversos integrantes das carreiras abrangidas pelos arts. 74 e 75 da MP nº 304, de 2006.

Com vistas a reparar essa injustiça é que apresentamos a presente emenda.

PARLAMENTAR
-------------

MPV 304

00056

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 06/07/2006	Proposição Medida Provisória nº 304, de 2006
--------------------	---

Autor Deputado Gervásio Augusto Oliveira	nº do prontuário
---	------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2 <input type="checkbox"/> Substitutiva	3 <input type="checkbox"/> Modificativa	4 <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva	5 <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	---	---	---	--

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alinea
--------	--------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

ACRESCENTE-SE À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304, DE 2006, O SEGUINTE:

**EMENDA 1:**

O artigo 77, da Medida Provisória nº 304, de 30.6.2006, fica acrescido do seguinte Parágrafo Único:

Art. 77 (...)

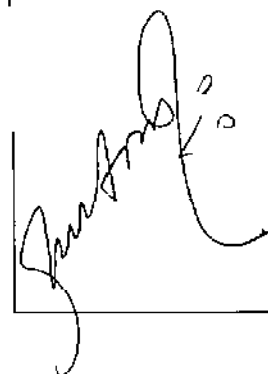
Parágrafo Único: Para fins de incorporação das gratificações de que trata este artigo às aposentadorias e pensões, serão considerados os períodos de fruição das respectivas gratificações de desempenho que lhes são antecessoras.

**JUSTIFICAÇÃO**

No que toca especificamente às novas gratificações previstas nos artigos 7º, 17, 33 e 62, da Medida Provisória nº 304/2006, temos que as mesmas substituem gratificações de produtividade anteriormente vigentes, para as quais as respectivas normas legais previam prazos mínimos de fruição para que pudessem elas serem incorporadas aos proventos de aposentadoria ou pensão.

Assim, tratando-se de substituição de uma vantagem por outra, é imperioso que o período aquisitivo anterior seja considerado para fins de cumprimento dos prazos mínimos de fruição necessários à incorporação da nova vantagem às aposentadorias e pensões.


PARLAMENTAR



**MPV 304**

**00057**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

Data 04/07/2006		Proposição Medida Provisória nº 304, de 2006		
Autor Deputado Walter Pinheiro		nº do prontuário		
1 <input type="checkbox"/> Supressiva    2 <input type="checkbox"/> substitutiva    3 <input checked="" type="checkbox"/> modificativa    4 <input type="checkbox"/> aditiva    5 <input type="checkbox"/> Substitutivo global				
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				
<p>O ARTIGO 77 DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304, DE 2006 PASSA A VIGORAR COM A SEGUINTE REDAÇÃO:</p> <p>Art. 77.....</p> <p>I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004:</p> <p>a) as Gratificações de Desempenho de que tratam os arts. 7º e 33 serão correspondentes a trinta por cento do valor máximo do respectivo nível; e</p> <p>b) as Gratificações de Desempenho de que tratam os arts. 17 e 62 serão correspondentes a cinquenta por cento do valor máximo do respectivo nível."</p> <p style="text-align: center;"><b>JUSTIFICAÇÃO</b></p> <p>Esta Emenda Modificativa garante aos servidores integrantes do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA - PECMA, a manutenção dos ganhos adquiridos pela Lei nº 11.165, de 29 de julho de 2005.</p>				
PARLAMENTAR				
				

MPV 304

00058

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data	proposição Medida Provisória nº 304, de 2006
------	---

Autor Deputado <u>LUÍZ CARREIRO</u>	Nº do prontuário
--	------------------

<input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
--	--	--	-------------------------------------	---

Página	Artigo 78	Parágrafo 1º	Início	alínea
--------	-----------	--------------	--------	--------

## TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Suprima-se, no § 1º do art. 78 da Medida Provisória nº 304, de 2006, a expressão "a ser absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação de sua tabela remuneratória, concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza ou do desenvolvimento nos Planos Especiais de Cargos estruturados por esta Medida Provisória."


## JUSTIFICATIVA

Inúmeros direitos foram objeto de conquista pelos servidores, tais como adicionais por tempo de serviço, incorporações pelo exercício de funções comissionadas, diferenças salariais incorporadas em decorrência de reenquadramentos e reajustes salariais, concedidos tanto pela via administrativa quanto pela judicial.

A regulamentação de uma nova gratificação, conforme proposto pelo Poder Executivo, não pode servir como moeda de troca por direitos a muito tempo conquistados. Dizer que a remuneração não foi reduzida – vez que a concessão ou aumento de uma gratificação que a MP esteja concedendo supera certo valor pecuniário que o servidor público tenha obtido mediante vantagem pessoal – é engodo e burla ao art. 37, XV, que resguarda a irredutibilidade de vencimentos.

Ademais, a absorção de reajustes, adicionais, gratificações e outras vantagens como proposto pelo art. 78 bem como a retirada das vantagens conquistadas por vias judiciais viola os princípios constitucionais da imutabilidade da coisa julgada, da separação dos poderes, da segurança jurídica, do direito adquirido e do devido processo legal, demonstrando a inegável brutalidade com que o funcionalismo público está sendo tratado, razão pela qual é apresentada a presente emenda.

PARLAMENTAR


---



**MPV 304**

**00059**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>Data</b> 05/07/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.			
<b>Autor</b> Dep. MANINHA	<b>nº do prontuário</b>			
1 <input checked="" type="checkbox"/> Supressiva    2. <input type="checkbox"/> Substitutiva    3. <input type="checkbox"/> Modificativa    4. <input type="checkbox"/> Aditiva    5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global				
<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Substitua-se, onde houver na proposição a expressão "ANVISA", por "Agências Reguladoras"

**JUSTIFICAÇÃO**

A emenda que ora propomos, em decorrência de outra emenda ao artigo 33, vem garantir que os servidores da ANATEL, ANP, ANTAQ, ANTT, ANCINE, ANEEL, ANS e ANAC, possam gozar do direito à Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação, em substituição à GDATA, considerando o desempenho de suas atividades nas Agências Reguladoras e seus respectivos enquadramentos nos Planos Especiais de Cargos das referidas Agências.

Data: 05/07/2006

Autor: MANINHA

**MPV 304**

**00060**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

data <b>05/07/2006</b>	proposição <b>Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006</b>
---------------------------	---

autor <b>Deputado ANTÔNIO CARLOS MENDES THAME</b>	nº do prontuário <b>332</b>
--	--------------------------------

<input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> substitutiva	3. modificativa	4. <input checked="" type="checkbox"/> aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
-------------------------------------	--	-----------------	--	---

Página	Arts.	Parágrafo	Inciso	Alinea
--------	-------	-----------	--------	--------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclua se onde couber o seguinte art. à MP nº 304 de 2006 :

*"Art. As Gratificações de Desempenho de que trata a MP nº 2.229-43 de 2001, devidas aos servidores do Poder Executivo, para efeito de incorporação aos proventos de aposentadoria ou às pensões, será calculada com base na média de pontuação ou de percentual recebida pelo servidor durante o respectivo período aquisitivo."*

**JUSTIFICAÇÃO**

No governo Fernando Henrique foram criadas diversas gratificações de produtividade e de desempenho para o pessoal ativo do Poder Executivo.

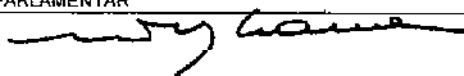
A extensão da gratificação para os inativos somente ocorreria após cinco anos de percepção. A intenção do legislador era de conceder esta vantagem de acordo com a média dos percentuais ou das pontuações recebidas durante o período aquisitivo.

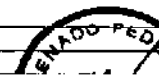
Entretanto, o texto constante do art. 59 da MP nº 2.229-43 de 2001, estabelece que a gratificação integrará os proventos de inatividade ou as pensões pela média aritmética dos últimos sessenta meses anteriores à aposentadoria ou a instituição da pensão.

Como as referidas gratificações sofreram diversas alterações, tanto na forma de concessão como nos percentuais, os órgãos de recursos humanos estão com dificuldades de calcular o valor a ser incorporado, uma vez que se aplicado o disposto na legislação, o servidor que recebeu o valor integral durante o período de cinco anos, certamente a receberá com um valor bem inferior ao que vinha recebendo.

Por essas razões a emenda se faz necessária para melhor esclarecer a forma de cálculo das gratificações, quando da concessão da aposentadoria ou da instituição da pensão, evitando-se com isso prejudicar inúmeros servidores e pensionistas.

PARLAMENTAR





**MPV 304**

**00061**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

2 DATA <b>04/07/2006</b>	3 PROPOSIÇÃO <b>Medida Provisória n.º 304, de 29 de junho de 2.006</b>			
4 AUTORES <b>Dep. Luiz Carlos Hauly – PSDB/PR</b>	5 N.º PRONTUÁRIO <b>454</b>			
6 <input type="checkbox"/> SUPRESIVA    2- <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVA    3- <input type="checkbox"/> MODIFICATIVA    4- <input checked="" type="checkbox"/> ADITIVA    9- <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVO GLOBAL				
0 <input type="checkbox"/>	ARTIGO	PARÁGRAFO	INCISO	ALÍNEA

**TEXTO**

**EMENDA ADITIVA**


Acrescente-se o seguinte artigo à MP 304/06:

**Art...** Ficam assegurados aos servidores públicos federais, ativos e inativos, dos cargos e carreiras do extinto Instituto Brasileiro do Café, vinculados ao Ministério da Fazenda, o reajuste de 29%, incidente sobre a remuneração total.

**Parágrafo único.** Do percentual estabelecido no *caput* serão descontados todos os reajustes percebidos a partir de 1º de janeiro de 2003, inclusive os referentes à reestruturação de carreiras, vedada a irredutibilidade salarial, caso o percentual concedido tenha sido superior ao referido índice.

**JUSTIFICATIVA**

O Governo Federal, em diversas ocasiões, manifestou a intenção de corrigir a remuneração dos servidores públicos federais no mesmo índice da inflação acumulada desde janeiro de 2003. Entretanto a carreira do extinto Instituto Brasileiro do Café está sem reajuste há 10 anos. Esta forma, a presente emenda visa a corrigir a distorção que atinge a remuneração das carreiras não organizadas e dos inativos, que tiveram seus vencimentos defasados nos últimos quatro anos.

  
 ASSINAM  
**Dep. LUÍZ CARLOS HAULY – PSDB/PR**

**MPV 304**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

**00062**

Data 05/07/2006	Proposição Medida Provisória nº 304/2006.
--------------------	--

Autor Dep. MANINHA	nº do prontuário
-----------------------	------------------

1 Supressiva	2. <input type="checkbox"/> Substitutiva	3. <input type="checkbox"/> Modificativa	4. <input type="checkbox"/> Aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
--------------	--	--	-------------------------------------	---

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

**EMENDA ADITIVA**

Inclua-se, onde couber, o artigo abaixo, com a seguinte redação:

**Art. .... A Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação – GDATR, de que trata a Lei 11.292 de 26/04/2006, no que se refere aos seus percentuais, passa a observar as seguintes composições e limites:**

**I - até trinta e cinco por cento, incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e**

**II - até quarenta por cento, incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.**

**JUSTIFICAÇÃO**

A instituição da GEDR, no artigo 33 da MP 304 de 30/06/2006, vem reconhecer a importância das atividades da Agência Reguladora, independente se esta atividade se desenvolve na área fim ou meio da instituição.

Com esse entendimento, faz-se necessário que a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação - GDATR, devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo das referidas Agências Reguladoras, se assemelhe aos mesmos percentuais já dispostos na Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação - GDAR, e agora, também na Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR.

Data: 05/07/2006

Autor: MANINHA



MPV 304

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00063

Data 04/07/2006		Proposição Medida Provisória nº 304, de 2006	
Autor Deputado Walter Pinheiro		nº do prontuário	
1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> substitutiva	3. <input type="checkbox"/> modificativa	4. <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva
5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global			
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso
Alínea			
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO			

ACRESCENTE-SE À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304, DE 2006, O SEGUINTE:

“Art. Fica criado o Adicional de Qualificação - AQ, devido exclusivamente aos ocupantes de cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, títulos, diplomas ou certificados de cursos de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA, a serem estabelecidas em regulamento.

§1º O adicional de que trata este artigo não será concedido quando o curso constituir-se requisito para ingresso no cargo.

§2º Para efeito do disposto neste artigo serão considerados os cursos e as instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação, na forma da legislação.

§3º Serão admitidos cursos de pós-graduação *lato sensu* somente com duração mínima de trezentos e sessenta horas.

§4º O adicional será considerado no cálculo dos proventos e das pensões, somente se o título ou o diploma forem anteriores à data da aposentadoria ou da instituição de pensão.

Art. O Adicional de Qualificação – AQ incidirá sobre o vencimento básico do servidor, da seguinte forma:

I - trinta por cento, em se tratando de título de Doutor;

II - vinte por cento, em se tratando de título de Mestre;

III - quinze por cento, em se tratando de certificado de Especialização;

IV - dez por cento, para os servidores dos cargos de nível superior que possuem cursos de aperfeiçoamento que totalizem 180 horas, e para aqueles dos cargos de nível intermediário e auxiliar, que sejam portadores de diploma de curso superior; e

V - oito por cento, para os servidores dos cargos de nível intermediário e auxiliar que possuírem um conjunto de ações de treinamento que totalize pelo menos 120 (cento e vinte) horas.

§ 1º Os percentuais estipulados nos incisos I, II e III são exclusivos dos cargos de nível superior da carreira.

§ 2º Fica vedada a percepção cumulativa dos percentuais estipulados no *caput*

§ 3º O Adicional de Qualificação será devido a partir do dia de apresentação do título, diploma ou certificado.

Art. Fica criada a Gratificação de Atividade Ambiental – GAA, devida aos integrantes da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, correspondente a cinco pontos percentuais incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo.

§ 1º É obrigatória a participação em programas de capacitação e desenvolvimento de pessoal, conforme disciplinado em regulamento, para o recebimento da gratificação prevista no *caput* deste artigo.

§ 2º À Gratificação a que se refere o *caput* serão acrescidos 20 pontos percentuais, incidentes sobre o vencimento básico do servidor integrante do quadro do IBAMA, nas condições a serem fixadas em regulamento, enquanto estiver o servidor no efetivo exercício de atividades externas de fiscalização ou que importem em compensação orgânica e risco.

§ 3º À Gratificação a que se refere o *caput* serão acrescidos de 5 a 20 pontos percentuais, incidentes sobre o vencimento básico do servidor, nas condições a serem fixadas em regulamento, enquanto estiver o servidor em efetivo exercício em Unidades Descentralizadas do IBAMA de difícil acesso, inóspitas e condições adversas.

§ 4º A gratificação a que se refere o *caput* e o parágrafo 2º será incorporada aos proventos de aposentadoria do servidor, proporcionalmente ao tempo exercido na atividade, observando-se o limite mínimo de cinco anos."

### JUSTIFICAÇÃO

Esta Emenda Aditiva propõe a instituição do Adicional de Qualificação para os servidores por participação em ações de treinamento, obtenção de títulos, diplomas ou certificados de cursos de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse do MMA e do IBAMA, a serem definidas em regulamento. Tem como meta a valorização do servidor na Carreira, na medida em que o melhor preparo intelectual induz a um melhor desempenho profissional. Salienta-se que serão apenas considerados os cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação. Propõe, também, a Gratificação de Atividade Ambiental GAA devida exclusivamente aos integrantes da Carreira, como uma vantagem remuneratória específica dos servidores dos Quadros de Pessoal do MMA e do IBAMA, quando no efetivo exercício de suas atribuições.

Por outro lado, em virtude dos diversos riscos inerentes aos servidores do IBAMA, quando em efetivo exercício nas atividades externas de fiscalização ou naquelas que importem em compensação orgânica e risco, bem como diante da complexidade das atividades e da localização físico-geográfica dos postos de trabalho, foram instituídos os parágrafos segundo e terceiro neste artigo (parcelas da gratificação destinadas exclusivamente aos servidores que estejam no efetivo exercício das atribuições dos cargos do IBAMA, evitando-se dessa forma, eventuais desvios).

**MPV 304**

**00064**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

Data 04/07/2006		Proposição Medida Provisória N° 304, de 2006		
Autor Deputado Walter Pinheiro		n° do precatório		
1. Supressiva	2. substitutiva	3. modificativa	4. aditiva	5. Substitutivo global
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

**EMENDA – Ministério da Educação**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória (...)

Art. (...) Fica instituída a Carreira de Especialista em Políticas Educacionais do Ministério da Educação.

Parágrafo Primeiro – O regime jurídico dos cargos da carreira é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta lei.

Parágrafo segundo - Os cargos da Carreira de Especialista em Políticas Educacionais do Ministério da Educação são agrupados em classes e padrões, na forma dos **anexos I a VII**.

**JUSTIFICATIVA**

Ha duas decadas vem-se perseguindo um plano de Carreira específico àqueles que se dedicam à formulação da política educacional, fator estratégico do desenvolvimento de nosso país.

Nestes três últimos anos, desenvolvemos, em parceria com a gestão do Ministério da Educação, uma proposta de carreira intitulada de "Especialistas em Políticas Educacionais" que atenderia aos servidores desta Casa e de suas autarquias: FNDE e INEP. Essa proposta em sua origem procurava valorizar os órgãos responsáveis, em âmbito federal, pela política educacional, reconhecendo a interdependência de funções dos órgãos e a necessidade urgente de uma valorização equânime para os servidores. Essa proposta foi encaminhada oficialmente à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para apreciação e envio para Casa Civil, e desta ao Congresso Nacional para aprovação e posterior sanção do Presidente da República.

Na trajetória de negociação e encaminhamento da proposta, sucederam-se várias reuniões dos servidores da casa com a Administração do MEC e sempre nos foi reafirmado nessas ocasiões, que tínhamos nesta Gestão um Plano de Carreira. Face às dificuldades de avanços junto ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão-MPOG, a Administração do Ministério da Educação propôs um novo plano, intitulado de PCCTAE, a exemplo daquele aprovado para os técnicos administrativos das instituições federais de ensino, cujos vencimentos eram inferiores à proposta protocolada na Secretaria de Recursos Humanos do MPOG, o que veio a provocar uma cisão entre os servidores da Administração Direta desta Pasta e suas duas Autarquias (INEP/FNDE).

Concomitante a isso, vale ressaltar que estivemos com a Comissão de Educação da Câmara colocando a difícil situação em que se encontrava a administração direta e suas autarquias e que era necessário contar com o apoio para sermos contemplados com uma carreira. Contamos também com o apoio da Comissão da Administração e Trabalho, que aprovou um requerimento para discutir um Plano de Carreira para a Educação.

Cabe destacar também que diante do silêncio e da falta de retorno à nossa reivindicação no MPOG, esta foi apresentada no formato de um PL, que recebeu o nº de PL nº5954, por um deputado que vem acompanhando a nossa causa e que até então encontra-se na comissão de Constituição e Justiça tendo recebido parecer de "Vício de Origem".

No mês de fevereiro de 2006, com a vinda do Presidente LULA ao MEC para sancionar a Lei que instituiu o ensino Fundamental de 9 anos e a de Bolsas para professores cursistas participante dos Programas desse Ministério, tanto o Ministro Haddad quanto o Presidente da República, confirmaram aos servidores que realizavam manifestações pela carreira que esta seria instituída, inclusive, como "retribuição", nas próprias palavras do Ministro, pelo trabalho que vimos realizando. Tal afirmação foi noticiada nos meios de comunicação, inclusive o Ministro desta Pasta concedeu entrevista sobre o assunto, veiculado em vários jornais.

Os servidores foram informados, no processo de negociação, que o Ministro Haddad trataria pessoalmente no Palácio do Planalto da liberação do projeto de Lei que institui a Carreira de Especialistas em Políticas Educacionais na primeira quinzena de fevereiro.

Depois de um pouco da história da nossa caminhada, registramos que nós, servidores públicos do MEC, que batalhamos junto a Comissão de Orçamento do Congresso Nacional para ampliar o volume de recursos para as despesas com pessoal, nos vemos contemplados na **medida provisória nº 304, de 29 de junho de 2006** no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), um enquadramento da categoria que se apresenta absolutamente contraditório a nossa busca por uma valorização específica das atividades desempenhadas e com a política do governo que enfatiza educação como prioridade.

A MP citada, na forma que foi encaminhada ao Congresso, apresenta Carreiras e Planos Especiais de Cargos para as autarquias FNDE (capítulo V) e INEP (capítulo VI), reconhecendo em seu texto a especificidade de cada um desses órgãos na execução da política educacional brasileira, sem nenhuma consideração específica ao MEC.

Ressaltamos que o MEC, órgão central de formulação das políticas públicas e ao qual, conseqüentemente, estão ligadas diversas atividades inerentes à gestão e financiamento da educação, não está incluso entre as carreiras especiais.



Os servidores têm demonstrado reiteradamente capacidade, competência e dedicação para exercerem atividades estratégicas relativas à formulação, implementação e avaliação de políticas públicas educacionais, assim como têm cumprido importante papel no desempenho institucional deste Ministério.

Este Ministério tem em seu quadro permanente 255.451 (duzentos e cinquenta e cinco mil quatrocentos e cinquenta e um) servidores, onde 249.965 servidores que são os Técnicos Administrativos do INEP, FNDE, CAPES, FUNDAJ, IFE e professores de 1º, 2º e 3º grau, já foram reconhecidos e valorizados com planos de carreiras específicos. Faltando assim, carreira para 5.486 (cinco mil quatrocentos e oitenta e seis) servidores.

Neste sentido, dentro de uma concepção ampliada de política pública, que vai desde sua formulação, implementação, monitoramento, avaliação e pesquisa, e numa atitude de reconhecimento da interdependência de funções dessas Autarquias com a Administração Direta, não se faz coerente a edição de uma MP que prioriza somente dois dos órgãos da administração federal com atividades afins e não inclui o Ministério da Educação, locus central, no âmbito da administração federal, da formulação e acompanhamento da política educacional brasileira.

Diante do exposto, nada mais que coerente a inclusão dos servidores desta Pasta nas carreiras especiais editadas na MP, atribuindo-nos também um plano específico com funções específicas, centradas especialmente no processo de formulação e acompanhamento das políticas públicas para a educação.

## **ANEXO I**

### **PROJETO DE LEI nº**

Dispõe sobre a criação da Carreira de Especialista em Políticas Educacionais do Ministério da Educação, e dá outras providências.

**O CONGRESSO NACIONAL decreta:**

#### **Capítulo I**

#### **Das Disposições Preliminares**

Art. 1º Fica instituída e estruturada a Carreira de Especialista em Políticas Educacionais, aplicável aos servidores públicos civis do Ministério da Educação.

Parágrafo Único - O regime jurídico dos cargos da Carreira é o instituído pela Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.

## Capítulo II Da Organização do Quadro de Pessoal

Art. 2º A gestão dos cargos da Carreira obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

- I – fortalecimento e valorização institucional;
- II – natureza e competências específicas das instituições;
- III – dinâmica da política nacional de educação;
- IV – qualidade dos processos de trabalho;
- V – reconhecimento da qualificação do servidor;
- VI – vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- VII – investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- VIII – desenvolvimento de programas destinados aos servidores, vinculados aos objetivos institucionais;
- IX – garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- X – avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários, e
- XI – oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Art. 3º Caberá ao Ministério da Educação avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal, propondo, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, obrigatoriamente, as seguintes variáveis:

- I – demandas institucionais;
- II – proporção entre os quantitativos da força de trabalho da Carreira e usuários;
- III – inovações tecnológicas; e
- IV – modernização dos processos de trabalho.

### Capítulo III Das Definições

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, aplicam-se as seguintes definições:

I - Carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;

II - Nível de Classificação: posição do cargo na matriz hierárquica, a partir dos requisitos de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

III - Padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira ou do Plano Especial de Cargos em função do cargo, do nível de classificação e do nível de capacitação;

IV - Cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;

V - Nível de Capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência de capacitação profissional realizada para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizado após o ingresso no serviço público federal.

VI - Ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal, e

VII - Usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas ao MEC, que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por eles prestados.

### Capítulo IV Da estrutura da Carreira

Art. 5º A Carreira de Especialista em Políticas Educacionais de que trata esta Lei será composta pelos seguintes cargos:

a) Técnico em Políticas Educacionais;

b) Analista em Políticas Educacionais.

Parágrafo Único – Ficam criados os cargos de que trata o *caput* conforme estabelecido no Anexo II.

Art. 6º Fica criado o Plano Especial de Cargos composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos (PCC), instituído pela Lei n.º 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, regidos pela Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MEC, cujos ocupantes estejam lotados nesse Órgão na data da publicação desta Lei.

§ 1º Os servidores ativos e aposentados incluídos nos Planos de que trata o *caput* serão enquadrados no Plano Especial de Cargos, mediante opção irretratável, em conformidade com os requisitos por ele determinados.

§ 2º Os servidores públicos federais que na data desta Lei encontrem-se cedidos ao MEC no exercício de cargo em comissão ou função gratificada poderão optar pela inclusão no Plano Especial de Cargos de que trata o *caput*, mediante opção irretratável, no prazo estabelecido no art. 24.

§ 3º Na aplicação do disposto no *caput*, não poderá ocorrer mudança de nível de classificação.

§ 4º Aos servidores optantes pelo Plano Especial de Cargos é vedada a cessão a qualquer título nos primeiros quatro anos de efetivo exercício no Plano.

Art. 7º São atribuições gerais dos cargos que integram a Carreira de Especialista em Políticas Educacionais e o Plano Especial de Cargos, sem prejuízo das atribuições específicas, e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

I – planejar, formular, organizar, executar, acompanhar, monitorar ou avaliar as atividades inerentes à gestão e financiamento da educação;

II – prestar apoio técnico-administrativo às atividades inerentes à gestão e financiamento da educação;

III – executar tarefas de natureza auxiliar, de caráter operacional, em apoio às ações de gestão da educação;

IV – planejar, implementar, orientar, controlar e coordenar o desenvolvimento de programas e projetos educacionais desenvolvidos pelos sistemas de ensino com recursos da União;

V – planejar, implementar, orientar e monitorar políticas educacionais;

VI – planejar, elaborar e divulgar materiais de cunho pedagógico voltado para subsidiar a formulação de currículo escolar, projeto político pedagógico de estabelecimentos de ensino, avaliação e utilização do livro didático, formação inicial e continuada de professores e demais profissionais da educação;

VII – realizar tarefas de apoio aos programas e projetos de financiamento educacional;

VIII – realizar tarefas de apoio à elaboração de materiais pedagógicos destinados a subsidiar os sistemas de ensino na implementação das políticas educacionais.

Art. 8º Os cargos da Carreira de Especialista em Políticas Educacionais e do Plano Especial de Cargos estão estruturados em três Níveis de Classificação, (A, B e C) com quatro Níveis de Capacitação (I, II, III e IV) cada um, ao longo de quarenta e quatro padrões de vencimento, justapostos, com intervalo de um padrão entre os níveis de capacitação do nível de classificação A e de dois padrões entre os níveis de capacitação dos níveis de classificação B e C, conforme Anexo I desta Lei.

Art. 9º Os cargos do Quadro de Pessoal do MEC que estejam vagos, na data da publicação desta Lei, ou que vierem a vagar após a publicação, serão transformados em cargos da Carreira de Especialista em Políticas Educacionais.

## Capítulo V

### Do Ingresso

Art. 10. O ingresso na Carreira de Especialista em Políticas Educacionais dar-se-á por concurso público, de provas ou de provas e títulos, no padrão de vencimento inicial do respectivo cargo, exigindo-se grau de escolaridade concluído, observadas, quando for o caso, a formação especializada e a experiência profissional específica, a serem definidas e expressamente mencionadas no edital de concurso.

§ 1º O concurso referido no *caput* poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes da Carreira.

§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionamentos decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

## Capítulo VI

### Da Progressão Funcional

Art. 11. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de Nível de Capacitação e de Padrão de Vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional e Progressão por Mérito Profissional.

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de Nível de Capacitação, no mesmo cargo e Nível de Classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de Capacitação, compatível com o cargo ocupado ou o ambiente organizacional, respeitando a carga horária mínima exigida, com interstício de dezoito meses nos termos da tabela constante do Anexo III.

§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada dezoito meses de

efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no mesmo Nível de Classificação e no mesmo padrão de vencimento do Nível de Capacitação subsequente ao que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão de vencimento que ocupava e o padrão de vencimento inicial do novo Nível de Capacitação.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é vedada a soma de cargas horárias de cursos de capacitação.

§ 5º A mudança de Nível de Capacitação e de Padrão de Vencimento não acarretará mudança de Nível de Classificação.

Art.12. Fica instituído o Incentivo à Qualificação ao servidor ativo que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.

Art. 13. O Incentivo à Qualificação será devido após quatro anos de efetivo exercício no cargo, mediante disponibilidade orçamentária, e terá base percentual calculada sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta lei, observados os seguintes parâmetros:

I - a obtenção de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e

II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, serão considerados, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

§ 1º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os cursos considerados para a sua concessão tiverem sido realizados antes da aposentadoria ou falecimento do servidor.

§ 3º Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, ato do Ministro da Educação definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos.

Art. 14 Aplicam-se as regras estabelecidas nos art. 11 a 13 aos servidores optantes pelo Plano Especial de Cargos de que trata o art. 6º.

## Capítulo VII Da Remuneração

Art.15 A remuneração dos integrantes da Carreira e do Plano Especial de Cargos de que tratam os arts. 1º e 6º será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do Nível de Classificação e Nível de Capacitação ocupados pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Parágrafo único. Os integrantes da Carreira e do Plano Especial de Cargos não farão jus à Gratificação de Atividade Executiva – GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992 e à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa – GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 09 de janeiro de 2002.

Art.16 A tabela de valores dos padrões de vencimento encontra-se definida no Anexo I desta Lei.



Parágrafo único. Sobre os padrões de vencimento referidos no caput deste artigo incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais, tomando como paradigma, o teto dos valores constantes das tabelas salariais de carreira do Poder Executivo, do Poder Legislativo e do Poder Judiciário.

Art. 17. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades de Especialista em Políticas Educacionais (GDEPE), devida aos ocupantes dos cargos da Carreira de Especialista em Políticas Educacionais e do Plano Especial de Cargos de que trata o art. 6º, em efetivo exercício no MEC.

Parágrafo Único. A GDEPE será calculada mediante aplicação do percentual de 50 % sobre os vencimentos básicos estabelecidos no Anexo I.

I – Os servidores retribuídos pela remuneração do cargo em comissão e da função comissionada, constante da Tabela de Remuneração dos Cargos de Direção e Assessoramento Superior - DAS, bem como os sem vínculo efetivo com a Administração Pública, não receberão a gratificação de que trata este artigo.

II – O servidor ocupante do cargo da carreira de Especialista em Políticas Educacionais e do Plano Especial de Cargos, de que trata o Art. 6º, cedido, não perceberá, durante o afastamento, a gratificação de que trata este artigo.

Art. 18. O titular de cargo efetivo referido no art. 17 desta Lei, em exercício no MEC, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDEPE, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes condições:

I - ocupantes de cargos comissionados de Natureza Especial, ou equivalentes, perceberão a GDEPE calculada no seu percentual máximo; e

Art. 19. O titular de cargo efetivo referido no art. 17 desta Lei que não se encontre em exercício no MEC, fará jus à GDEPE, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes situações:

Parágrafo Único. Quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GDEPE calculada no seu valor máximo.

Art. 20. Para fins de incorporação aos proventos da aposentadoria ou às pensões, relativas a servidores referidos no art. 17 desta Lei, a GDEPE:

I - será calculada pela média aritmética dos percentuais de gratificação percebidos nos últimos sessenta meses anteriores à aposentadoria ou instituição da pensão, consecutivos ou não; ou

II - será correspondente a dez por cento do seu valor máximo, quando percebida por período inferior a sessenta meses, observados o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor quando em atividade.

Parágrafo único. Às aposentadorias e às pensões instituídas até o dia anterior ao da vigência desta Lei, aplica-se o disposto no inciso II deste artigo.

## Capítulo VIII Do Enquadramento no Plano Especial de Cargos

Art. 21. O enquadramento previsto nesta Lei será efetuado em duas etapas.

§1º. A primeira etapa consiste no posicionamento inicial do servidor no Nível de Classificação a que pertence o Cargo, no Nível de Capacitação I, conforme matriz hierárquica (Anexo I) e o tempo de efetivo exercício no serviço público federal, na forma do Anexo V.

§2º. Na hipótese de o enquadramento de que trata o inciso I resultar em padrão de vencimento de valor menor ao somatório do vencimento básico, da Gratificação da Atividade Executiva - GAE e da Gratificação de Desempenho de Atividades Técnico-Administrativo - GDATA, considerados no mês de

fevereiro de 2005, proceder-se-á ao pagamento da diferença como parcela complementar, de caráter temporário.

§3º. A parcela complementar a que se refere o § 2º será considerada para todos os efeitos como parte integrante do novo vencimento básico, e será absorvida por ocasião de reorganização ou reestruturação da carreira ou da tabela remuneratória.

Art. 22. A primeira etapa do enquadramento dos cargos referidos no art. 6º no Plano Especial de Cargos dar-se-á no prazo de 120 dias após a publicação desta Lei, mediante opção irretratável do servidor ativo e do aposentado, a ser formalizada no prazo de noventa dias contados do início da vigência da Lei, na forma do termo de opção constante do Anexo VII

§1º. O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento comporá quadro em extinção, e seu cargo, quando vagar, será transformado em cargo equivalente na Carreira de que trata esta Lei.

§ 2º Os instituidores de pensão serão transpostos automaticamente para a nova sistemática do Plano Especial de Cargos, de que trata o art. 6º.

Art. 23. A segunda etapa consiste no enquadramento do servidor no Nível de Capacitação correspondente às certificações que possua, e será realizada de acordo com regulamento específico a ser elaborado no prazo de 150 dias a contar da publicação desta lei.

Art. 24. Será instituída Comissão de Enquadramento composta, de forma paritária, com representação da Administração e dos servidores do MEC, responsável pela aplicação do disposto neste capítulo, na forma prevista em regulamento.

#### Capítulo IX Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 25. É de quarenta horas semanais a jornada de trabalho dos servidores integrantes da Carreira de que trata esta Lei, salvo os casos previstos em legislação específica.

Art. 26. Caberá ao MEC, no âmbito de sua competência, implantar o Plano de Desenvolvimento dos servidores integrantes da Carreira e do Plano Especial de Cargos, que deverá conter:

I - Dimensionamento das necessidades Institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade de suas unidades organizacionais;

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 1º O Plano de Desenvolvimento será elaborado com base em diretrizes estabelecidas em ato do Ministro da Educação, no prazo de 100 (cem) dias, a contar da publicação desta Lei.

§ 2º A partir da publicação do regulamento de que trata o § 1º, o Ministério da Educação disporá dos seguintes prazos:

I - 90 (noventa) dias para a formulação do Plano de Desenvolvimento dos servidores integrantes da Carreira e do Plano Especial de Cargos de que trata o art. 6º.

II - 180 (cento e oitenta) dias para formulação do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - 240 (duzentos e quarenta) dias para o início da execução do Programa de Avaliação de Desempenho e o Dimensionamento das Necessidades Institucionais com a definição dos modelos de alocação de vagas.

§ 3º Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional, será aproveitado o tempo computado entre a data em que tiver ocorrido a última progressão processada segundo os critérios vigentes até a data da publicação desta Lei, e a data em que tiver sido feita a implantação do Programa de Avaliação de Desempenho, previsto neste artigo.

Art. 27. A parcela paga aos servidores aposentados que optem por ingressar no Plano Especial de Cargos a que se refere o art. 6º, em decorrência

da aplicação do art. 184, incisos I, II e III, da Lei nº 1.711/52 e do art. 192, incisos I e II da Lei nº 8.112/90, passa a constituir vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à atualização decorrente da revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 28. As Funções Comissionadas Técnicas remanejadas para o MEC retornarão ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão gradativamente, sendo devolvidas nos percentuais de, no mínimo, vinte e cinco por cento após decorridos, no máximo, dois meses; cinquenta e cinco por cento após decorridos, no máximo, quatro meses; e em sua integralidade até seis meses após a publicação desta Lei.

Art. 29. Os cargos em comissão do Grupo de Direção e Assessoramento Superior – DAS 101.1, 101.2, 101.3 e 101.4 da estrutura do MEC serão preenchidos, preferencialmente, por servidores ocupantes de Cargos da Carreira de Especialista em Políticas Educacionais ou do Plano Especial de Cargos de que trata esta Lei.

Art. 30. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias da União.

Art. 31. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2006.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, located at the bottom right of the page.

**ANEXO I**  
**MATRIZ HIERÁRQUICA**

Piso = R\$ 897,55  
Teto= R\$ 6.500,00  
STEP= 4,50%

Classes			A				B				C			
Níveis Capacitação			I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Piso AI	P01	R\$ 897,55	1											
	P02	R\$ 939,84	2	1										
	P03	R\$ 984,13	3	2	1									
	P04	R\$ 1.030,50	4	3	2	1								
	P05	R\$ 1.079,06	5	4	3	2								
	P06	R\$ 1.129,90	6	5	4	3								
	P07	R\$ 1.183,15	7	6	5	4								
	P08	R\$ 1.238,90	8	7	6	5								
	P09	R\$ 1.297,27	9	8	7	6								
Piso BI	P10	R\$ 1.358,40	10	9	8	7	1							
	P11	R\$ 1.422,41	11	10	9	8	2							
	P12	R\$ 1.489,43	12	11	10	9	3	1						
	P13	R\$ 1.559,62	13	12	11	10	4	2						
	P14	R\$ 1.633,11	14	13	12	11	5	3	1					
	P15	R\$ 1.710,06	15	14	13	12	6	4	2					
	P16	R\$ 1.790,64	16	15	14	13	7	5	3	1				
	P17	R\$ 1.875,01	17	16	15	14	8	6	4	2				
Teto AI	P18	R\$ 1.963,36	18	17	16	15	9	7	5	3				
Piso CI	P19	R\$ 2.055,88	19	18	17	16	10	8	6	4	1			
	P20	R\$ 2.152,75	20	19	18	17	11	9	7	5	2			
	P21	R\$ 2.254,19		20	19	18	12	10	8	6	3	1		
	P22	R\$ 2.360,41			20	19	13	11	9	7	4	2		
	P23	R\$ 2.471,63				20	14	12	10	8	5	3	1	
	P24	R\$ 2.588,10					15	13	11	9	6	4	2	
	P25	R\$ 2.710,05					16	14	12	10	7	5	3	1
	P26	R\$ 2.837,75					17	15	13	11	8	6	4	2
Teto BI	P27	R\$ 2.971,47					18	16	14	12	9	7	5	3
	P28	R\$ 3.111,48					19	17	15	13	10	8	6	4
	P29	R\$ 3.258,10					20	18	16	14	11	9	7	5
	P30	R\$ 3.411,62						19	17	15	12	10	8	6
	P31	R\$ 3.572,38						20	18	16	13	11	9	7
	P32	R\$ 3.740,71							19	17	14	12	10	8
	P33	R\$ 3.916,97							20	18	15	13	11	9
	P34	R\$ 4.101,54								19	16	14	12	10
	P35	R\$ 4.294,81								20	17	15	13	11
Teto CI	P36	R\$ 4.497,18									18	16	14	12
	P37	R\$ 4.709,09									19	17	15	13
	P38	R\$ 4.930,98									20	18	16	14



	P39	R\$	5.163,33	19	17	15
	P40	R\$	5.406,63	20	18	16
	P41	R\$	5.651,40		19	17
	P42	R\$	5.928,16		20	18
	P43	R\$	6.207,50			19
	P44	R\$	6.500,00			20

#### ANEXO II

#### DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS DA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS EDUCACIONAIS POR NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO E REQUISITOS PARA INGRESSO

Nível de Classificação	Cargo	QUANTITATIVO DE CARGOS			REQUISITO PARA INGRESSO
		MEC	INEP	FNDE	
B	Técnico em Políticas Educacionais	500	52	295	Certificado de conclusão de ensino médio ou de curso técnico equivalente
C	Analista em Políticas Educacionais	500	147	260	Diploma de curso superior, com habilitação legal específica, conforme definido no edital do concurso

#### ANEXO III

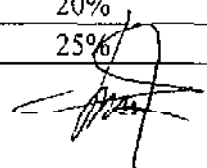
#### PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Carreira de Especialistas em Políticas Educacionais e Plano Especial de Cargos	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	Carga Horária de Capacitação
	A	I	Exigência Mínima do Cargo
		II	20 Horas
		III	40 Horas
		IV	60 Horas
	B	I	Exigência Mínima do Cargo
		II	40 Horas
		III	60 Horas
		IV	90 Horas
	C	I	Exigência Mínima do Cargo
		II	90 Horas
		III	120 Horas
		IV	150 Horas

# ANEXO IV

## PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	Nível de Escolaridade Formal Superior ao Previsto para o Exercício do Cargo	Percentuais de Incentivo	
		Área de Conhecimento com Correlação Direta	Área de Conhecimento com Correlação Indireta
A	Ensino Fundamental Completo	10%	5%
	Ensino Médio Completo	15%	10%
	Ensino Médio Profissionalizante ou Ensino Médio com Curso Técnico Completo ou Título de Educação Formal de Maior Grau	20%	15%
B	Ensino Médio Profissionalizante ou Ensino Médio com Curso Técnico Completo	15%	10%
	Curso de Graduação Completo	20%	15%
	Especialização, superior ou igual a 360 h	25%	20%
C	Especialização, superior ou igual a 360 h	20%	15%
	Mestrado	25%	20%
	Doutorado	30%	25%





## ANEXO V

### TABELA DE CONVERSÃO DO TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Anos de Efetivo Exercício no Serviço Público Federal	Padrão de Vencimento
0	1
1	1
2	1
3	2
4	3
5	3
6	4
7	5
8	5
9	6
10	7
11	7
12	8
13	9
14	9
15	10
16	11
17	11
18	12
19	13
20	13
21	14
22	15
23	15
24	16
25	17
26	17
27	18
28	19
29	19
30	20
31	20
32	20
33	20

**ANEXO VI**  
**CORRELAÇÃO DOS CARGOS ATUAIS PARA O PLANO ESPECIAL DE**  
**CARGOS**

**ANEXO - A**

	CARGO	Código		CARGO NO PLANO ESPECIAL DE CARGOS
N I V E L A U X I L I A R O	ARTÍFICE DE ARTES GRÁFICAS	7056	N	ARTÍFICE DE ARTES GRÁFICAS
	ATENDENTE DE ENFERMAGEM	64037	I	ATENDENTE DE ENFERMAGEM
	AUXILIAR OPERACIONAL ESPECIALIZADO APOIO	56061	V	AUXILIAR OPERACIONAL DE SERVIÇOS DIVERSOS
	AUXILIAR OPERACIONAL ESPECIALIZADO	55033	E	
	AUXILIAR OPERACIONAL DE SERVIÇOS DIVERSOS	10006	L	
	AUXILIAR DE AGROPECUÁRIA	65006	D	
	AUXILIAR DE APOIO OPERACIONAL	55032	E	AUXILIAR DE AGROPECUÁRIA
	AUXILIAR DE ARTÍFICE	7009	C	AUXILIAR OPERACIONAL DE SERVIÇOS DIVERSOS
	AUXILIAR DE ARTÍFICE	50034	L	AUXILIAR DE ARTÍFICE
	AUXILIAR DE COZINHA	64004	A	AUXILIAR DE COZINHA
	CONTÍNUO	64026	S	CONTÍNUO
	COPEIRO	22058	S	COPEIRO
	COPEIRO	64027	I	
	COZINHEIRO	65023	F	COZINHEIRO
	GARÇON	65030	I	GARÇON
	JARDINEIRO	65031	C	JARDINEIRO
R	PROFISSIONAL DE NÍVEL OPERACIONAL	55089	A	AUXILIAR OPERACIONAL DE SERVIÇOS DIVERSOS
	RECEPCIONISTA	65046	Ç	RECEPCIONISTA
			A	
			O	
			"A"	

**ANEXO B**

N Í V E L  I N T E R M E D I Á R I O	Categoria / Denominação		Código	N Í V E L  D E C L A T O  F I C A D O	CARGO NO PLANO ESPECIAL DE CARGOS	
	AG INSP SANIT IND PROD ANIMAL		10047		AG INSP SANIT IND PROD ANIMAL	
	AGENTE ADMINISTRATIVO		8001		AGENTE ADMINISTRATIVO	
	AGENTE ADMINISTRATIVO		26002			
	AGENTE ATIV AGROPECUÁRIAS		10007		AGENTE ATIV AGROPECUÁRIAS	
	AGENTE CINEF. MICROFILMAGEM		10033		AGENTE CINEF. MICROFILMAGEM	
	AGENTE DE COMUNICAÇÃO SOCIAL		10032		AGENTE DE COMUNICAÇÃO SOCIAL	
	AGENTE DE MECANIZAÇÃO DE APOIO		10043		AGENTE DE MECANIZAÇÃO DE APOIO	
	AGENTE DE MECANIZAÇÃO DE APOIO		26009			
	AGENTE DE PORTARIA		12002		AGENTE DE PORTARIA	
	AGENTE DE SAÚDE PÚBLICA		10002		AGENTE DE SAÚDE PÚBLICA	
	AGENTE DE SAÚDE PÚBLICA		17002			
	AGENTE DE VIGILÂNCIA		10045		AGENTE DE VIGILÂNCIA	
	AGENTE SERV. COMPLEMENTARES		10004		AGENTE SERV. COMPLEMENTARES	
	AGENTE SERVIÇOS ENGENHARIA		10013		AGENTE SERVIÇOS ENGENHARIA	
	AGENTE TELECOMUN ELETRIC		10027		AGENTE TELECOMUN ELETRIC	
	AGENTE TRANSP MARÍTIMO FLUVIAL		10038		AGENTE TRANSP MARÍTIMO FLUVIAL	
	ARTIF CARPINTARIA MARCENARIA		7004		ARTIF CARPINTARIA MARCENARIA	
	ARTIF CONFEC ROUPAS UNIFORME		7010		ARTIF CONFEC ROUPAS UNIFORME	
	ARTIF ELETRIC E COMUNICAÇÕES		7003		ARTIF ELETRIC E COMUNICAÇÕES	
	ARTIF EST OBRAS METALURGIA		7001		ARTIF EST OBRAS METALURGIA	
	ARTÍFICE DE AERONÁUTICA		7007		ARTÍFICE DE AERONÁUTICA	
	ARTÍFICE DE ARTES GRÁFICAS		7006		ARTÍFICE DE ARTES GRÁFICAS	
	ARTÍFICE DE MECÂNICA		7002		ARTÍFICE DE MECÂNICA	
	ASSIST ADM I- P-303-94-86		70003		AGENTE ADMINISTRATIVO	
	ASSIST TECN ADMINISTRATIVO		26035			
	ASSISTENTE DE ADMINISTRAÇÃO		63001			
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		62002			

"B"

UNADO FEDEL

AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO	44058	
AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO	26039	
AUXILIAR DE SERVIÇOS DIVERSOS	26050	AUXILIAR DE SERVIÇOS DIVERSOS
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	10001	AUXILIAR DE ENFERMAGEM
AUXILIAR DE SERVIÇOS DIVERSOS	26050	AUX. OPERACIONAL SERV. DIVERSOS
AUXILIAR EM ASSUNTOS CULTURAIS	10026	AUXILIAR EM ASSUNTOS CULTURAIS
AUXILIAR EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	10025	AUXILIAR EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
AUXILIAR EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	28018	
AUXILIAR OPERACIONAL DE SERVIÇOS DIVERSOS	10070	AUXILIAR OPERACIONAL DE SERVIÇOS DIVERSOS
AUX PROCESSAMENTO DADOS	26046	AUX PROCESSAMENTO DADOS
CONTRAMESTRE-OFÍCIO	62010	CONTRAMESTRE-OFÍCIO
DATILOGRAFO	8002	DATILOGRAFO
DATILOGRAFO	26080	
DESENHISTA	10014	DESENHISTA
DESENHISTA TÉCNICO	44050	
DIGITADOR	26087	DIGITADOR
DISCOTECÁRIO	62015	DISCOTECÁRIO
ELETRECISTA-ÁREA	62016	ELETRECISTA-ÁREA
IDENTIFICADOR DATILOSCÓPICO	10036	IDENTIFICADOR DATILOSCÓPICO
LABORATORISTA-ÁREA	62024	LABORATORISTA-ÁREA
MOTORISTA	27019	MOTORISTA OFICIAL
MOTORISTA	62028	
MOTORISTA	82030	
MOTORISTA OFICIAL	12001	
OPERACIONAL ADMINISTRATIVO D	28069	AUX. OPERACIONAL SERV DIVERSOS
OPERACIONAL ADMINISTRATIVO C	28068	
OPERADOR DE CALDEIRA	62029	OPERADOR DE CALDEIRA
OPERADOR DE COMPUTAÇÃO	16003	OPERADOR DE COMPUTAÇÃO
OPERADOR DE COMPUTADOR	27026	
PERFURADOR DIGITADOR	16004	PERFURADOR DIGITADOR
PROGRAMADOR	16002	PROGRAMADOR
SECRETARIA - O	27057	SECRETÁRIA
TAQUIGRAFO	10035	TAQUIGRAFO
TÉCNICO DE ARQUIVO	23002	TÉCNICO DE ARQUIVO
TÉCNICO DE CONTABILIDADE	10042	TÉCNICO DE CONTABILIDADE
TÉCNICO DE CONTABILIDADE	27070	

TÉCNICO EM CONTABILIDADE	63020	TÉCNICO DE LABORATÓRIO
TÉCNICO DE LABORATÓRIO	10005	TÉCNICO EM MANUTENÇÃO
TÉCNICO EM MANUTENÇÃO	27086	AGENTE CINEF. MICROFILMAGEM
TÉCNICO EM MICROFILMAGEM	62074	TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA
TÉCNICO MICROGRÁFICO	28004	TÉCNICO NÍVEL MÉDIO
TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA	63048	AGENTE ADMINISTRATIVO
TÉCNICO NÍVEL MÉDIO	44059	TELEFONISTA
TÉCNICO OPERACIONAL D	28073	
TELEFONISTA	10044	TRADUTOR
TELEFONISTA	416004	AGENTE DE VIGILÂNCIA
TELEFONISTA	28013	
TRADUTOR	10034	
VIGILANTE	62040	

# ANEXO C

N	CARGO	Código		CARGO NO PLANO ESPECIAL DE CARGOS
N Í V E L S U P E R I O R	ADMINISTRADOR	9023	N Í V E L D E C L A S S I F I C A	ADMINISTRADOR
	ADMINISTRADOR	61004		
	ADMINISTRADOR	67001		
	ANALISTA DE INFORMAÇÕES	14001		ANALISTA DE INFORMAÇÕES
	ANALISTA DE O & M	67022		ANALISTA DE O & M
	ANALISTA DE SISTEMAS	16001		ANALISTA DE SISTEMAS
	ANALISTA DE SISTEMAS	67033		
	ANALISTA DE SISTEMAS	32004		
	ANALISTA III	89050		
	ANALISTA DE SISTEMAS E MÉTODOS	67039		ANALISTA DE SISTEMAS E MÉTODOS
	ANALISTA DE SUPORTE	67042		ANALISTA DE SUPORTE
	ARQUITETO	9017		ARQUITETO
	ARQUIVISTA	23001		ARQUIVISTA
	ASSESSOR TÉCNICO	67064		TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
	ASSISTENTE SOCIAL	9030		ASSISTENTE SOCIAL
	ASSISTENTE SOCIAL	67069		

BIBLIOTECÁRIO	9032	C A O "C"	BIBLIOTECÁRIO
BIBLIOTECÁRIO	67076		
BIBLIOTECÁRIO JÚNIOR	34078		
BIBLIOTECÁRIO – DOCUMENTALISTA	61015		
CIRURGIÃO-DENTISTA	61018		CIRURGIÃO - DENTISTA
CONFERENTE	50005		CONFERENTE
CONTADOR	9024		CONTADOR
CONTADOR	67089		
ECONOMISTA	9022		ECONOMISTA
ECONOMISTA	61031		
ECONOMISTA	68001		
ENFERMEIRO	9004		ENFERMEIRO
ENFERMEIRO	68008		
ENGENHEIRO	9016		ENGENHEIRO
ENGENHEIRO AGRÔNOMO	9012		ENGENHEIRO AGRÔNOMO
ENGENHEIRO AGRÔNOMO	61037		
ENGENHEIRO DE OPERAÇÕES	9018		ENGENHEIRO DE OPERAÇÕES
ESTATÍSTICO	9026		ESTATÍSTICO
ESTATÍSTICO	68027		ESTATÍSTICO
MÉDICO	9001		MÉDICO
MÉDICO	61062		
MÉDICO	68037		
MÉDICO DE SAÚDE PÚBLICA	9002		MÉDICO DE SAÚDE PÚBLICA
MÉDICO DO TRABALHO	9003		MÉDICO DO TRABALHO
MÉDICO VETERINÁRIO	9010		MÉDICO VETERINÁRIO
MÉDICO VETERINÁRIO	61083		
NUTRICIONISTA	9005		NUTRICIONISTA
ODONTÓLOGO	9009		ODONTÓLOGO
PESQ. CIENC. EXAT E NATUREZA	2001		PESQ. CIENC. EXAT. E NATUREZA
PESQ. CIENC. SOCIAIS E HUMANAS	2003		PESQ. CIENC. SOCIAIS E HUMANAS

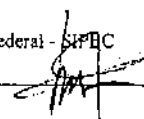
PROFISSIONAL TECN. SUPERIOR II	84027	TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
PROGRAMADOR DE COMPUTADOR C	88061	ANALISTA DE SISTEMAS
PSICÓLOGO	9007	PSICÓLOGO
PSICÓLOGO	32016	
SOCIÓLOGO	9029	SOCIÓLOGO
TECN. COBRANÇAS PAG ESPECIAIS	9044	TECN. COBRANÇAS PAG. ESPECIAIS
TECN. ENSINO ORIENT. EDUCACIONAL	9036	TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	9027	
TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	32059	
TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	61088	
TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	68088	
TÉCNICO EM COMUNICAÇÃO SOCIAL	9031	TÉCNICO EM COMUNICAÇÃO SOCIAL
TÉCNICO COMUNICAÇÃO SOCIAL	32027	
TÉCNICO COMUNICAÇÃO SOCIAL	68084	
TÉCNICO DE CONTROLE INTERNO	18001	TÉCNICO DE CONTROLE INTERNO
TÉCNICO EM ASSUNTOS CULTURAIS	9028	TÉCNICO EM ASSUNTOS CULTURAIS
TÉCNICO ESPECIALIZADO	32088	TÉCNICO ESPECIALIZADO
TÉCNICO NÍVEL SUPERIOR	32075	TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR
TESOUREIRO AUXILIAR	51038	TESOUREIRO AUXILIAR
TRADUTOR E INTÉRPRETE	9038	TRADUTOR E INTÉRPRETE
TRADUTOR E INTÉRPRETE	61092	



**ANEXO VII**

**TERMO DE OPÇÃO**

PLANO ESPECIAL DE CARGOS - LEI Nº /2006		
Nome:		Cargo:
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
	Cidade:	Estado:
<p>Venho, nos termos da Lei nº , de de de , observando o disposto no § 1º do art. 6º, optar por integrar o Plano Especial de Cargos na forma estabelecida pela Lei em referência.</p> <p align="center">_____, ____/____/____ Local e Data</p> <p align="center">_____ Assinatura</p>		
<p>Recibo em: ____/____/____.</p> <p align="center">Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do Órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIFEC</p>		





**MPV 304****APRESENTAÇÃO DE EMENDAS****00065**

Data 04/07/2006	Propositura Medida Provisória nº 304, de 2006			
Autor Deputado Walter Pinheiro		nº do prantuario		
1. Supressiva	2. substitutiva	3. modificativa	4. <b>X</b> aditiva	5. Substitutivo global
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

**ACRESCENTE-SE À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304, DE 2006, O SEGUINTE:**

“Art. Fica criado o Adicional de Qualificação - AQ, devido exclusivamente aos ocupantes de cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, títulos, diplomas ou certificados de cursos de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA, a serem estabelecidas em regulamento.

§1º O adicional de que trata este artigo não será concedido quando o curso constituir-se requisito para ingresso no cargo.

§2º Para efeito do disposto neste artigo serão considerados os cursos e as instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação, na forma da legislação.

§3º Serão admitidos cursos de pós-graduação *lato sensu* somente com duração mínima de trezentos e sessenta horas.

§4º O adicional será considerado no cálculo dos proventos e das pensões, somente se o título ou o diploma forem anteriores à data da aposentadoria ou da instituição de pensão.

Art. O Adicional de Qualificação - AQ incidirá sobre o vencimento básico do servidor, da seguinte forma:

I - trinta por cento, em se tratando de título de Doutor;

II - vinte por cento, em se tratando de título de Mestre;

III - quinze por cento, em se tratando de certificado de Especialização;

IV - dez por cento, para os servidores dos cargos de nível superior que possuem cursos de aperfeiçoamento que totalizem 180 horas, e para aqueles dos cargos de nível intermediário e auxiliar, que sejam portadores de diploma de curso superior; e

V - oito por cento, para os servidores dos cargos de nível intermediário e auxiliar que possuem um conjunto de ações de treinamento que totalize pelo menos 120 (cento e vinte) horas.

§ 1º Os percentuais estipulados nos incisos I, II e III são exclusivos dos cargos de nível superior da carreira.

§ 2º Fica vedada a percepção cumulativa dos percentuais estipulados no *caput*

§ 3º O Adicional de Qualificação será devido a partir do dia de apresentação do título, diploma ou certificado.

Art. Fica criada a Gratificação de Atividade Ambiental - GAA, devida aos integrantes da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, correspondente a cinco pontos percentuais incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo.

§ 1º É obrigatória a participação em programas de capacitação e desenvolvimento de pessoal, conforme disciplinado em regulamento, para o recebimento da gratificação prevista no *caput* deste artigo.

§ 2º À Gratificação a que se refere o *caput* serão acrescidos 20 pontos percentuais, incidentes sobre o vencimento básico do servidor integrante do quadro do IBAMA, nas condições a serem fixadas em regulamento, enquanto estiver o servidor no efetivo exercício de atividades externas de fiscalização ou que importem em compensação orgânica e risco.

§ 3º À Gratificação a que se refere o *caput* serão acrescidos de 5 a 20 pontos percentuais, incidentes sobre o vencimento básico do servidor, nas condições a serem fixadas em regulamento, enquanto estiver o servidor em efetivo exercício em Unidades Descentralizadas do IBAMA de difícil acesso, inóspitas e condições adversas.

§ 4º A gratificação a que se refere o *caput* e o parágrafo 2º será incorporada aos proventos de aposentadoria do servidor, proporcionalmente ao tempo exercido na atividade, observando-se o limite mínimo de cinco anos."

### JUSTIFICAÇÃO

Esta Emenda Aditiva propõe a instituição do Adicional de Qualificação para os servidores por participação em ações de treinamento, obtenção de títulos, diplomas ou certificados de cursos de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse do MMA e do IBAMA, a serem definidas em regulamento. Tem como meta a valorização do servidor na Carreira, na medida em que o melhor preparo intelectual induz a um melhor desempenho profissional. Salieta-se que serão apenas considerados os cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação. Propõe, também, a Gratificação de Atividade Ambiental - GAA devida exclusivamente aos integrantes da Carreira, como uma vantagem remuneratória específica dos servidores dos Quadros de Pessoal do MMA e do IBAMA, quando no efetivo exercício de suas atribuições.

Por outro lado, em virtude dos diversos riscos inerentes aos servidores do IBAMA, quando em efetivo exercício nas atividades externas de fiscalização ou naquelas que importem em compensação orgânica e risco, bem como diante da complexidade das atividades e da localização físico-geográfica dos postos de trabalho, foram instituídos os parágrafos segundo e terceiro neste artigo (parcelas da gratificação destinadas exclusivamente aos servidores que estejam no efetivo exercício das atribuições dos cargos do IBAMA, evitando-se dessa forma, eventuais desvios).

PARLAMENTAR

WALTER TAVARO

**MPV 304****APRESENTAÇÃO DE EMENDAS****00066**

<b>Data</b> 05/07/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.
---------------------------	---

<b>Autor</b> Sen. Paulo Paim	<b>nº do prontuário</b>
---------------------------------	-------------------------

<b>1</b> Supressiva	<input type="checkbox"/> <b>2.</b> substitutiva	<b>3.</b> modificativa	<b>4. X</b> <b>aditiva</b>	<b>5.</b> Substitutivo global
------------------------	--	---------------------------	----------------------------	----------------------------------

<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>
---------------	---------------	------------------	---------------	---------------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial - O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: "formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social" precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando

diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental., que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não

venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 – Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 05/07/2006

 Autor: Sen. Paulo Paim

**MPV 304****APRESENTAÇÃO DE EMENDAS****00067**Data  
04/06/2006Proposição  
Medida Provisória nº 304/2006.Autor  
Dep. Neyde Aparecidanº do  
prontuário

1	<input type="checkbox"/>	2.	<input type="checkbox"/>	3.	4. X	5.	<input type="checkbox"/>
Supressiva		substitutiva		modificativa	aditiva	Substitutivo global	

Página

Artigo

Parágrafo

Inciso

alínea

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando



diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental., que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não

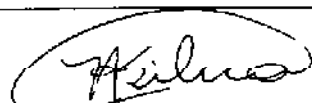
venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 - Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

  
Autor: Neyde Aparecida

**MPV 304**

**00068**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

Data 04/06/2006		Proposição Medida Provisória nº 304/2006.		
Autor Dep. Rubens Otoni		nº do prontuário		
1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	4. X aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A Imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 3,7% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando

diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental., que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não

venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 – Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

  
Autor: Rubens Otoni

**MPV 304**

**00069**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

Data 04/06/2006		Proposição Medida Provisória nº 304/2006.		
Autor Dep. Marcus Vicente		nº do prontuário		
1 <input type="checkbox"/> Supressiva 2. <input type="checkbox"/> substitutiva		3. <input type="checkbox"/> modificativa 4. <input checked="" type="checkbox"/> X aditiva 5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global		
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único – A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo – GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro – A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento – MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial - O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: "formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social" precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de



que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento da Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental., que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas. //

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 - Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

  
Autor: Marcus Vicente

**MPV 304**

**00070**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

Data 04/06/2006		Proposição Medida Provisória nº 304/2006.		
Autor Dep. <b>Carlos Alberto Leréia</b>		nº do prontuário <b>415</b>		
1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	4. X aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de

que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento da Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

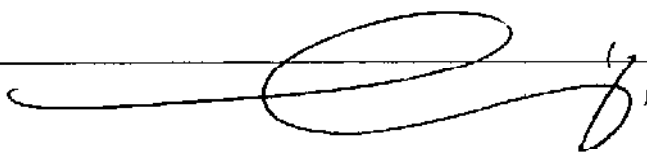
A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental., que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 – Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>



Data: 04/07/2006

Autor:

Carlos Alberto Leréia  
Legislado Federal

**MPV 304**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

**00071**

Data  
04/06/2006

Proposição  
Medida Provisória nº 304/2006.

Autor  
Dep. João Grandão

nº do  
prontuário

1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	3. modificativa	4. X aditiva	5. Substitutivo global
-----------------	---	--------------------	--------------	------------------------------

Página

Artigo

Parágrafo

Inciso

alínea

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único – A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo – GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro – A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento – MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando



diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental, que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não

venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 - Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

Autor: João Grandão



**MPV 304**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

**00072**

Data 04/06/2006	Proposição Medida Provisória nº 304/2006.
--------------------	--

Autor Dep. Moacir Micheletto	nº do prontuário
---------------------------------	---------------------

1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	4. <input checked="" type="checkbox"/> aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
-----------------	---	---	--	---

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão das equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando

diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental, que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não

venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 – Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

  
Autor: Marcos Micheletto

**MPV 304**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

**00073**

<b>Data</b> 04/07/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.
---------------------------	---

<b>Autor</b> Sen. Eduardo Suplicy	<b>nº do prontuário</b>
--------------------------------------	-------------------------

1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	4. X aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
-----------------	---	---	--------------	---

<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>
---------------	---------------	------------------	---------------	---------------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando



diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental., que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para

a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 - Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

  
Autor: Edgardo Suplicy

**MPV 304**

**00074**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>Data</b> 04/07/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.
---------------------------	---

<b>Autor</b> Dep. Nelson Pellegrino	<b>nº do prontuário</b>
--	-------------------------

<b>1</b> Supressiva	<input type="checkbox"/> <b>2.</b> substitutiva	<input type="checkbox"/> <b>3.</b> modificativa	<b>4. X</b> <b>aditiva</b>	<b>5.</b> Substitutivo global	<input type="checkbox"/>
------------------------	--	--	----------------------------	----------------------------------	--------------------------

<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>
---------------	---------------	------------------	---------------	---------------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único – A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo – GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro – A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento – MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-2/ em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando

diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental., que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não

venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos *sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário*, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 - Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

Nível	Valor Proposto(emR\$)
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

Autor: Nelson Pellegrino



**MPV 304****00075****APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>Data</b> 04/07/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.
---------------------------	---

<b>Autor</b> Dep. Vignatti	<b>nº do prontuário</b>
-------------------------------	-------------------------

1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	4. X aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
-----------------	---	---	--------------	---

<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>
---------------	---------------	------------------	---------------	---------------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando



diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental., que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para

a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

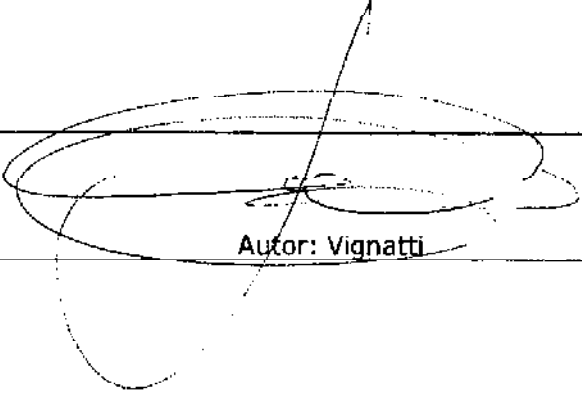
Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 – Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

Autor: Vignatti



**MPV 304**

**00076**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>Data</b> 04/06/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.
---------------------------	---

<b>Autor</b> Dep. Odacir Zonta	<b>nº do prontuário</b>
-----------------------------------	-------------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> substitutiva	3. <input type="checkbox"/> modificativa	4. <input checked="" type="checkbox"/> <b>aditiva</b>	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	--	--	---	---

<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>
---------------	---------------	------------------	---------------	---------------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial - O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: "formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social" precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando

diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que têm cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental, que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não

venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 - Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006



Autor: Odacir Zonta

**MPV 304****APRESENTAÇÃO DE EMENDAS****00077****Data**  
04/07/2006**Proposição**  
Medida Provisória nº 304/2006.**Autor**  
Dep. Adão Pretto**nº do prontuário**

<b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2.</b>	<input type="checkbox"/> <b>3.</b>	<b>4. X</b> <b>aditiva</b>	<b>5.</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Supressiva</b>	<b>substitutiva</b>	<b>modificativa</b>		<b>Substitutivo</b>	
				<b>global</b>	

**Página****Artigo****Parágrafo****Inciso****alínea****TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial - O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: "formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social" precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de



que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental, que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

**Anexo 01 - Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade  
Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

  
Autor: Adão Preto

**MPV 304**

**00078**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>Data</b> n4/06/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.			
<b>Autor</b> Dep. Walter Pinheiro	<b>nº do prontuário</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> 1. Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	<input checked="" type="checkbox"/> 4. X aditiva	<input type="checkbox"/> 5. Substitutivo global
<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009518/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A Imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando

diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental., que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não

venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 – Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

  
Autor: Walter Pinheiro

**MPV 304****00079****APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>Data</b> 05/07/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.
---------------------------	---

<b>Autor</b> Dep. Jorge Bittar	<b>nº do prontuário</b>
-----------------------------------	-------------------------

<b>1</b> Supressiva	<input type="checkbox"/> <b>2.</b> substitutiva	<b>3.</b> modificativa	<b>4. X</b> <b>aditiva</b>	<b>5.</b> Substitutivo global
------------------------	--	---------------------------	----------------------------	----------------------------------

<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>
---------------	---------------	------------------	---------------	---------------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-2/ em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial - O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: "formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a Inclusão social" precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando



diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental., que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para

a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 – Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 05/07/2006

  
Autor: Jorge Bittar

**MPV 304**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

**00080**

<b>Data</b> 04/06/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.
---------------------------	---

<b>Autor</b> Dep. Barbosa Neto	<b>nº do</b> prontuário
-----------------------------------	----------------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> substitutiva	3. <input type="checkbox"/> modificativa	4. X <input checked="" type="checkbox"/> aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	--	--	--	---

<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>
---------------	---------------	------------------	---------------	---------------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de

que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento da Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental, que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 – Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

  
Autor: Barbosa Neto

**MPV 304****00081****APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>Data</b> 04/06/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.
---------------------------	---

<b>Autor</b> Dep. Gilmar Machado	<b>nº do prontuário</b>
-------------------------------------	-------------------------

<b>1</b> Supressiva	<input type="checkbox"/> <b>2.</b> substitutiva	<input type="checkbox"/> <b>3.</b> modificativa	<b>4. X</b> <b>aditiva</b>	<b>5.</b> Substitutivo global
------------------------	--	--	----------------------------	----------------------------------

<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>
---------------	---------------	------------------	---------------	---------------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único – A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo – GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens

Parágrafo primeiro – A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento – MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando



diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental, que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não

venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 - Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

Nível	Valor Proposto(emR\$)
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

  
Autor: Gilmar Machado

**MPV 304****00082****APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**Data  
04/07/2006Proposição  
Medida Provisória nº 304/2006.Autor  
Dep. Walter Pinheironº do  
prontuário

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2. substitutiva	3. modificativa	4. X <input checked="" type="checkbox"/> aditiva	5. Substitutivo global
---------------------------------------	-----------------	-----------------	--	------------------------

Página

Artigo

Parágrafo

Inciso

Alínea

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória 304/2006:

Art. (...) Fica criada a gratificação de atividades para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços (GADICS), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras.

Parágrafo Único – A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme **anexo 1**.

Art. 2º - A GADICS será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo – GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro – A GADICS integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICAÇÃO**

1.A presente Emenda trata da implementação de uma gratificação específica para o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC.

2.Os órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro e os órgãos específicos singulares do MDIC dispõem, apenas, de uma carreira estruturada que é a de Analista de Comércio Exterior e não dispõem de carreira de nível médio.

3. A atuação e competência legal do Ministério são mais abrangentes, como demonstra a sua estrutura regimental, e além do comércio exterior, é de

competência deste Ministério atuar em áreas de inequívoca importância para o País: a adoção de políticas estratégicas para o desenvolvimento dos setores industrial, comercial e de serviços; o desenvolvimento da eficiência, da capacidade de inovação; e a difusão de tecnologias, contribuindo, assim, para o desenvolvimento sustentado do País, entre outras competências.

4.No entanto, há distorções e desajustes no Quadro de Pessoal do MDIC que carecem de medidas corretivas.

5.Observa-se que, no MDIC, são iguais ou equiparadas a natureza, o grau de responsabilidade e o nível de complexidade, quando são comparadas as atividades exercidas pelos servidores não organizados em carreiras com os organizados em carreiras.

6.Cabe destacar que os servidores não organizados em carreiras têm demonstrado reiteradamente capacidade, competência e dedicação para exercerem atividades estratégicas relativas à formulação, implementação, controle e avaliação de políticas públicas, assim como têm cumprido importante papel no desempenho institucional deste Ministério.

7.Por outro lado, a Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior - PITCE, coordenada pelo MDIC, tem como objetivos o aumento da eficiência da estrutura produtiva, da capacidade de inovação das empresas, assim como o desenvolvimento de vantagens competitivas, redução da vulnerabilidade externa, entre outros. A PITCE não é uma iniciativa isolada, pois integra um conjunto de ações que compõem a estratégia de desenvolvimento apresentada no documento *Orientação Estratégica de Governo*, quais sejam: crescimento sustentável, emprego e inclusão social.

8.Além disso, o processo de transformação da economia mundial confere uma importância crescente aos setores de comércio e serviços. Esses setores são significativamente relevantes na composição do nível de ocupação, uma vez que absorve expressivos contingentes de mão-de-obra. Ademais, há que se registrar a interdependência entre indústria, comércio e serviços tanto no âmbito nacional quanto nas relações com o exterior.

9.Para que as políticas do MDIC sejam plenamente exitosas, é primordial que as distorções e desajustes do aparelho institucional sejam eliminados o quanto antes. Eles são incondizentes com uma administração pública moderna, dinâmica e flexível.

10. Ademais, as distorções salariais atualmente existentes no quadro de pessoal do MDIC, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

11. As Leis nº 10.769/2003 e nº 11.094/2005 materializaram tratamento excepcional para as carreiras do ciclo de gestão, entre elas a carreira de Analista de Comércio Exterior, que é do quadro de pessoal do MDIC. Essas Leis estabeleceram, conjuntamente, incremento remuneratório de até 100%, o que contribuiu para que a distorção remuneratória, no MDIC, entre os servidores do quadro efetivo chegasse a até 408%. O PECS visa corrigir tais distorções.

12. Diante desse quadro, entendo ser imperiosa a instituição de uma gratificação a todos os servidores do referido Ministério de acordo com os níveis e conforme tabela em anexo (anexo 1).

13. A presente proposição constitui-se em importante fator para o desempenho institucional do MDIC uma vez que as referidas medidas visam a explorar, com mais profundidade, as potencialidades da indústria, do comércio e dos serviços, sendo indispensável para o País o fortalecimento da competitividade desses setores, de inequívoca importância para a economia brasileira.

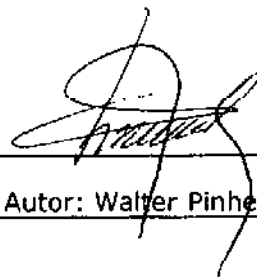
14. Além disso, as medidas corretivas e modernizadoras ora propostas permitiriam otimizar a gestão dos recursos humanos deste Ministério, empregando-os de forma flexível e compatível com o interesse público.

15. Acessoriamente, a proposição tem o mérito de possibilitar a estagnação da evasão de servidores do PCC e de planos correlatos para outros ministérios e órgãos públicos em razão da baixa remuneração. Essa evasão compromete a eficiência e a memória do aparelho administrativo, além de gerar, para a União, gastos adicionais na re-capacitação desses servidores em outros ministérios e órgãos, assim como na capacitação dos servidores que assumem, no MDIC, as atividades dos servidores cedidos ou redistribuídos.

16. A proposta beneficiaria 415 (quatrocentos e quinze) servidores ativos, 108 (cento e oito) inativos e 96 (noventa e seis) pensionistas.

**Anexo 01 - Valores da Gratificação de Atividades para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços (GADICS)**

<b>NÍVEL</b>	<b>Valor proposto em R\$ para ativos, aposentados e pensionistas</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>961,00</b>



Data: 04/07/2006

Autor: Walter Pinheiro

## 00083

<b>Data</b> 05/07/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.
---------------------------	---

Autor	nº
Deputado Guilherme Menezes (PT-BA)	do
	prontuário

1 <input type="checkbox"/> Supressiva 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input checked="" type="checkbox"/> 4. <u>X</u> aditiva	5.
substitutiva	modificativa		Substitutivo global

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006:

Art. (...) Fica criada a gratificação de atividades para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços (GADICS), a partir de 1º de fevereiro de 2006 até 31 de dezembro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras.

**Parágrafo Único** – A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme **Apêndice 1**.

Art. (...) - A GADICS será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

**Parágrafo primeiro** – A GADICS integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

Art. (...) Fica instituído o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - a partir de 1º de janeiro de 2007, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras.

**Parágrafo Único** - Os cargos do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC são agrupados em classes e padrões, na forma do **Apêndice 2**.

## **JUSTIFICAÇÃO**

A presente Emenda trata da implementação de uma gratificação a título de antecipação de um Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - para contemplar os servidores, não organizados em carreira, do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC. A gratificação com vigência de 1º de fevereiro de 2006 até 31 de dezembro de 2006 e o PECS a partir de 1º de janeiro de 2007.

Os órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro e os órgãos específicos singulares do MDIC dispõem, apenas, de uma carreira estruturada que é a de Analista de Comércio Exterior e não dispõem de carreira de nível médio.

A atuação e competência legal do Ministério são mais abrangentes, como demonstra a sua estrutura regimental, e além do comércio exterior, é de competência deste Ministério atuar em áreas de inequívoca importância para o País: a adoção de políticas estratégicas para o desenvolvimento dos setores industrial, comercial e de serviços; o desenvolvimento da eficiência, da capacidade de inovação; e a difusão de tecnologias, contribuindo, assim, para o desenvolvimento sustentado do País, entre outras competências.

No entanto, há distorções e desajustes no Quadro de Pessoal do MDIC que carecem de medidas corretivas.

Observa-se que, no MDIC, são iguais ou equiparadas a natureza, o grau de responsabilidade e o nível de complexidade, quando são comparadas as atividades exercidas pelos servidores não organizados em carreiras com os organizados em carreiras.

Cabe destacar que os servidores não organizados em carreiras têm demonstrado reiteradamente capacidade, competência e dedicação para exercerem atividades estratégicas relativas à formulação, implementação, controle e avaliação de políticas públicas, assim como têm cumprido importante papel no desempenho institucional deste Ministério.

Por outro lado, a Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior - PITCE, coordenada pelo MDIC, tem como objetivos o aumento da eficiência da estrutura produtiva, da capacidade de inovação das empresas, assim como o desenvolvimento de vantagens competitivas, redução da vulnerabilidade externa, entre outros. A PITCE não é uma iniciativa isolada, pois integra um conjunto de ações que compõem a estratégia de desenvolvimento apresentada no documento *Orientação Estratégica de Governo*, quais sejam: crescimento sustentável, emprego e inclusão social.

Além disso, o processo de transformação da economia mundial confere uma importância crescente aos setores de comércio e serviços. Esses setores são significativamente relevantes na composição do nível de ocupação, uma vez que absorve expressivos contingentes de mão-de-obra. Ademais, há que se registrar a interdependência entre indústria, comércio e serviços tanto no âmbito nacional quanto nas relações com o exterior.

Para que as políticas do MDIC sejam plenamente exitosas, é primordial que as

distorções e desajustes do aparelho institucional sejam eliminados o quanto antes. Eles são incondizentes com uma administração pública moderna, dinâmica e flexível.

Ademais, as distorções salariais atualmente existentes no quadro de pessoal do MDIC, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

As Leis nº 10.769/2003 e nº 11.094/2005 materializaram tratamento excepcional para as carreiras do ciclo de gestão, entre elas a carreira de Analista de Comércio Exterior, que é do quadro de pessoal do MDIC. Essas Leis estabeleceram, conjuntamente, incremento remuneratório de até 100%, o que contribuiu para que a distorção remuneratória, no MDIC, entre os servidores do quadro efetivo seja superior a 310%, mesmos após as medidas publicadas no Diário Oficial da União em 30 de junho de 2006. O PECS visa corrigir tais distorções.

Diante desse quadro, entendo ser imperiosa a instituição de um Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – no MDIC, para que se corrijam distorções e desajustes que já duram muitos anos. Assim, os cargos efetivos do Quadro de Pessoal do MDIC, não organizados em carreira, seriam reclassificados, considerando-se como critérios as atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade e habilitação profissional.

A referida reclassificação conferiria flexibilidade para fazer frente às transformações que ocorrem no sistema econômico, social e institucional, às quais os referidos servidores estão, de fato, adequados. Ademais, as medidas que propomos permitiriam, oportunamente, o provimento de cargos mediante a realização de concurso público, já tendo sido estes cargos reclassificados e, portanto, adequados às necessidades do MDIC.

Promover-se-ia, também, a adequação remuneratória ao nível de complexidade das atividades já exercidas pelos servidores, que é espelhada nas atribuições dos cargos decorrentes da reclassificação que ora se propõe.

A presente proposição constitui-se em importante fator para o desempenho institucional do MDIC uma vez que as referidas medidas visam a explorar, com mais profundidade, as potencialidades da Indústria, do comércio e dos serviços, sendo indispensável para o País o fortalecimento da competitividade desses setores, de inequívoca importância para a economia brasileira.

Além disso, as medidas corretivas e modernizadoras ora propostas permitiriam otimizar a gestão dos recursos humanos deste Ministério, empregando-os de forma flexível e compatível com o interesse público.

Acessoriamente, a proposição tem o mérito de possibilitar a estagnação e a evasão de servidores do PCC e de planos correlatos para outros ministérios e órgãos públicos em razão da baixa remuneração. Essa evasão compromete a eficiência e a memória do aparelho administrativo, além de gerar, para a União, gastos adicionais na re-capacitação desses servidores em outros ministérios e órgãos, assim como na capacitação dos servidores que assumem, no MDIC, as atividades dos servidores cedidos ou redistribuídos.



A proposta beneficiaria 415 (quatrocentos e quinze) servidores ativos, 108 (cento e oito) inativos e 96 (noventa e seis) pensionistas.

Propomos, assim, a criação de um Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, no qual sejam enquadrados os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MDIC. Para preservar a segurança jurídica e garantir a transparência, os cargos que comporão o Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – serão reclassificados, por posterior ato do Poder Executivo, conforme as respectivas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade e habilitação profissional.

Os cargos decorrentes de reclassificação são os de: Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços e Analista Administrativo, com a exigência de curso superior; de Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços e Técnico Administrativo, com a exigência de nível médio; e de Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços e Assistente Administrativo, com a exigência do ensino fundamental.

A estrutura remuneratória dos cargos que integram o Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, das atividades fim, compõe-se de: vencimento básico; vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e Gratificação de Desempenho de Atividades voltadas para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços – GDADICS. Das atividades meio compõe-se de: vencimento básico; vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas – GDAA. Promover-se-ia, então, a adequação remuneratória ao nível de complexidade das atividades já exercidas pelos servidores, que é espelhada nas atribuições dos cargos decorrentes da reclassificação que ora se propõe.

Contém, o ato proposto, dispositivo prevendo que o titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários do MDIC, não fará jus à percepção das seguintes gratificações: Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa – GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002 e da Gratificação de Atividade Executiva – GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

**Apêndice 1 – Valores da Gratificação de Atividades para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços (GADICS)**

NÍVEL	VALOR PROPOSTO (em R\$)
	SERVIDORES ATIVOS, APOSENTADOS E PENSIONISTAS
SUPERIOR	R\$ 2.070,00
INTERMEDIÁRIO	R\$ 1.552,00
AUXILIAR	R\$ 961,00

## **Apêndice 2**

Dispõe sobre a criação do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º. Fica instituído o Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC – composto pelos cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MDIC.

Parágrafo único. Os cargos do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC são agrupados em classes e padrões, na forma do Anexo I.

Art. 2º O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, no prazo de até 90 (noventa) dias da entrada em vigor desta Medida Provisória, a reclassificação dos cargos que compõem o Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC na forma do art. 1º desta Medida Provisória, observando-se os seguintes critérios e requisitos:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o seu cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - localização dos servidores ocupantes dos cargos reclassificados em referências, níveis ou padrões das classes dos cargos de destino determinados mediante a aplicação dos critérios de enquadramento fixados nesta Medida Provisória.

Art. 3º A reclassificação, prevista no art. 2º, observará os seguintes parâmetros:

I - serão reclassificados nos cargos de Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Analista Administrativo, os atuais cargos cujas atribuições incluam, em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, o exercício de atividades de natureza técnico-administrativa de nível superior;

II- serão reclassificados nos cargos de Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Técnico Administrativo, os atuais cargos cujas atribuições incluam, em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, o exercício de atividades de suporte técnico-administrativo de

nível médio; e

III - serão reclassificados nos cargos de Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Assistente Administrativo, os atuais cargos cujas atribuições incluam, em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, o exercício de atividades de apoio administrativo e logístico.

Art. 4º Os cargos efetivos que integram o Quadro de Pessoal do MDIC referidos no art. 1º desta Medida Provisória, que estejam vagos na data da publicação desta Medida Provisória e os que vierem a vagar, serão transformados em cargos de Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Analista Administrativo; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico Administrativo; Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Assistente Administrativo, do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, observando-se os parâmetros estabelecidos nos arts. 2º e 3º desta Medida Provisória.

Art. 5º O Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, de que trata o art. 1º, compõe-se de cargos efetivos vagos e ocupados que atenderem os seguintes requisitos e critérios:

I- Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de que trata o art. 1º, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MDIC na data de publicação desta Medida Provisória, serão enquadrados de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, conforme o Anexo II.

II- No enquadramento, não poderá ocorrer mudança de nível.

III- O enquadramento dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da vigência desta Medida Provisória, na forma do anexo III.

IV- Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere o art. 1º que não integrarem o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, comporão quadro suplementar em extinção.

V- Os servidores a que se refere o inciso IV deste artigo continuarão a ser remunerados de acordo com o plano a que continuarem pertencendo.

Art. 6º Os servidores integrantes do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, de que trata o art. 1º, observados os respectivos níveis dos cargos perceberão, a título de vencimento básico, os valores constantes do Anexo IV.

Parágrafo único - Sobre os valores das tabelas a que faz referência no **caput** deste artigo incidirá qualquer índice concedido a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais, a partir de janeiro de 2005.

Art. 7º Aplica-se aos servidores ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º desta Medida Provisória a vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 8º O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC não faz jus à percepção das seguintes vantagens remuneratórias:

I - Gratificação de Atividade Executiva – GAE – de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa – GDATA – de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002.

Art. 9º Aplica-se o disposto nesta Medida Provisória aos aposentados e aos pensionistas.

Art. 10 O ingresso nos cargos do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, de que trata esta Medida Provisória, far-se-á mediante a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, exigindo-se curso superior, médio ou fundamental, concluído, conforme o nível do cargo, observados os requisitos fixados na legislação pertinente.

§ 1º A avaliação dos títulos, quando prevista, terá caráter meramente classificatório.

§ 2º O concurso referido no **caput** deste artigo poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de abertura do certame, observada a legislação pertinente.

§ 3º O provimento, mediante a realização do concurso público, será realizado no padrão inicial da classe inicial dos respectivos cargos.

Art. 11 O desenvolvimento do servidor no Plano Especial de Cargos e Salários – PECS do MDIC ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º A progressão funcional é a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte, dentro de uma mesma classe, observado o interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício.

§ 2º A promoção é a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observado o interstício de 12 (doze) meses em relação à progressão funcional imediatamente anterior.

§ 3º A progressão funcional e a promoção observarão os requisitos e as condições a serem fixados em ato do Poder Executivo, devendo levar em consideração os resultados da avaliação de desempenho do servidor e a participação em cursos de aperfeiçoamento.

§ 4º Até que seja editado o ato de que trata o § 3º deste artigo aplicam-se, para fins de progressão funcional e promoção, as normas vigentes na data da publicação desta Medida Provisória.

§ 5º Na contagem do interstício necessário à promoção e à progressão, será aproveitado o tempo computado até a data em que tiver sido feito o enquadramento decorrente da aplicação do disposto nos artigos 1º e 5º desta

**Medida Provisória.**

Art. 12 É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, ressalvadas as hipóteses amparadas em legislação específica.

Art. 13 Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades voltadas para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços – GDADICS –, devida aos ocupantes dos cargos de Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS –, de que trata esta Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades do MDIC.

Art. 14 Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas – GDAA –, devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo; Técnico Administrativo; e Assistente Administrativo do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS –, de que trata esta Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades do MDIC.

Art. 15 A GDADICS e a GDAA serão atribuídas em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do MDIC, na forma estabelecida em ato do Poder Executivo.

§ 1º A GDADICS e a GDAA serão pagas com observância dos seguintes percentuais e limites:

I- até 30 de junho de 2007:

a) até vinte e cinco por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

b) até vinte e cinco por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

II- a partir de 1º de julho de 2007:

a) até cinquenta por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

b) até cinquenta por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

§ 1º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas compatíveis com as atividades do MDIC.

§ 2º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

Art. 16 Enquanto não for regulamentada e até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDADICS e a GDAA serão pagas nos valores correspondentes a 80% (oitenta por cento) do seu valor máximo.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir da regulamentação e da fixação das metas de desempenho, observado o que dispõe o **caput** do art. 15 desta Medida Provisória.

§ 2º A data de publicação no Diário Oficial da União da fixação das metas de desempenho constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

§ 3º Deverão ser compensadas as diferenças eventualmente pagas a maior ou a menor, no período, em função da aplicação do previsto no **caput** deste artigo.

Art. 17 O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, quando investido em cargo de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6 e 5, ou equivalentes, em órgãos ou entidades do Governo Federal, fará jus à GDADICS ou a GDAA calculadas em seus valores máximos.

Art. 18 O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC que não se encontre na situação prevista nos artigos 12 e 15 desta Medida Provisória, somente farão jus à GDADICS ou a GDAA, conforme o caso:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, calculada com base nas mesmas regras válidas como se estivesse em exercício no órgão cedente; ou

II - quando cedido para outros órgãos ou entidades do Governo Federal, se investido em cargo em comissão DAS nível 4, ou equivalente, em valor correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) e, de níveis 1, 2 e 3, em valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) de seu valor máximo.

Art. 19 A GDADICS ou a GDAA, conforme o caso, integrarão os proventos da aposentadoria e das pensões, de acordo com:

I - a média dos valores recebidos nos últimos 60 (sessenta) meses; ou

II - o valor correspondente a 30% (trinta por cento) do seu valor máximo, quando percebida por período inferior a 60 (sessenta) meses.

Parágrafo único. Às aposentadorias e às pensões instituídas até o dia anterior ao da vigência desta Medida Provisória aplica-se o disposto no inciso II deste artigo.

Art. 20 Os cargos decorrentes da reclassificação integram o Plano Especial de Cargos e Salários – PECS –, instituído por esta Medida Provisória, sendo-lhes conferidas as seguintes atribuições:

I- Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços: atividades de formulação, execução, controle e avaliação de políticas públicas para o desenvolvimento da indústria, do comércio nacional e internacional e serviços, assim como a supervisão, coordenação, planejamento, pesquisas e estudos relacionados às atividades retromencionadas;

II- Analista Administrativo: O exercício de todas as atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC;

III- Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços: atividades de nível médio relativas ao suporte técnico-administrativo às atividades do Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços;

IV- Técnico Administrativo: atuação em atividades administrativas e logísticas de apoio relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC;

V- Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços: atividades relativas ao apoio administrativo e logístico às atividades do Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços.

VI- Assistente Administrativo: desempenho das atividades administrativas e logísticas de nível básico, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC.

Art. 21 A aplicação do disposto nesta Medida Provisória aos inativos e pensionistas não poderá implicar redução de remuneração, de proventos e de pensões.

Parágrafo único. Constatada a redução de remuneração, de provento ou de pensão decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 22 Na hipótese de redução de remuneração de servidor ativo, decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação de sua tabela remuneratória, concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza ou do desenvolvimento no Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC.

Art. 23 O servidor ativo beneficiário da GDADICS ou da GDAA que obtiver na avaliação pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) do seu valor máximo em 2 (duas) avaliações individuais consecutivas será imediatamente submetido a processo de capacitação, sob responsabilidade do MDIC.

Art. 24 É vedada a utilização da avaliação individual de que trata esta Medida Provisória para efeito de perda do cargo do servidor.

Art. 25. As disposições desta Medida Provisória não se aplicam aos servidores

agregados de que trata a Lei nº 1.741, de 22 de novembro de 1952.

Art. 26 Os efeitos financeiros decorrentes da aplicação desta Medida Provisória ocorrem a partir de 1º de janeiro de 2007, exceto quanto ao inciso II do art. 15.

Art. 27 As despesas resultantes da execução desta Medida Provisória correrão à conta de dotação orçamentária da União.

Art. 28 Esta Medida Provisória entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, de de 2006; 185ª da Independência e 118ª da República.

**AS TABELAS SE ENCONTRAM EM ANEXO**

Data: 05/07/2006

  
Autor: Deputado Guilherme Menezes (PT-BA)

#### ANEXO I

Cargos	CLASSE	PADRÃO
Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Analista Administrativo; Técnico Administrativo; e Assistente Administrativo, do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS do MDIC.	ESPECIAL	IV
		III
		II
		I
	C	III
		II
		I
	B	III
		II
		I
	A	III
		II
		I



## ANEXO II

### TABELA DE CORRELAÇÃO

SITUAÇÃO ANTERIOR			SITUAÇÃO ATUAL		
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO
Cargos de nível superior e intermediário, não organizados em carreira do Quadro de Pessoal do MDIC.	A	III	ESP IV	ESPECIAL	Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Analista Administrativo; Técnico Administrativo; e Assistente Administrativo, do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS do MDIC.
		II	ESP III		
		I			
	B	VI	ESP II		
		V	ESP I		
		IV			
		III		III	
		II	II		
		I			
		C	VI	I	
	V				
	IV		III	B	
	III		II		
	II				
	I		I		
	D	V	III	A	
		IV			
		III	II		
		II	I		
		I			

**ANEXO III**  
**TERMO DE OPÇÃO**

Nome:		Cargo:	
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:	
	Cidade:	Estado:	
Servidor ativo ( ) Aposentado ( ) Pensionista ( )			
<p>Venho, nos termos da Medida Provisória nº , de de de 2005, e observando o disposto no inciso III do artigo 5º, optar por não ser enquadrado no Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC.</p> <p style="text-align: center;">_____/_____/_____ Local e data</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinatura</p>			
<p>Recebido em: ____/____/____.</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinatura Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC</p>			

**ANEXO IV**

**Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e  
Analista Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/03/2007	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
ESPECIAL	IV	5.632,61	5.857,91	6.092,23	6.335,92
	III	5.461,18	5.679,63	5.906,82	6.143,09
	II	5.302,12	5.514,20	5.734,77	5.964,16
	I	5.147,69	5.353,60	5.567,74	5.790,45
C	III	4.722,65	4.911,56	5.108,02	5.312,34
	II	4.585,08	4.768,48	4.959,22	5.157,59
	I	4.451,54	4.629,60	4.814,78	5.007,37
B	III	4.083,98	4.247,34	4.417,23	4.593,92
	II	3.965,03	4.123,63	4.288,58	4.460,12
	I	3.849,54	4.003,52	4.163,66	4.330,21
A	III	3.737,44	3.886,94	4.042,42	4.204,12
	II	3.628,57	3.773,71	3.924,66	4.081,65
	I	3.522,88	3.663,80	3.810,35	3.962,76

**Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e  
Técnico Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/03/2007	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
ESPECIAL	IV	2.570,42	2.673,24	2.780,17	2.891,38
	III	2.495,54	2.595,36	2.699,17	2.807,14
	II	2.422,87	2.519,78	2.620,57	2.725,39
	I	2.352,30	2.446,39	2.544,25	2.646,02
C	III	2.158,08	2.244,40	2.334,18	2.427,55
	II	2.095,20	2.179,01	2.266,17	2.356,82
	I	2.034,19	2.115,56	2.200,18	2.288,19
B	III	1.866,23	1.940,88	2.018,52	2.099,26
	II	1.811,88	1.884,36	1.959,73	2.038,12
	I	1.759,12	1.829,48	1.902,66	1.978,77
A	III	1.707,86	1.776,17	1.847,22	1.921,11
	II	1.658,12	1.724,44	1.793,42	1.865,16
	I	1.609,81	1.674,20	1.741,17	1.810,82

**Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Assistente Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/03/2007	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
ESPECIAL	IV	1799,29	1871,27	1946,12	2023,97
	III	1746,88	1816,75	1889,42	1965,00
	II	1696,01	1763,85	1834,40	1907,77
	I	1646,61	1712,47	1780,98	1852,21
C	III	1510,66	1571,08	1633,93	1699,29
	II	1466,64	1525,31	1586,32	1649,77
	I	1423,93	1480,89	1540,13	1601,73
B	III	1306,36	1358,62	1412,96	1469,48
	II	1268,32	1319,05	1371,81	1426,68
	I	1231,38	1280,64	1331,86	1385,14
A	III	1195,50	1243,32	1293,05	1344,78
	II	1160,68	1207,11	1255,39	1305,61
	I	1126,87	1171,94	1218,82	1267,57

**MPV 304****00084**

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 05/07/2006	Proposição Medida Provisória nº 304/2006.
--------------------	--

Autor <b>SENADORA SERYS SCHESSARENKO</b>	nº do prontuário
---	---------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> substitutiva	3. <input type="checkbox"/> modificativa	4. <input checked="" type="checkbox"/> aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	--	--	--	---

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

## TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006:

Art. (...) Fica criada a gratificação de atividades para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços (GADICS), a partir de 1º de fevereiro de 2006 até 31 de dezembro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme **Apêndice 1**.

Art. (...) - A GADICS será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GADICS integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

Art. (...) Fica instituído o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - a partir de 1º de janeiro de 2007, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras.

Parágrafo Único - Os cargos do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC são agrupados em classes e padrões, na forma do **Apêndice 2**.

### **JUSTIFICAÇÃO**

A presente Emenda trata da implementação de uma gratificação a título de antecipação de um Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - para contemplar os servidores, não organizados em carreira, do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC. A gratificação com vigência de 1º de fevereiro de 2006 até 31 de dezembro de 2006 e o PECS a partir de 1º de janeiro de 2007.

Os órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro e os órgãos específicos singulares do MDIC dispõem, apenas, de uma carreira estruturada que é a de Analista de Comércio Exterior e não dispõem de carreira de nível médio.

A atuação e competência legal do Ministério são mais abrangentes, como demonstra a sua estrutura regimental, e além do comércio exterior, é de competência deste Ministério atuar em áreas de inequívoca importância para o País: a adoção de políticas estratégicas para o desenvolvimento dos setores industrial, comercial e de serviços; o desenvolvimento da eficiência, da capacidade de inovação; e a difusão de tecnologias, contribuindo, assim, para o desenvolvimento sustentado do País, entre outras competências.

No entanto, há distorções e desajustes no Quadro de Pessoal do MDIC que carecem de medidas corretivas.

Observa-se que, no MDIC, são iguais ou equiparadas a natureza, o grau de responsabilidade e o nível de complexidade, quando são comparadas as atividades exercidas pelos servidores não organizados em carreiras com os organizados em carreiras.

Cabe destacar que os servidores não organizados em carreiras têm demonstrado reiteradamente capacidade, competência e dedicação para exercerem atividades estratégicas relativas à formulação, implementação, controle e avaliação de políticas públicas, assim como têm cumprido importante papel no desempenho institucional deste Ministério.

Por outro lado, a Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior - PITCE, coordenada pelo MDIC, tem como objetivos o aumento da eficiência da estrutura produtiva, da capacidade de inovação das empresas, assim como o desenvolvimento de vantagens competitivas, redução da vulnerabilidade externa, entre outros. A PITCE não é uma iniciativa isolada, pois integra um conjunto de ações que compõem a estratégia de desenvolvimento apresentada no documento *Orientação Estratégica de Governo*, quais sejam: crescimento sustentável, emprego e inclusão social.

Além disso, o processo de transformação da economia mundial confere uma importância crescente aos setores de comércio e serviços. Esses setores são significativamente relevantes na composição do nível de ocupação, uma vez que absorve expressivos contingentes de mão-de-obra. Ademais, há que se registrar a interdependência entre indústria, comércio e serviços tanto no âmbito nacional quanto nas relações com o exterior.

Para que as políticas do MDIC sejam plenamente exitosas, é primordial que as

distorções e desajustes do aparelho institucional sejam eliminados o quanto antes. Eles são incondizentes com uma administração pública moderna, dinâmica e flexível.

Ademais, as distorções salariais atualmente existentes no quadro de pessoal do MDIC, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

As Leis nº 10.769/2003 e nº 11.094/2005 materializaram tratamento excepcional para as carreiras do ciclo de gestão, entre elas a carreira de Analista de Comércio Exterior, que é do quadro de pessoal do MDIC. Essas Leis estabeleceram, conjuntamente, incremento remuneratório de até 100%, o que contribuiu para que a distorção remuneratória, no MDIC, entre os servidores do quadro efetivo seja superior a 310%, mesmos após as medidas publicadas no Diário Oficial da União em 30 de junho de 2006. O PECS visa corrigir tais distorções.

Diante desse quadro, entendo ser imperiosa a instituição de um Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – no MDIC, para que se corrijam distorções e desajustes que já duram muitos anos. Assim, os cargos efetivos do Quadro de Pessoal do MDIC, não organizados em carreira, seriam reclassificados, considerando-se como critérios as atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade e habilitação profissional.

A referida reclassificação conferiria flexibilidade para fazer frente às transformações que ocorrem no sistema econômico, social e institucional, às quais os referidos servidores estão, de fato, adequados. Ademais, as medidas que propomos permitiriam, oportunamente, o provimento de cargos mediante a realização de concurso público, já tendo sido estes cargos reclassificados e, portanto, adequados às necessidades do MDIC.

Promover-se-ia, também, a adequação remuneratória ao nível de complexidade das atividades já exercidas pelos servidores, que é espelhada nas atribuições dos cargos decorrentes da reclassificação que ora se propõe.

A presente proposição constitui-se em importante fator para o desempenho institucional do MDIC uma vez que as referidas medidas visam a explorar, com maior profundidade, as potencialidades da indústria, do comércio e dos serviços, sendo indispensável para o País o fortalecimento da competitividade desses setores, de inequívoca importância para a economia brasileira.

Além disso, as medidas corretivas e modernizadoras ora propostas permitiriam otimizar a gestão dos recursos humanos deste Ministério, empregando-os de forma flexível e compatível com o interesse público.

Acessoriamente, a proposição tem o mérito de possibilitar a estagnação da evasão de servidores do PCC e de planos correlatos para outros ministérios e órgãos públicos em razão da baixa remuneração. Essa evasão compromete a eficiência e a memória do aparelho administrativo, além de gerar, para a União, gastos adicionais na re-capacitação desses servidores em outros ministérios e órgãos, assim como na capacitação dos servidores que assumem, no MDIC, as atividades dos servidores cedidos ou redistribuídos.



A proposta beneficiaria 415 (quatrocentos e quinze) servidores ativos, 108 (cento e oito) inativos e 96 (noventa e seis) pensionistas.

Propomos, assim, a criação de um Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, no qual sejam enquadrados os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MDIC. Para preservar a segurança jurídica e garantir a transparência, os cargos que comporão o Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – serão reclassificados, por posterior ato do Poder Executivo, conforme as respectivas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade e habilitação profissional.

Os cargos decorrentes de reclassificação são os de: Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços e Analista Administrativo, com a exigência de curso superior; de Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços e Técnico Administrativo, com a exigência de nível médio; e de Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços e Assistente Administrativo, com a exigência do ensino fundamental.

A estrutura remuneratória dos cargos que integram o Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, das atividades fim, compõe-se de: vencimento básico; vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e Gratificação de Desempenho de Atividades voltadas para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços – GDADICS. Das atividades meio compõe-se de: vencimento básico; vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas – GDAA. Promover-se-ia, então, a adequação remuneratória ao nível de complexidade das atividades já exercidas pelos servidores, que é espelhada nas atribuições dos cargos decorrentes da reclassificação que ora se propõe.

Contém, o ato proposto, dispositivo prevendo que o titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários do MDIC, não fará jus à percepção das seguintes gratificações: Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa – GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002 e da Gratificação de Atividade Executiva – GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

**Apêndice 1 – Valores da Gratificação de Atividades para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços (GADICS)**

NÍVEL  
VALOR PROPOSTO (em R\$)  
SERVIDORES ATIVOS, APOSENTADOS E PENSIONISTAS

SUPERIOR  
R\$ 2.070,00

INTERMEDIÁRIO

R\$ 1.552,00

AUXILIAR

R\$ 961,00

### **Apêndice 2**

Dispõe sobre a criação do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º. Fica instituído o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC - composto pelos cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MDIC.

Parágrafo único. Os cargos do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC são agrupados em classes e padrões, na forma do Anexo I.

Art. 2º O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, no prazo de até 90 (noventa) dias da entrada em vigor desta Medida Provisória, a reclassificação dos cargos que compõem o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC na forma do art. 1º desta Medida Provisória, observando-se os seguintes critérios e requisitos:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o seu cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - localização dos servidores ocupantes dos cargos reclassificados em referências, níveis ou padrões das classes dos cargos de destino determinados mediante a aplicação dos critérios de enquadramento fixados nesta Medida Provisória.

Art. 3º A reclassificação, prevista no art. 2º, observará os seguintes parâmetros:

I - serão reclassificados nos cargos de Analista de Desenvolvimento da

Indústria, Comércio e Serviços; e de Analista Administrativo, os atuais cargos cujas atribuições incluam, em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, o exercício de atividades de natureza técnico-administrativa de nível superior;

II- serão reclassificados nos cargos de Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Técnico Administrativo, os atuais cargos cujas atribuições incluam, em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, o exercício de atividades de suporte técnico-administrativo de nível médio; e

III - serão reclassificados nos cargos de Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Assistente Administrativo, os atuais cargos cujas atribuições incluam, em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, o exercício de atividades de apoio administrativo e logístico.

Art. 4º Os cargos efetivos que integram o Quadro de Pessoal do MDIC referidos no art. 1º desta Medida Provisória, que estejam vagos na data da publicação desta Medida Provisória e os que vierem a vagar, serão transformados em cargos de Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Analista Administrativo; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico Administrativo; Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Assistente Administrativo, do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, observando-se os parâmetros estabelecidos nos arts. 2º e 3º desta Medida Provisória.

Art. 5º O Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, de que trata o art. 1º, compõe-se de cargos efetivos vagos e ocupados que atenderem os seguintes requisitos e critérios:

I- Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de que trata o art. 1º, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MDIC na data de publicação desta Medida Provisória, serão enquadrados de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, conforme o Anexo II.

II- No enquadramento, não poderá ocorrer mudança de nível.

III- O enquadramento dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da vigência desta Medida Provisória, na forma do anexo III.

IV- Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere o art. 1º que não integrarem o Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, comporão quadro suplementar em extinção.

V- Os servidores a que se refere o inciso IV deste artigo continuarão a ser remunerados de acordo com o plano a que continuarem pertencendo.

Art. 6º Os servidores integrantes do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, de que trata o art. 1º, observados os respectivos níveis dos cargos perceberão, a título de vencimento básico, os valores constantes do

Anexo IV.

Parágrafo único - Sobre os valores das tabelas a que faz referência no **caput** deste artigo incidirá qualquer índice concedido a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais, a partir de janeiro de 2005.

Art. 7º Aplica-se aos servidores ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º desta Medida Provisória a vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 8º O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC não faz jus à percepção das seguintes vantagens remuneratórias:

I - Gratificação de Atividade Executiva - GAE - de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA - de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002.

Art. 9º Aplica-se o disposto nesta Medida Provisória aos aposentados e aos pensionistas.

Art. 10 O ingresso nos cargos do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, de que trata esta Medida Provisória, far-se-á mediante a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, exigindo-se curso superior, médio ou fundamental, concluído, conforme o nível do cargo, observados os requisitos fixados na legislação pertinente.

§ 1º A avaliação dos títulos, quando prevista, terá caráter meramente classificatório.

§ 2º O concurso referido no **caput** deste artigo poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de abertura do certame, observada a legislação pertinente.

§ 3º O provimento, mediante a realização do concurso público, será realizado no padrão inicial da classe inicial dos respectivos cargos.

Art. 11 O desenvolvimento do servidor no Plano Especial de Cargos e Salários - PECS do MDIC ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º A progressão funcional é a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte, dentro de uma mesma classe, observado o interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício.

§ 2º A promoção é a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observado o interstício de 12 (doze) meses em relação à progressão funcional imediatamente anterior.

§ 3º A progressão funcional e a promoção observarão os requisitos e as condições a serem fixados em ato do Poder Executivo, devendo levar em consideração os resultados da avaliação de desempenho do servidor e a

participação em cursos de aperfeiçoamento.

§ 4º Até que seja editado o ato de que trata o § 3º deste artigo aplicam-se, para fins de progressão funcional e promoção, as normas vigentes na data da publicação desta Medida Provisória.

§ 5º Na contagem do interstício necessário à promoção e à progressão, será aproveitado o tempo computado até a data em que tiver sido feito o enquadramento decorrente da aplicação do disposto nos artigos 1º e 5º desta Medida Provisória.

Art. 12 É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, ressalvadas as hipóteses amparadas em legislação específica.

Art. 13 Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades voltadas para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços - GDADICS -, devida aos ocupantes dos cargos de Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS -, de que trata esta Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades do MDIC.

Art. 14 Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas - GDAA -, devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo; Técnico Administrativo; e Assistente Administrativo do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS -, de que trata esta Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades do MDIC.

Art. 15 A GDADICS e a GDAA serão atribuídas em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do MDIC, na forma estabelecida em ato do Poder Executivo.

§ 1º A GDADICS e a GDAA serão pagas com observância dos seguintes percentuais e limites:

I- até 30 de junho de 2007:

a) até vinte e cinco por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

b) até vinte e cinco por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

II- a partir de 1º de julho de 2007:

a) até cinquenta por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

b) até cinquenta por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do

cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

§ 1º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas compatíveis com as atividades do MDIC.

§ 2º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

Art. 16 Enquanto não for regulamentada e até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDADICS e a GDAA serão pagas nos valores correspondentes a 80% (oitenta por cento) do seu valor máximo.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir da regulamentação e da fixação das metas de desempenho, observado o que dispõe o **caput** do art. 15 desta Medida Provisória.

§ 2º A data de publicação no Diário Oficial da União da fixação das metas de desempenho constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

§ 3º Deverão ser compensadas as diferenças eventualmente pagas a maior ou a menor, no período, em função da aplicação do previsto no **caput** deste artigo.

Art. 17 O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, quando investido em cargo de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6 e 5, ou equivalentes, em órgãos ou entidades do Governo Federal, fará jus à GDADICS ou a GDAA calculadas em seus valores máximos.

Art. 18 O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC que não se encontre na situação prevista nos artigos 12 e 15 desta Medida Provisória, somente farão jus à GDADICS ou a GDAA, conforme o caso:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, calculada com base nas mesmas regras válidas como se estivesse em exercício no órgão cedente; ou

II - quando cedido para outros órgãos ou entidades do Governo Federal, se investido em cargo em comissão DAS nível 4, ou equivalente, em valor correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) e, de níveis 1, 2 e 3, em valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) de seu valor máximo.

Art. 19 A GDADICS ou a GDAA, conforme o caso, integrarão os proventos da aposentadoria e das pensões, de acordo com:

I - a média dos valores recebidos nos últimos 60 (sessenta) meses; ou

II - o valor correspondente a 30% (trinta por cento) do seu valor máximo, quando percebida por período inferior a 60 (sessenta) meses.

Parágrafo único. Às aposentadorias e às pensões instituídas até o dia anterior ao da vigência desta Medida Provisória aplica-se o disposto no inciso II deste artigo.

Art. 20 Os cargos decorrentes de reclassificação integram o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS -, instituído por esta Medida Provisória, sendo-lhes conferidas as seguintes atribuições:

I- Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços: atividades de formulação, execução, controle e avaliação de políticas públicas para o desenvolvimento da indústria, do comércio nacional e internacional e serviços, assim como a supervisão, coordenação, planejamento, pesquisas e estudos relacionados às atividades retromencionadas;

II- Analista Administrativo: O exercício de todas as atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC;

III- Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços: atividades de nível médio relativas ao suporte técnico-administrativo às atividades do Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços;

IV- Técnico Administrativo: atuação em atividades administrativas e logísticas de apoio relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC;

V- Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços: atividades relativas ao apoio administrativo e logístico às atividades do Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços.

VI- Assistente Administrativo: desempenho das atividades administrativas e logísticas de nível básico, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC.

Art. 21 A aplicação do disposto nesta Medida Provisória aos inativos e pensionistas não poderá implicar redução de remuneração, de proventos e de pensões.

Parágrafo único. Constatada a redução de remuneração, de provento ou de pensão decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 22 Na hipótese de redução de remuneração de servidor ativo, decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação de sua tabela remuneratória, concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza ou do desenvolvimento no Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC.

Art. 23 O servidor ativo beneficiário da GDADICS ou da GDAA que obtiver na avaliação pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) do seu valor máximo em 2 (duas) avaliações individuais consecutivas será imediatamente submetido a processo de capacitação, sob responsabilidade do MDIC.

Art. 24 É vedada a utilização da avaliação individual de que trata esta Medida Provisória para efeito de perda do cargo do servidor.

Art. 25. As disposições desta Medida Provisória não se aplicam aos servidores agregados de que trata a Lei nº 1.741, de 22 de novembro de 1952.

Art. 26 Os efeitos financeiros decorrentes da aplicação desta Medida Provisória ocorrem a partir de 1º de janeiro de 2007, exceto quanto ao inciso II do art. 15.

Art. 27 As despesas resultantes da execução desta Medida Provisória correrão à conta de dotação orçamentária da União.

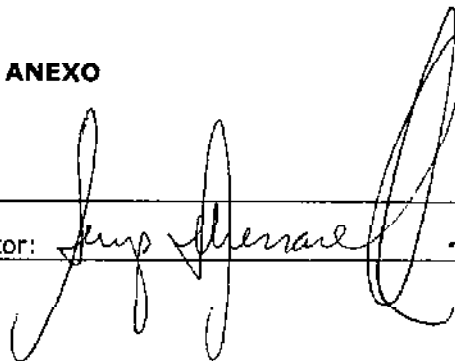
Art. 28 Esta Medida Provisória entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília,        de        de 2006; 185ª da Independência e 118ª da República.

**AS TABELAS SE ENCONTRAM EM ANEXO**

Data: 05/07/2006

Autor:





# ANEXO I

Cargos	CLASSE	PADRÃO
Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Analista Administrativo; Técnico Administrativo; e Assistente Administrativo, do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS do MDIC.	ESPECIAL	IV
		III
		II
		I
	C	III
		II
		I
	B	III
		II
		I
	A	III
		II
		I

# ANEXO II

## TABELA DE CORRELAÇÃO

SITUAÇÃO ANTERIOR				SITUAÇÃO ATUAL		
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Cargos de nível superior e intermediário, não organizados em carreira do Quadro de Pessoal do MDIC.	A	III	ESP IV	ESPECIAL	Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Analista Administrativo; Técnico Administrativo; e Assistente Administrativo, do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS do MDIC.	
		II	ESP III			
		I				
	B	VI	ESP II			
		V	ESP I			
		IV				
		III	III	C		
		II	II			
		I				
	C	VI	I			B
		V				
		IV	III			
		III	II			
		II				
		I	I			
		V				
		IV	III			
	D	III	II	A		
		II	I			
		I				

**ANEXO III**  
**TERMO DE OPÇÃO**

Nome:		Cargo:	
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:	
	Cidade:	Estado:	
Servidor ativo ( ) Aposentado ( ) Pensionista ( )			
<p>Venho, nos termos da Medida Provisória nº , de de de 2005, e observando o disposto no inciso III do artigo 5º, optar por não ser enquadrado no Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC.</p> <p style="text-align: center;">_____/_____/_____ Local e data</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinatura</p>			
<p>Recebido em: ____/____/____.</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC</p>			

**ANEXO IV**

**Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e  
Analista Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/03/2007	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
ESPECIAL	IV	5.632,61	5.857,91	6.092,23	6.335,92
	III	5.461,18	5.679,63	5.906,82	6.143,09
	II	5.302,12	5.514,20	5.734,77	5.964,16
	I	5.147,69	5.353,60	5.567,74	5.790,45
C	III	4.722,65	4.911,56	5.108,02	5.312,34
	II	4.585,08	4.768,48	4.959,22	5.157,59
	I	4.451,54	4.629,60	4.814,78	5.007,37
B	III	4.083,98	4.247,34	4.417,23	4.593,92
	II	3.965,03	4.123,63	4.288,58	4.460,12
	I	3.849,54	4.003,52	4.163,66	4.330,21
A	III	3.737,44	3.886,94	4.042,42	4.204,12
	II	3.628,57	3.773,71	3.924,66	4.081,65
	I	3.522,88	3.663,80	3.810,35	3.962,76

**Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e  
Técnico Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/03/2007	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
ESPECIAL	IV	2.570,42	2.673,24	2.780,17	2.891,38
	III	2.495,54	2.595,36	2.699,17	2.807,14
	II	2.422,87	2.519,78	2.620,57	2.725,39
	I	2.352,30	2.446,39	2.544,25	2.646,02
C	III	2.158,08	2.244,40	2.334,18	2.427,55
	II	2.095,20	2.179,01	2.266,17	2.356,82
	I	2.034,19	2.115,56	2.200,18	2.288,19
B	III	1.866,23	1.940,88	2.018,52	2.099,26
	II	1.811,88	1.884,36	1.959,73	2.038,12
	I	1.759,12	1.829,48	1.902,66	1.978,77
A	III	1.707,86	1.776,17	1.847,22	1.921,11
	II	1.658,12	1.724,44	1.793,42	1.865,16
	I <sub>2</sub>	1.609,81	1.674,20	1.741,17	1.810,82

**Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Assistente Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/03/2007	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
ESPECIAL	IV	1799,29	1871,27	1946,12	2023,97
	III	1746,88	1816,75	1889,42	1965,00
	II	1696,01	1763,85	1834,40	1907,77
	I	1646,61	1712,47	1780,98	1852,21
C	III	1510,66	1571,08	1633,93	1699,29
	II	1466,64	1525,31	1586,32	1649,77
	I	1423,93	1480,89	1540,13	1601,73
B	III	1306,36	1358,62	1412,96	1469,48
	II	1268,32	1319,05	1371,81	1426,68
	I	1231,38	1280,64	1331,86	1385,14
A	III	1195,50	1243,32	1293,05	1344,78
	II	1160,68	1207,11	1255,39	1305,61
	I	1126,87	1171,94	1218,82	1267,57



**MPV 304****APRESENTAÇÃO DE EMENDAS****00085**

Data 05/07/2006	Proposição Medida Provisória nº 304/2006.
--------------------	--

Autor Deputado Walter Pinheiro (PT-BA)	nº do prontuário
---	---------------------

1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	3. modificativa	<input type="checkbox"/> 4. <input checked="" type="checkbox"/> 5. Substitutivo aditiva global
-----------------	---	--------------------	---

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006:

Art. (...) Fica criada a gratificação de atividades para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços (GADICS), a partir de 1º de fevereiro de 2006 até 31 de dezembro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras.

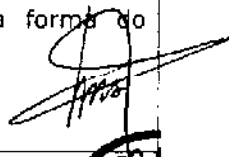
Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme **Apêndice 1**.

Art. (...) - A GADICS será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GADICS integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

Art. (...) Fica instituído o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - a partir de 1º de janeiro de 2007, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras.

Parágrafo Único - Os cargos do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC são agrupados em classes e padrões, na forma do **Apêndice 2**.



### **JUSTIFICAÇÃO**

A presente Emenda trata da implementação de uma gratificação a título de antecipação de um Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - para contemplar os servidores, não organizados em carreira, do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC. A gratificação com vigência de 1º de fevereiro de 2006 até 31 de dezembro de 2006 e o PECS a partir de 1º de janeiro de 2007.

Os órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro e os órgãos específicos singulares do MDIC dispõem, apenas, de uma carreira estruturada que é a de Analista de Comércio Exterior e não dispõem de carreira de nível médio.

A atuação e competência legal do Ministério são mais abrangentes, como demonstra a sua estrutura regimental, e além do comércio exterior, é de competência deste Ministério atuar em áreas de inequívoca importância para o País: a adoção de políticas estratégicas para o desenvolvimento dos setores industrial, comercial e de serviços; o desenvolvimento da eficiência, da capacidade de inovação; e a difusão de tecnologias, contribuindo, assim, para o desenvolvimento sustentado do País, entre outras competências.

No entanto, há distorções e desajustes no Quadro de Pessoal do MDIC que carecem de medidas corretivas.

Observa-se que, no MDIC, são iguais ou equiparadas a natureza, o grau de responsabilidade e o nível de complexidade, quando são comparadas as atividades exercidas pelos servidores não organizados em carreiras com os organizados em carreiras.

Cabe destacar que os servidores não organizados em carreiras têm demonstrado reiteradamente capacidade, competência e dedicação para exercerem atividades estratégicas relativas à formulação, implementação, controle e avaliação de políticas públicas, assim como têm cumprido importante papel no desempenho institucional deste Ministério.

Por outro lado, a Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior - PITCE, coordenada pelo MDIC, tem como objetivos o aumento da eficiência da estrutura produtiva, da capacidade de inovação das empresas, assim como o desenvolvimento de vantagens competitivas, redução da vulnerabilidade externa, entre outros. A PITCE não é uma iniciativa isolada, pois integra um conjunto de ações que compõem a estratégia de desenvolvimento apresentada no documento *Orientação Estratégica de Governo*, quais sejam: crescimento sustentável, emprego e inclusão social.

Além disso, o processo de transformação da economia mundial confere uma importância crescente aos setores de comércio e serviços. Esses setores são significativamente relevantes na composição do nível de ocupação, uma vez que absorve expressivos contingentes de mão-de-obra. Ademais, há que se registrar a interdependência entre indústria, comércio e serviços tanto no âmbito nacional quanto nas relações com o exterior.

Para que as políticas do MDIC sejam plenamente exitosas, é primordial que as distorções e desajustes do aparelho institucional sejam eliminados o quanto



antes. Eles são incondizentes com uma administração pública moderna, dinâmica e flexível.

Ademais, as distorções salariais atualmente existentes no quadro de pessoal do MDIC, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

As Leis nº 10.769/2003 e nº 11.094/2005 materializaram tratamento excepcional para as carreiras do ciclo de gestão, entre elas a carreira de Analista de Comércio Exterior, que é do quadro de pessoal do MDIC. Essas Leis estabeleceram, conjuntamente, incremento remuneratório de até 100%, o que contribuiu para que a distorção remuneratória, no MDIC, entre os servidores do quadro efetivo seja superior a 310%, mesmos após as medidas publicadas no Diário Oficial da União em 30 de junho de 2006. O **PECS** visa corrigir tais distorções.

Diante desse quadro, entendo ser imperiosa a instituição de um Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – no MDIC, para que se corrijam distorções e desajustes que já duram muitos anos. Assim, os cargos efetivos do Quadro de Pessoal do MDIC, não organizados em carreira, seriam reclassificados, considerando-se como critérios as atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade e habilitação profissional.

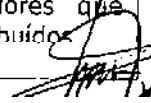
A referida reclassificação conferiria flexibilidade para fazer frente às transformações que ocorrem no sistema econômico, social e institucional, às quais os referidos servidores estão, de fato, adequados. Ademais, as medidas que propomos permitiriam, oportunamente, o provimento de cargos mediante a realização de concurso público, já tendo sido estes cargos reclassificados e, portanto, adequados às necessidades do MDIC.

Promover-se-ia, também, a adequação remuneratória ao nível de complexidade das atividades já exercidas pelos servidores, que é espelhada nas atribuições dos cargos decorrentes da reclassificação que ora se propõe.

A presente proposição constitui-se em importante fator para o desempenho institucional do MDIC uma vez que as referidas medidas visam a explorar, com maior profundidade, as potencialidades da indústria, do comércio e dos serviços, sendo indispensável para o País o fortalecimento da competitividade desses setores, de inequívoca importância para a economia brasileira.

Além disso, as medidas corretivas e modernizadoras ora propostas permitiriam otimizar a gestão dos recursos humanos deste Ministério, empregando-os de forma flexível e compatível com o interesse público.

Acessoriamente, a proposição tem o mérito de possibilitar a estagnação da evasão de servidores do PCC e de planos correlatos para outros ministérios e órgãos públicos em razão da baixa remuneração. Essa evasão compromete a eficiência e a memória do aparelho administrativo, além de gerar, para a União, gastos adicionais na re-capacitação desses servidores em outros ministérios e órgãos, assim como na capacitação dos servidores que assumem, no MDIC, as atividades dos servidores cedidos ou redistribuídos.



A proposta beneficiaria 415 (quatrocentos e quinze) servidores ativos, 108 (cento e oito) inativos e 96 (noventa e seis) pensionistas.

Propomos, assim, a criação de um Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, no qual sejam enquadrados os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MDIC. Para preservar a segurança jurídica e garantir a transparência, os cargos que comporão o Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – serão reclassificados, por posterior ato do Poder Executivo, conforme as respectivas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade e habilitação profissional.

Os cargos decorrentes de reclassificação são os de: Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços e Analista Administrativo, com a exigência de curso superior; de Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços e Técnico Administrativo, com a exigência de nível médio, e de Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços e Assistente Administrativo, com a exigência do ensino fundamental.

A estrutura remuneratória dos cargos que integram o Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, das atividades fim, compõe-se de: vencimento básico; vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e Gratificação de Desempenho de Atividades voltadas para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços – GDADICS. Das atividades meio compõe-se de: vencimento básico; vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas – GDAA. Promover-se-ia, então, a adequação remuneratória ao nível de complexidade das atividades já exercidas pelos servidores, que é espelhada nas atribuições dos cargos decorrentes da reclassificação que ora se propõe.

Contém, o ato proposto, dispositivo prevendo que o titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários do MDIC, não fará jus à percepção das seguintes gratificações: Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa – GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002 e da Gratificação de Atividade Executiva – GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

**Apêndice 1 – Valores da Gratificação de Atividades para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços (GADICS)**

NÍVEL  
VALOR PROPOSTO (em R\$)  
SERVIDORES ATIVOS, APOSENTADOS E PENSIONISTAS

SUPERIOR  
R\$ 2.070,00

INTERMEDIÁRIO

R\$ 1.552,00

AUXILIAR

R\$ 961,00

### **Apêndice 2**

Dispõe sobre a criação do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º. Fica instituído o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC - composto pelos cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MDIC.

Parágrafo único. Os cargos do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC são agrupados em classes e padrões, na forma do Anexo I.

Art. 2º O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, no prazo de até 90 (noventa) dias da entrada em vigor desta Medida Provisória, a reclassificação dos cargos que compõem o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC na forma do art. 1º desta Medida Provisória, observando-se os seguintes critérios e requisitos:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o seu cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - localização dos servidores ocupantes dos cargos reclassificados em referências, níveis ou padrões das classes dos cargos de destino determinados mediante a aplicação dos critérios de enquadramento fixados nesta Medida Provisória.

Art. 3º A reclassificação, prevista no art. 2º, observará os seguintes parâmetros:

I - serão reclassificados nos cargos de Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Analista Administrativo, os atuais cargos

cujas atribuições incluam, em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, o exercício de atividades de natureza técnico-administrativa de nível superior;

II- serão reclassificados nos cargos de Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Técnico Administrativo, os atuais cargos cujas atribuições incluam, em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, o exercício de atividades de suporte técnico-administrativo de nível médio; e

III - serão reclassificados nos cargos de Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Assistente Administrativo, os atuais cargos cujas atribuições incluam, em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, o exercício de atividades de apoio administrativo e logístico.

Art. 4º Os cargos efetivos que integram o Quadro de Pessoal do MDIC referidos no art. 1º desta Medida Provisória, que estejam vagos na data da publicação desta Medida Provisória e os que vierem a vagar, serão transformados em cargos de Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Analista Administrativo; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico Administrativo; Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Assistente Administrativo, do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, observando-se os parâmetros estabelecidos nos arts. 2º e 3º desta Medida Provisória.

Art. 5º O Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, de que trata o art. 1º, compõe-se de cargos efetivos vagos e ocupados que atenderem os seguintes requisitos e critérios:

I- Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de que trata o art. 1º, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MDIC na data de publicação desta Medida Provisória, serão enquadrados de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, conforme o Anexo II.

II- No enquadramento, não poderá ocorrer mudança de nível.

III- O enquadramento dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da vigência desta Medida Provisória, na forma do anexo III.

IV- Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere o art. 1º que não integrarem o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, comporão quadro suplementar em extinção.

V- Os servidores a que se refere o inciso IV deste artigo continuarão a ser remunerados de acordo com o plano a que continuarem pertencendo.

Art. 6º Os servidores integrantes do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, de que trata o art. 1º, observados os respectivos níveis dos cargos perceberão, a título de vencimento básico, os valores constantes do Anexo IV.

Parágrafo único - Sobre os valores das tabelas a que faz referência no **caput** deste artigo incidirá qualquer índice concedido a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais, a partir de janeiro de 2005.

Art. 7º Aplica-se aos servidores ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º desta Medida Provisória a vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 8º O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS do MDIC não faz jus à percepção das seguintes vantagens remuneratórias:

- I - Gratificação de Atividade Executiva - GAE - de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992; e
- II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA - de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002.

Art. 9º Aplica-se o disposto nesta Medida Provisória aos aposentados e aos pensionistas.

Art. 10 O ingresso nos cargos do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, de que trata esta Medida Provisória, far-se-á mediante a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, exigindo-se curso superior, médio ou fundamental, concluído, conforme o nível do cargo, observados os requisitos fixados na legislação pertinente.

§ 1º A avaliação dos títulos, quando prevista, terá caráter meramente classificatório.

§ 2º O concurso referido no **caput** deste artigo poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de abertura do certame, observada a legislação pertinente.

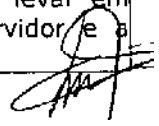
§ 3º O provimento, mediante a realização do concurso público, será realizado no padrão inicial da classe inicial dos respectivos cargos.

Art. 11 O desenvolvimento do servidor no Plano Especial de Cargos e Salários - PECS do MDIC ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º A progressão funcional é a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte, dentro de uma mesma classe, observado o interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício.

§ 2º A promoção é a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observado o interstício de 12 (doze) meses em relação à progressão funcional imediatamente anterior.

§ 3º A progressão funcional e a promoção observarão os requisitos e as condições a serem fixados em ato do Poder Executivo, devendo levar em consideração os resultados da avaliação de desempenho do servidor e a participação em cursos de aperfeiçoamento.



§ 4º Até que seja editado o ato de que trata o § 3º deste artigo aplicam-se, para fins de progressão funcional e promoção, as normas vigentes na data da publicação desta Medida Provisória.

§ 5º Na contagem do interstício necessário à promoção e à progressão, será aproveitado o tempo computado até a data em que tiver sido feito o enquadramento decorrente da aplicação do disposto nos artigos 1º e 5º desta Medida Provisória.

Art. 12 É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, ressalvadas as hipóteses amparadas em legislação específica.

Art. 13 Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades voltadas para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços – GDADICS –, devida aos ocupantes dos cargos de Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS –, de que trata esta Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades do MDIC.

Art. 14 Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas – GDAA –, devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo; Técnico Administrativo; e Assistente Administrativo do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS –, de que trata esta Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades do MDIC.

Art. 15 A GDADICS e a GDAA serão atribuídas em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do MDIC, na forma estabelecida em ato do Poder Executivo.

§ 1º A GDADICS e a GDAA serão pagas com observância dos seguintes percentuais e limites:

I- até 30 de junho de 2007:

- a) até vinte e cinco por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e
- b) até vinte e cinco por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

II- a partir de 1º de julho de 2007:

- a) até cinquenta por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e
- b) até cinquenta por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

§ 1º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas compatíveis com as atividades do MDIC.

§ 2º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

Art. 16 Enquanto não for regulamentada e até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDADICS e a GDAA serão pagas nos valores correspondentes a 80% (oitenta por cento) do seu valor máximo.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir da regulamentação e da fixação das metas de desempenho, observado o que dispõe o **caput** do art. 15 desta Medida Provisória.

§ 2º A data de publicação no Diário Oficial da União da fixação das metas de desempenho constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

§ 3º Deverão ser compensadas as diferenças eventualmente pagas a maior ou a menor, no período, em função da aplicação do previsto no **caput** deste artigo.

Art. 17 O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, quando investido em cargo de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6 e 5, ou equivalentes, em órgãos ou entidades do Governo Federal, fará jus à GDADICS ou a GDAA calculadas em seus valores máximos.

Art. 18 O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC que não se encontre na situação prevista nos artigos 12 e 15 desta Medida Provisória, somente farão jus à GDADICS ou a GDAA, conforme o caso:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, calculada com base nas mesmas regras válidas como se estivesse em exercício no órgão cedente; ou

II - quando cedido para outros órgãos ou entidades do Governo Federal, se investido em cargo em comissão DAS nível 4, ou equivalente, em valor correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) e, de níveis 1, 2 e 3, em valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) de seu valor máximo.

Art. 19 A GDADICS ou a GDAA, conforme o caso, integrarão os proventos da aposentadoria e das pensões, de acordo com:

I - a média dos valores recebidos nos últimos 60 (sessenta) meses; ou

II - o valor correspondente a 30% (trinta por cento) do seu valor máximo quando percebida por período inferior a 60 (sessenta) meses.

REN  
E  
lu  
AM

Parágrafo único. As aposentadorias e às pensões instituídas até o dia anterior ao da vigência desta Medida Provisória aplica-se o disposto no inciso II deste artigo.

Art. 20 Os cargos decorrentes de reclassificação integram o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS -, instituído por esta Medida Provisória, sendo-lhes conferidas as seguintes atribuições:

I- Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços: atividades de formulação, execução, controle e avaliação de políticas públicas para o desenvolvimento da Indústria, do comércio nacional e internacional e serviços, assim como a supervisão, coordenação, planejamento, pesquisas e estudos relacionados às atividades retromencionadas;

II- Analista Administrativo: O exercício de todas as atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC;

III Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços: atividades de nível médio relativas ao suporte técnico-administrativo às atividades do Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços;

IV- Técnico Administrativo: atuação em atividades administrativas e logísticas de apoio relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC;

V- Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços: atividades relativas ao apoio administrativo e logístico às atividades do Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços.

VI- Assistente Administrativo: desempenho das atividades administrativas e logísticas de nível básico, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC.

Art. 21 A aplicação do disposto nesta Medida Provisória aos inativos e pensionistas não poderá implicar redução de remuneração, de proventos e de pensões.

Parágrafo único. Constatada a redução de remuneração, de provento ou de pensão decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 22 Na hipótese de redução de remuneração de servidor ativo, decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação de sua tabela remuneratória, concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza ou do desenvolvimento no Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC.

Art. 23 O servidor ativo beneficiário da GDADICS ou da GDAA que obtiver na



avaliação pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) do seu valor máximo em 2 (duas) avaliações individuais consecutivas será imediatamente submetido a processo de capacitação, sob responsabilidade do MDIC.

Art. 24 É vedada a utilização da avaliação individual de que trata esta Medida Provisória para efeito de perda do cargo do servidor.

Art. 25. As disposições desta Medida Provisória não se aplicam aos servidores agregados de que trata a Lei nº 1.741, de 22 de novembro de 1952.

Art. 26 Os efeitos financeiros decorrentes da aplicação desta Medida Provisória ocorrem a partir de 1º de janeiro de 2007, exceto quanto ao inciso II do art. 15.

Art. 27 As despesas resultantes da execução desta Medida Provisória correrão à conta de dotação orçamentária da União.

Art. 28 Esta Medida Provisória entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, de de 2006; 185ª da Independência e 118ª da República.

## AS TABELAS SE ENCONTRAM EM ANEXO

### ANEXO I

Cargos	CLASSE	PADRÃO
Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Analista Administrativo; Técnico Administrativo; e Assistente Administrativo, do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS do MDIC.	ESPECIAL	IV
		III
		II
		I
	C	III
		II
		I
	B	III
		II
		I
	A	III
		II
		I

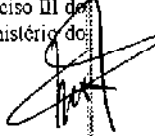
**ANEXO II**

**TABELA DE CORRELAÇÃO**

SITUAÇÃO ANTERIOR			SITUAÇÃO ATUAL			
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Cargos de nível superior e intermediário, não organizados em carreira do Quadro de Pessoal do MDIC.	A	III	ESP IV	ESPECIAL	Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Analista Administrativo; Técnico Administrativo; e Assistente Administrativo, do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS do MDIC.	
		II	ESP III			
		I				
	B	VI	ESP II			
		V	ESP I			
		IV				
		III		III		C
		II	II			
		I				
	C	VI	I	B		
		V				
		IV	III			
		III	II			
		II				
		I	I			
	D	V	III	A		
		IV				
		III	II			
		II	I			
		I				

### ANEXO III

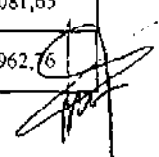
#### TERMO DE OPÇÃO

Nome:		Cargo:	
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:		Unidade Pagadora:
	Cidade:		Estado:
Servidor ativo ( ) Aposentado ( ) Pensionista ( )			
<p>Venho, nos termos da Medida Provisória nº , de de de 2005, e observando o disposto no inciso III do artigo 5º, optar por não ser enquadrado no Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC.</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">  </div> <div style="text-align: center; margin-top: 40px;"> <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> <p>Local e data</p> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 40px;"> <hr style="width: 60%; margin: 0 auto;"/> <p>Assinatura</p> </div>			
<p>Recebido em: _____ / _____ / _____.</p> <div style="text-align: center; margin-top: 40px;"> <hr style="width: 60%; margin: 0 auto;"/> <p>Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do Órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC</p> </div>			

**ANEXO IV**

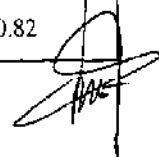
**Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e  
Analista Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/03/2007	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
ESPECIAL	IV	5.632,61	5.857,91	6.092,23	6.335,92
	III	5.461,18	5.679,63	5.906,82	6.143,09
	II	5.302,12	5.514,20	5.734,77	5.964,16
	I	5.147,69	5.353,60	5.567,74	5.790,45
C	III	4.722,65	4.911,56	5.108,02	5.312,34
	II	4.585,08	4.768,48	4.959,22	5.157,59
	I	4.451,54	4.629,60	4.814,78	5.007,37
B	III	4.083,98	4.247,34	4.417,23	4.593,92
	II	3.965,03	4.123,63	4.288,58	4.460,12
	I	3.849,54	4.003,52	4.163,66	4.330,21
A	III	3.737,44	3.886,94	4.042,42	4.204,12
	II	3.628,57	3.773,71	3.924,66	4.081,65
	I	3.522,88	3.663,80	3.810,35	3.962,76




**Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e  
Técnico Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/03/2007	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
ESPECIAL	IV	2.370,42	2.673,24	2.780,17	2.891,38
	III	2.495,54	2.595,36	2.699,17	2.807,14
	II	2.422,87	2.519,78	2.620,57	2.725,39
	I	2.352,30	2.446,39	2.544,25	2.646,02
C	III	2.158,08	2.244,40	2.334,18	2.427,55
	II	2.095,20	2.179,01	2.266,17	2.356,82
	I	2.034,19	2.115,56	2.200,18	2.288,19
B	III	1.866,23	1.940,88	2.018,52	2.099,26
	II	1.811,88	1.884,36	1.959,73	2.038,12
	I	1.759,12	1.829,48	1.902,66	1.978,77
A	III	1.707,86	1.776,17	1.847,22	1.921,11
	II	1.658,12	1.724,44	1.793,42	1.865,16
	I	1.609,81	1.674,20	1.741,17	1.810,82



**Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Assistente Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/03/2007	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
ESPECIAL	IV	1799,29	1871,27	1946,12	2023,97
	III	1746,88	1816,75	1889,42	1965,00
	II	1696,01	1763,85	1834,40	1907,77
	I	1646,61	1712,47	1780,98	1852,21
C	III	1510,66	1571,08	1633,93	1699,29
	II	1466,64	1525,31	1586,32	1649,77
	I	1423,93	1480,89	1540,13	1601,73
B	III	1306,36	1358,62	1412,96	1469,48
	II	1268,32	1319,05	1371,81	1426,68
	I	1231,38	1280,64	1331,86	1385,14
A	III	1195,90	1243,32	1293,03	1344,78
	II	1160,68	1207,11	1255,39	1305,61
	I	1126,87	1171,94	1218,82	1267,58



Data: 05/07/2006      Autor: Walter Pinheiro (PT-BA)

MPV 304

00086

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data 04/07/2006	Proposição Medida Provisória nº 304/2006.
--------------------	--

Autor Dep. Walter Pinheiro	nº do prontuário
-------------------------------	---------------------

1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	4. X aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
-----------------	---	---	-----------------	---

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006:

Art. (...) Fica instituído o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras.

Parágrafo Único - Os cargos do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC são agrupados em classes e padrões, na forma do **apêndice 1**.

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente Emenda trata da implementação de um Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - para contemplar os servidores, não organizados em carreira, do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC.

Os órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro e os órgãos específicos singulares do MDIC dispõem, apenas, de uma carreira estruturada que é a de Analista de Comércio Exterior e não dispõem de carreira de nível médio.

A atuação e competência legal do Ministério são mais abrangentes, como demonstra a sua estrutura regimental, e além do comércio exterior, é de competência deste Ministério atuar em áreas de inequívoca importância para o País: a adoção de políticas estratégicas para o desenvolvimento dos setores industrial, comercial e de serviços; o desenvolvimento da eficiência, da capacidade de inovação; e a difusão de tecnologias, contribuindo, assim, para o desenvolvimento sustentado do País, entre outras competências.

No entanto, há distorções e desajustes no Quadro de Pessoal do MDIC que carecem de medidas corretivas.

Observa-se que, no MDIC, são iguais ou equiparadas a natureza, o grau de responsabilidade e o nível de complexidade, quando são comparadas as atividades exercidas pelos servidores não organizados em carreiras com os organizados em carreiras.

Cabe destacar que os servidores não organizados em carreiras têm demonstrado reiteradamente capacidade, competência e dedicação para exercerem atividades estratégicas relativas à formulação, implementação, controle e avaliação de políticas públicas, assim como têm cumprido importante papel no desempenho institucional deste Ministério.

Por outro lado, a Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior – PITCE, coordenada pelo MDIC, tem como objetivos o aumento da eficiência da estrutura produtiva, da capacidade de inovação das empresas, assim como o desenvolvimento de vantagens competitivas, redução da vulnerabilidade externa, entre outros. A PITCE não é uma iniciativa isolada, pois integra um conjunto de ações que compõem a estratégia de desenvolvimento apresentada no documento *Orientação Estratégica de Governo*, quais sejam: crescimento sustentável, emprego e inclusão social.

Além disso, o processo de transformação da economia mundial confere uma importância crescente aos setores de comércio e serviços. Esses setores são significativamente relevantes na composição do nível de ocupação, uma vez que absorve expressivos contingentes de mão-de-obra. Ademais, há que se registrar a interdependência entre indústria, comércio e serviços tanto no âmbito nacional quanto nas relações com o exterior.

Para que as políticas do MDIC sejam plenamente exitosas, é primordial que as distorções e desajustes do aparelho institucional sejam eliminados o quanto antes. Eles são incondizentes com uma administração pública moderna, dinâmica e flexível.

Ademais, as distorções salariais atualmente existentes no quadro de pessoal do MDIC, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

As Leis nº 10.769/2003 e nº 11.094/2005 materializaram tratamento excepcional para as carreiras do ciclo de gestão, entre elas a carreira de Analista de Comércio Exterior, que é do quadro de pessoal do MDIC. Essas Leis estabeleceram, conjuntamente, incremento remuneratório de até 100%, o que contribuiu para que a distorção remuneratória, no MDIC, entre os servidores do quadro efetivo seja superior a 310%, mesmos após as medidas publicadas no Diário Oficial da União em 30 de junho de 2006. O PECS visa corrigir tais distorções.

Diante desse quadro, entendo ser imperiosa a instituição de um Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – no MDIC, para que se corrijam distorções e desajustes que já duram muitos anos. Assim, os cargos efetivos do Quadro de Pessoal do MDIC, não organizados em carreira, seriam reclassificados, considerando-se como critérios as atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade e habilitação profissional.



A referida reclassificação conferiria flexibilidade para fazer frente às transformações que ocorrem no sistema econômico, social e institucional, às quais os referidos servidores estão, de fato, adequados. Ademais, as medidas que propomos permitiriam, oportunamente, o provimento de cargos mediante a realização de concurso público, já tendo sido estes cargos reclassificados e, portanto, adequados às necessidades do MDIC.

Promover-se-ia, também, a adequação remuneratória ao nível de complexidade das atividades já exercidas pelos servidores, que é espelhada nas atribuições dos cargos decorrentes da reclassificação que ora se propõe.

A presente proposição constitui-se em importante fator para o desempenho institucional do MDIC uma vez que as referidas medidas visam a explorar, com mais profundidade, as potencialidades da indústria, do comércio e dos serviços, sendo indispensável para o País o fortalecimento da competitividade desses setores, de inequívoca importância para a economia brasileira.

Além disso, as medidas corretivas e modernizadoras ora propostas permitiriam otimizar a gestão dos recursos humanos deste Ministério, empregando-os de forma flexível e compatível com o interesse público.

Acessoriamente, a proposição tem o mérito de possibilitar a estagnação da evasão de servidores do PCC e de planos correlatos para outros ministérios e órgãos públicos em razão da baixa remuneração. Essa evasão compromete a eficiência e a memória do aparelho administrativo, além de gerar, para a União, gastos adicionais na re-capacitação desses servidores em outros ministérios e órgãos, assim como na capacitação dos servidores que assumem, no MDIC, as atividades dos servidores cedidos ou redistribuídos.

A proposta beneficiaria 415 (quatrocentos e quinze) servidores ativos, 108 (cento e oito) inativos e 96 (noventa e seis) pensionistas.

Propomos, assim, a criação de um Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, no qual sejam enquadrados os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MDIC. Para preservar a segurança jurídica e garantir a transparência, os cargos que comporão o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - serão reclassificados, por posterior ato do Poder Executivo, conforme as respectivas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade e habilitação profissional.

Os cargos decorrentes de reclassificação são os de: Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços e Analista Administrativo, com a exigência de curso superior; de Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços e Técnico Administrativo, com a exigência de nível médio; de Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços e Assistente Administrativo, com a exigência do ensino fundamental.

A estrutura remuneratória dos cargos que integram o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, das atividades fim, compõe-se de: vencimento

básico; vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e Gratificação de Desempenho de Atividades voltadas para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços – GDADICS. Das atividades meio compõe-se de: vencimento básico; vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas – GDAA. Promover-se-ia, então, a adequação remuneratória ao nível de complexidade das atividades já exercidas pelos servidores, que é espelhada nas atribuições dos cargos decorrentes da reclassificação que ora se propõe.

Contém, o ato proposto, dispositivo prevendo que o titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários do MDIC, não fará jus à percepção das seguintes gratificações: Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa – GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002 e da Gratificação de Atividade Executiva – GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

### **Apêndice I**

Dispõe sobre a criação do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º. Fica instituído o Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC – composto pelos cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MDIC.

Parágrafo único. Os cargos do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC são agrupados em classes e padrões, na forma do Anexo I.

Art. 2º O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, no prazo de até 90 (noventa) dias da entrada em vigor desta Medida Provisória, a reclassificação dos cargos que compõem o Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC na forma do art. 1º desta Medida Provisória, observando-se os seguintes critérios e requisitos:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o seu cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - localização dos servidores ocupantes dos cargos reclassificados em

referências, níveis ou padrões das classes dos cargos de destino determinados mediante a aplicação dos critérios de enquadramento fixados nesta Medida Provisória.

Art. 3º A reclassificação, prevista no art. 2º, observará os seguintes parâmetros:

I - serão reclassificados nos cargos de Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Analista Administrativo, os atuais cargos cujas atribuições incluam, em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, o exercício de atividades de natureza técnico-administrativa de nível superior;

II- serão reclassificados nos cargos de Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Técnico Administrativo, os atuais cargos cujas atribuições incluam, em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, o exercício de atividades de suporte técnico-administrativo de nível médio; e

III - serão reclassificados nos cargos de Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Assistente Administrativo, os atuais cargos cujas atribuições incluam, em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, o exercício de atividades de apoio administrativo e logístico.

Art. 4º Os cargos efetivos que integram o Quadro de Pessoal do MDIC referidos no art. 1º desta Medida Provisória, que estejam vagos na data da publicação desta Medida Provisória e os que vierem a vagar, serão transformados em cargos de Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Analista Administrativo; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico Administrativo; Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e de Assistente Administrativo, do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, observando-se os parâmetros estabelecidos nos arts. 2º e 3º desta Medida Provisória.

Art. 5º O Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, de que trata o art. 1º, compõe-se de cargos efetivos vagos e ocupados que atenderem os seguintes requisitos e critérios:

I- Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de que trata o art. 1º, pertencentes ao Quadro de Pessoal do MDIC na data de publicação desta Medida Provisória, serão enquadrados de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, conforme o Anexo II.

II- No enquadramento, não poderá ocorrer mudança de nível.

III- O enquadramento dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da vigência desta Medida Provisória, na forma do anexo III.

IV- Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere o art. 1º que não integrarem o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, comporão

quadro suplementar em extinção.

V- Os servidores a que se refere o inciso IV deste artigo continuarão a ser remunerados de acordo com o plano a que continuarem pertencendo.

Art. 6º Os servidores integrantes do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, de que trata o art. 1º, observados os respectivos níveis dos cargos perceberão, a título de vencimento básico, os valores constantes do Anexo IV.

Parágrafo único - Sobre os valores das tabelas a que faz referência no **caput** deste artigo incidirá qualquer índice concedido a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais, a partir de janeiro de 2005.

Art. 7º Aplica-se aos servidores ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º desta Medida Provisória a vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 8º O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC não faz jus à percepção das seguintes vantagens remuneratórias:

I - Gratificação de Atividade Executiva – GAE – de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa – GDATA – de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002.

Art. 9º Aplica-se o disposto nesta Medida Provisória aos aposentados e aos pensionistas.

Art. 10 O ingresso nos cargos do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do MDIC, de que trata esta Medida Provisória, far-se-á mediante a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, exigindo-se curso superior, médio ou fundamental, concluído, conforme o nível do cargo, observados os requisitos fixados na legislação pertinente.

§ 1º A avaliação dos títulos, quando prevista, terá caráter meramente classificatório.

§ 2º O concurso referido no **caput** deste artigo poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de abertura do certame, observada a legislação pertinente.

§ 3º O provimento, mediante a realização do concurso público, será realizado no padrão inicial da classe inicial dos respectivos cargos.

Art. 11 O desenvolvimento do servidor no Plano Especial de Cargos e Salários – PECS do MDIC ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º A progressão funcional é a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte, dentro de uma mesma classe, observado o interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício.

§ 2º A promoção é a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observado o interstício de 12 (doze) meses em relação à progressão funcional imediatamente anterior.

§ 3º A progressão funcional e a promoção observarão os requisitos e as condições a serem fixados em ato do Poder Executivo, devendo levar em consideração os resultados da avaliação de desempenho do servidor e a participação em cursos de aperfeiçoamento.

§ 4º Até que seja editado o ato de que trata o § 3º deste artigo aplicam-se, para fins de progressão funcional e promoção, as normas vigentes na data da publicação desta Medida Provisória.

§ 5º Na contagem do interstício necessário à promoção e à progressão, será aproveitado o tempo computado até a data em que tiver sido feito o enquadramento decorrente da aplicação do disposto nos artigos 1º e 5º desta Medida Provisória.

Art. 12 É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, ressalvadas as hipóteses amparadas em legislação específica.

Art. 13 Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades voltadas para o Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços - GDADICS -, devida aos ocupantes dos cargos de Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS -, de que trata esta Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades do MDIC.

Art. 14 Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas - GDAA -, devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo; Técnico Administrativo; e Assistente Administrativo do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS -, de que trata esta Medida Provisória, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades do MDIC.

Art. 15 A GDADICS e a GDAA serão atribuídas em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do MDIC, na forma estabelecida em ato do Poder Executivo.

§ 1º A GDADICS e a GDAA serão pagas com observância dos seguintes percentuais e limites:

I- até 31 de dezembro de 2006:

a) até vinte e cinco por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

b) até vinte e cinco por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do

cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

II- a partir de 1º de janeiro de 2007:

a) até cinquenta por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

b) até cinquenta por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

§ 1º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas compatíveis com as atividades do MDIC.

§ 2º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

Art. 16 Enquanto não for regulamentada e até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDADICS e a GDAA serão pagas nos valores correspondentes a 80% (oitenta por cento) do seu valor máximo.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir da regulamentação e da fixação das metas de desempenho, observado o que dispõe o **caput** do art. 15 desta Medida Provisória.

§ 2º A data de publicação no Diário Oficial da União da fixação das metas de desempenho constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

§ 3º Deverão ser compensadas as diferenças eventualmente pagas a maior ou a menor, no período, em função da aplicação do previsto no **caput** deste artigo.

Art. 17 O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC, quando investido em cargo de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6 e 5, ou equivalentes, em órgãos ou entidades do Governo Federal, fará jus à GDADICS ou a GDAA calculadas em seus valores máximos.

Art. 18 O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC que não se encontre na situação prevista nos artigos 12 e 15 desta Medida Provisória, somente farão jus à GDADICS ou a GDAA, conforme o caso:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, calculada com base nas mesmas regras válidas como se estivesse em exercício no órgão cedente; ou

II - quando cedido para outros órgãos ou entidades do Governo Federal, se investido em cargo em comissão DAS nível 4, ou equivalente, em valor correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) e, de níveis 1, 2 e 3, em valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) de seu valor máximo.

Art. 19 A GDADICS ou a GDAA, conforme o caso, integrarão os proventos da aposentadoria e das pensões, de acordo com:

I - a média dos valores recebidos nos últimos 60 (sessenta) meses; ou

II - o valor correspondente a 30% (trinta por cento) do seu valor máximo, quando percebida por período inferior a 60 (sessenta) meses.

Parágrafo único. Às aposentadorias e às pensões instituídas até o dia anterior ao da vigência desta Medida Provisória aplica-se o disposto no inciso II deste artigo.

Art. 20 Os cargos decorrentes de reclassificação integram o Plano Especial de Cargos e Salários - PECS -, instituído por esta Medida Provisória, sendo-lhes conferidas as seguintes atribuições:

I- Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços: atividades de formulação, execução, controle e avaliação de políticas públicas para o desenvolvimento da indústria, do comércio nacional e internacional e serviços, assim como a supervisão, coordenação, planejamento, pesquisas e estudos relacionados às atividades retromencionadas;

II- Analista Administrativo: O exercício de todas as atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC;

III- Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços: atividades de nível médio relativas ao suporte técnico-administrativo às atividades do Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços;

IV- Técnico Administrativo: atuação em atividades administrativas e logísticas de apoio relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC;

V- Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços: atividades relativas ao apoio administrativo e logístico às atividades do Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços.

VI- Assistente Administrativo: desempenho das atividades administrativas e logísticas de nível básico, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC.

Art. 21 A aplicação do disposto nesta Medida Provisória aos inativos e pensionistas não poderá implicar redução de remuneração, de proventos e de pensões.

Parágrafo único. Constatada a redução de remuneração, de provento ou de pensão decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificável, sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 22 Na hipótese de redução de remuneração de servidor ativo, decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação de sua tabela remuneratória, concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza ou do desenvolvimento no Plano Especial de Cargos e Salários - PECS - do MDIC.

Art. 23 O servidor ativo beneficiário da GDADICS ou da GDAA que obtiver na avaliação pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) do seu valor máximo em 2 (duas) avaliações individuais consecutivas será imediatamente submetido a processo de capacitação, sob responsabilidade do MDIC.

Art. 24 É vedada a utilização da avaliação individual de que trata esta Medida Provisória para efeito de perda do cargo do servidor.

Art. 25. As disposições desta Medida Provisória não se aplicam aos servidores agregados de que trata a Lei nº 1.741, de 22 de novembro de 1952.

Art. 26 Os efeitos financeiros decorrentes da aplicação desta Medida Provisória retroagem a 1º de fevereiro de 2006, exceto quanto ao inciso II do art. 15.

Art. 27 As despesas resultantes da execução desta Medida Provisória correrão à conta de dotação orçamentária da União.

Art. 28 Esta Medida Provisória entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília,                de                de 2006; 185ª da Independência e 118ª da República.

**AS TABELAS SE ENCONTRAM EM ANEXO.**

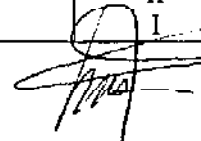
Data: 04/07/2006

  
Autor: Walter Pinheiro



# ANEXO I

<b>Cargos</b>	<b>CLASSE</b>	<b>PADRÃO</b>
Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Analista Administrativo; Técnico Administrativo; e Assistente Administrativo, do Plano Especial de Cargos e Salários – PECS do MDIC.	ESPECIAL	IV
		III
		II
		I
	C	III
		II
		I
	B	III
		II
		I
	A	III
		II
		I



# ANEXO II

## TABELA DE CORRELAÇÃO

SITUAÇÃO ANTERIOR			SITUAÇÃO ATUAL		
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO
Cargos de nível superior e intermediário, não organizados em carreira do Quadro de Pessoal do MDIC.	A	III	ESP IV	ESPECIAL	Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; Analista Administrativo; Técnico Administrativo; e Assistente Administrativo, do Plano Especial de Cargos e Salários - PECS do MDIC.
		II	ESP III		
		I			
	B	VI	ESP II		
		V	ESP I		
		IV			
		III	III	C	
		II	II		
		I			
	C	VI	I		
		V			
		IV	III	B	
		III	II		
		II			
		I	I		
	D	V	III	A	
		IV			
		III	II		
		II	I		
		I			

# ANEXO III

## TERMO DE OPÇÃO

Nome:		Cargo:	
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:	
	Cidade:	Estado:	
Servidor ativo ( ) Aposentado ( ) Pensionista ( )			
<p>Venho, nos termos da Medida Provisória nº , de de de 2005, e observando o disposto no inciso III do artigo 5º, optar por não ser enquadrado no Plano Especial de Cargos e Salários – PECS – do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC.</p> <p>_____ / _____ / _____</p> <p>Local e data</p> <p>_____</p> <p>Assinatura</p>			
<p>Recebido em: _____ / _____ / _____</p> <p>_____</p> <p>Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC</p>			



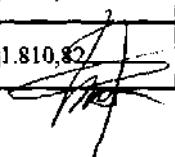
# ANEXO IV

## Analista de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Analista Administrativo

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/07/2006	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
ESPECIAL	IV	5.632,61	5.857,91	6.092,23	6.335,92
	III	5.461,18	5.679,63	5.906,82	6.143,09
	II	5.302,12	5.514,20	5.734,77	5.964,16
	I	5.147,69	5.353,60	5.567,74	5.790,45
C	III	4.722,65	4.911,56	5.108,02	5.312,34
	II	4.585,08	4.768,48	4.959,22	5.157,59
	I	4.451,54	4.629,60	4.814,78	5.007,37
B	III	4.083,98	4.247,34	4.417,23	4.593,92
	II	3.965,03	4.123,63	4.288,58	4.460,12
	I	3.849,54	4.003,52	4.163,66	4.330,21
A	III	3.737,44	3.886,94	4.042,42	4.204,12
	II	3.628,57	3.773,71	3.924,66	4.081,65
	I	3.522,88	3.663,80	3.810,35	3.962,76

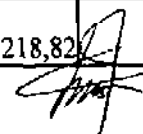
**Técnico de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e  
Técnico Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/07/2006	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
ESPECIAL	IV	2.570,42	2.673,24	2.780,17	2.891,38
	III	2.495,54	2.595,36	2.699,17	2.807,14
	II	2.422,87	2.519,78	2.620,57	2.725,39
	I	2.352,30	2.446,39	2.544,25	2.646,02
C	III	2.158,08	2.244,40	2.334,18	2.427,55
	II	2.095,20	2.179,01	2.266,17	2.356,82
	I	2.034,19	2.115,56	2.200,18	2.288,19
B	III	1.866,23	1.940,88	2.018,52	2.099,26
	II	1.811,88	1.884,36	1.959,73	2.038,12
	I	1.759,12	1.829,48	1.902,66	1.978,77
A	III	1.707,86	1.776,17	1.847,22	1.921,11
	II	1.658,12	1.724,44	1.793,42	1.865,16
	I	1.609,81	1.674,20	1.741,17	1.810,82



**Assistente Operacional de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços; e Assistente Administrativo**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/07/2006	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
ESPECIAL	IV	1799,29	1871,27	1946,12	2023,97
	III	1746,88	1816,75	1889,42	1965,00
	II	1696,01	1763,85	1834,40	1907,77
	I	1646,61	1712,47	1780,98	1852,21
C	III	1510,66	1571,08	1633,93	1699,29
	II	1466,64	1525,31	1586,32	1649,77
	I	1423,93	1480,89	1540,13	1601,73
B	III	1306,36	1358,62	1412,96	1469,48
	II	1268,32	1319,05	1371,81	1426,68
	I	1231,38	1280,64	1331,86	1385,14
A	III	1195,50	1243,32	1293,05	1344,78
	II	1160,68	1207,11	1255,39	1305,61
	I	1126,87	1171,94	1218,82	1267,57



MPV 304

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00087

Data 04/07/2006	Proposição Medida Provisória nº 304/2006.
--------------------	--

Autor Dep. Walter Pinheiro	nº do prontuário
-------------------------------	---------------------

1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	3. modificativa	4. X aditiva	5. Substitutivo global
-----------------	---	--------------------	--------------	------------------------------

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória (...)

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho de atividade Técnico-administrativa e de Suporte (GDPEGTAS), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do PCC (Plano de Classificação de Cargos) e Planos correlatos das Autarquias e Fundações Públicas submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único – A gratificação GDPEGTAS integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

JUSTIFICAÇÃO

A legislação que rege os servidores não organizados em carreiras – Plano de Classificação de Cargos e Planos correlatos – não sofreu adequação nos últimos anos. Como também, as atribuições dos seus respectivos cargos, ocasionando restrições no aproveitamento.

Cabe destacar que os servidores não organizados em carreiras têm demonstrado reiteradamente capacidade, competência e dedicação para exercerem atividades ao público em geral, assim como têm cumprido importante papel no desempenho institucional em cada um dos vários Ministérios e órgãos governamentais.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições..

Para que as políticas de Pessoal do atual Governo sejam plenamente exitosas,

fundamental que as distorções e desajustes do aparelho institucional sejam eliminados o quanto antes. Eles são incondizentes com uma administração pública moderna, dinâmica e flexível.

Além disso, as medidas corretivas e modernizadoras ora propostas permitiriam otimizar a gestão dos recursos humanos, empregando-os de forma flexível e compatível com o interesse público.

Acessoriamente, a proposição tem o mérito de possibilitar a estagnação da evasão de servidores do PCC e de planos correlatos para outros ministérios e órgãos públicos em razão da baixa remuneração. Essa evasão compromete a eficiência e a memória do aparelho administrativo, além de gerar, para a União, gastos adicionais na re-capacitação desses servidores em outros ministérios e órgãos, assim como na capacitação dos servidores que assumem as atividades dos servidores cedidos ou redistribuídos.

Assim, fazemos também comparações a outros órgãos públicos que conquistaram melhorias para seus funcionários. Salientamos para o fato de que todos são pertencentes à mesma carreira – o tão prejudicado Plano de Classificação de Cargos criado pela Lei nº 5.645/70.


Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos anos vem se dedicando diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país. Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição sócio-econômica com a percepção de tal Gratificação de Desempenho retroativa a fevereiro desse ano (2006).

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado



 Correio no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Ademais, é necessário que as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos, tenham correção imediata, a fim de que os servidores do PCC que integram os vários Ministérios e demais órgãos do governo, atualmente tão prejudicados e desvalorizados perante os demais, sejam também contemplados com redução das vertiginosas perdas salariais acumuladas nos últimos anos e que vem causando desmotivação e insatisfações em decorrência, dentre outros motivos, às significativas distorções salariais hoje existentes entre as categorias funcionais do quadro de pessoal da União.



Data: 04/07/2006

Autor: Walter Pinheiro

**MPV 304**

**00088**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>Data</b> 04/07/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.
---------------------------	---

<b>Autor</b> Dep. Gilmar Machado	<b>nº do prontuário</b>
-------------------------------------	-------------------------

1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	3. modificativa	4. X aditiva	5. Substitutivo global
-----------------	---	--------------------	-----------------	------------------------------

<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>
---------------	---------------	------------------	---------------	---------------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória (...)

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho de atividade Técnico-administrativa e de Suporte (GDPEGTAS), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do PCC (Plano de Classificação de Cargos) e Planos correlatos das Autarquias e Fundações Públicas submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação GDPEGTAS integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICAÇÃO**

A legislação que rege os servidores não organizados em carreiras - Plano de Classificação de Cargos e Planos correlatos - não sofreu adequação nos últimos anos. Como também, as atribuições dos seus respectivos cargos, ocasionando restrições no aproveitamento.

Cabe destacar que os servidores não organizados em carreiras têm demonstrado reiteradamente capacidade, competência e dedicação para exercerem atividades ao público em geral, assim como têm cumprido importante papel no desempenho institucional em cada um dos vários Ministérios e órgãos governamentais.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições..

Para que as políticas de Pessoal do atual Governo sejam plenamente exitosas,

ordial que as distorções e desajustes do aparelho institucional sejam eliminados o quanto antes. Eles são incondizentes com uma administração pública moderna, dinâmica e flexível.

Além disso, as medidas corretivas e modernizadoras ora propostas permitiriam otimizar a gestão dos recursos humanos, empregando-os de forma flexível e compatível com o interesse público.

Acessoriamente, a proposição tem o mérito de possibilitar a estagnação da evasão de servidores do PCC e de planos correlatos para outros ministérios e órgãos públicos em razão da baixa remuneração. Essa evasão compromete a eficiência e a memória do aparelho administrativo, além de gerar, para a União, gastos adicionais na re-capacitação desses servidores em outros ministérios e órgãos, assim como na capacitação dos servidores que assumem as atividades dos servidores cedidos ou redistribuídos.

Assim, fazemos também comparações a outros órgãos públicos que conquistaram melhorias para seus funcionários. Salientamos para o fato de que todos são pertencentes à mesma carreira - o tão prejudicado Plano de Classificação de Cargos criado pela Lei nº 5.645/70.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos anos vem se dedicando diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora o vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país. Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição sócio-econômica com a percepção de tal Gratificação de Desempenho retroativa a fevereiro desse ano (2006).

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devam, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado

~~Está~~ ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Ademais, é necessário que as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos, tenham correção imediata, a fim de que os servidores do PCC que integram os vários Ministérios e demais órgãos do governo, atualmente tão prejudicados e desvalorizados perante os demais, sejam também contemplados com redução das vertiginosas perdas salariais acumuladas nos últimos anos e que vem causando desmotivação e insatisfações em decorrência, dentre outros motivos, às significativas distorções salariais hoje existentes entre as categorias funcionais do quadro de pessoal da União.

Data: 04/07/2006

  
Autor: Gilmar Machado

**MPV 304**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

**00089**

DATA <b>03/07/2006</b>	PROPOSIÇÃO <b>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304/2006</b>
AUTOR <b>DEPUTADO ARNALDO FARIA DE SÁ</b>	Nº PRONTUÁRIO <b>337</b>
TIPO 1 <input type="checkbox"/> SUPRESSIVA    2 <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVA    3 <input type="checkbox"/> MODIFICATIVA    4 <input checked="" type="checkbox"/> ADITIVA    9 <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVO GLOBAL	
PÁGINA <b>01/04</b>	ARTIGO    PARÁGRAFO    INCISO    ALÍNEA

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único – A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo – GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro – A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

#### JUSTIFICATIVA

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento – MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo

agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatar nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos. A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental, que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.


Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de

nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

#### **Anexo 01 – Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Cumpre-nos acrescentar de que a presente emenda nos foi sugerida pela Confederação dos Trabalhadores nos Serviço Público Federal CONDEFF

  
Arnaldo Faria de Sá - Deputado Federal - São Paulo

**MPV 304****00090****APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

Data 05/07/2006		Proposição Medida Provisória nº 304/2006.			
Autor Dep. Jorge Bittar		nº do prontuário			
1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	<input checked="" type="checkbox"/> 4. X aditiva	5. Substitutivo global	<input type="checkbox"/>
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea	

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória (...)

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho de atividade Técnico-administrativa e de Suporte (GDPEGTAS), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do PCC (Plano de Classificação de Cargos) e Planos correlatos das Autarquias e Fundações Públicas submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação GDPEGTAS integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICAÇÃO**

A legislação que rege os servidores não organizados em carreiras - Plano de Classificação de Cargos e Planos correlatos - não sofreu adequação nos últimos anos. Como também, as atribuições dos seus respectivos cargos, ocasionando restrições no aproveitamento.

Cabe destacar que os servidores não organizados em carreiras têm demonstrado reiteradamente capacidade, competência e dedicação para exercerem atividades ao público em geral, assim como têm cumprido importante papel no desempenho institucional em cada um dos vários Ministérios e órgãos governamentais.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições..

Para que as políticas de Pessoal do atual Governo sejam plenamente exitosas, é primordial que as distorções e desajustes do aparelho institucional sejam eliminados o quanto antes. Eles são incondizentes com uma administração pública



moderna, dinâmica e flexível.

Além disso, as medidas corretivas e modernizadoras ora propostas permitiriam otimizar a gestão dos recursos humanos, empregando-os de forma flexível e compatível com o interesse público.

Acessoriamente, a proposição tem o mérito de possibilitar a estagnação da evasão de servidores do PCC e de planos correlatos para outros ministérios e órgãos públicos em razão da baixa remuneração. Essa evasão compromete a eficiência e a memória do aparelho administrativo, além de gerar, para a União, gastos adicionais na re-capacitação desses servidores em outros ministérios e órgãos, assim como na capacitação dos servidores que assumem as atividades dos servidores cedidos ou redistribuídos.

Assim, fazemos também comparações a outros órgãos públicos que conquistaram melhorias para seus funcionários. Salientamos para o fato de que todos são pertencentes à mesma carreira – o tão prejudicado Plano de Classificação de Cargos criado pela Lei nº 5.645/70.

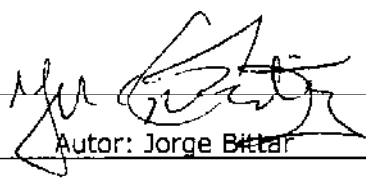
Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos anos vem se dedicando diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país. Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição sócio-econômica com a percepção de tal Gratificação de Desempenho retroativa a fevereiro desse ano (2006).

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Ademais, é necessário que as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos, tenham correção imediata, a fim de que os servidores do PCC que integram os vários Ministérios e demais órgãos do governo, atualmente tão prejudicados e desvalorizados perante os demais, sejam também contemplados com redução das vertiginosas perdas salariais acumuladas nos últimos anos e que vem causando desmotivação e insatisfações em decorrência, dentre outros motivos, às significativas distorções salariais hoje existentes entre as categorias funcionais do quadro de pessoal da União.



Data: 05/07/2006

Autor: Jorge Bittar

**MPV 304**

**00091**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>Data</b> 05/07/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.			
<b>Autor</b> Dep. Nelson Marquezelli	<b>nº do prontuário</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> 1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	<input checked="" type="checkbox"/> 4. X aditiva	<input type="checkbox"/> 5. Substitutivo global
<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

<p>Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória (...)</p> <p>Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho de atividade Técnico-administrativa e de Suporte (GDPEGTAS), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do PCC (Plano de Classificação de Cargos) e Planos correlatos das Autarquias e Fundações Públicas submetidos pela Lei 5.645/70.</p> <p>Parágrafo único - A gratificação GDPEGTAS integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.</p> <p style="text-align: center;"><b>JUSTIFICAÇÃO</b></p> <p>A legislação que rege os servidores não organizados em carreiras - Plano de Classificação de Cargos e Planos correlatos - não sofreu adequação nos últimos anos. Como também, as atribuições dos seus respectivos cargos, ocasionando restrições no aproveitamento.</p> <p>Cabe destacar que os servidores não organizados em carreiras têm demonstrado reiteradamente capacidade, competência e dedicação para exercerem atividades ao público em geral, assim como têm cumprido importante papel no desempenho institucional em cada um dos vários Ministérios e órgãos governamentais.</p> <p>Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições..</p> <p>Para que as políticas de Pessoal do atual Governo sejam plenamente exitosas, é primordial que as distorções e desajustes do aparelho institucional sejam eliminados o quanto antes. Eles são incondizentes com uma administração pública</p>
--

moderna, dinâmica e flexível.

Além disso, as medidas corretivas e modernizadoras ora propostas permitiriam otimizar a gestão dos recursos humanos, empregando-os de forma flexível e compatível com o interesse público.

Acessoriamente, a proposição tem o mérito de possibilitar a estagnação da evasão de servidores do PCC e de planos correlatos para outros ministérios e órgãos públicos em razão da baixa remuneração. Essa evasão compromete a eficiência e a memória do aparelho administrativo, além de gerar, para a União, gastos adicionais na re-capacitação desses servidores em outros ministérios e órgãos, assim como na capacitação dos servidores que assumem as atividades dos servidores cedidos ou redistribuídos.

Assim, fazemos também comparações a outros órgãos públicos que conquistaram melhorias para seus funcionários. Salientamos para o fato de que todos são pertencentes à mesma carreira – o tão prejudicado Plano de Classificação de Cargos criado pela Lei nº 5.645/70.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos anos vem se dedicando diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país. Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição sócio-econômica com a percepção de tal Gratificação de Desempenho retroativa a fevereiro desse ano (2006).

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Ademais, é necessário que as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos, tenham correção imediata, a fim de que os servidores do PCC que integram os vários Ministérios e demais órgãos do governo, atualmente tão prejudicados e desvalorizados perante os demais, sejam também contemplados com redução das vertiginosas perdas salariais acumuladas nos últimos anos e que vem causando desmotivação e insatisfações em decorrência, dentre outros motivos, às significativas distorções salariais hoje existentes entre as categorias funcionais do quadro de pessoal da União.

Data: 05/07/2006

Autor: Nelson Marquezelli

**MPV 304**

**00092**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

Data 05/07/2006		Proposição Medida Provisória nº 304/2006.		
Autor Nelson Marquezelli		nº do prontuário		
1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	4. X aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único – A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput. conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo – GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro – A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento – MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando

diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental, que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a



economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 - Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 05/07/2006

Autor: Dep. Nelson Marquezelli

MPV 304

00093

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data 06/07/2006	proposição Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006
--------------------	--

autor <b>Antonio Carlos Mendes Thame</b>	nº do prontuário
---	------------------

<input type="checkbox"/> Supressiva	<input type="checkbox"/> substitutiva	<input type="checkbox"/> modificativa	<input type="checkbox"/> aditiva	<input type="checkbox"/> Substitutivo global
-------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	--

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alinea
--------	--------	-----------	--------	--------

## TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se, onde couber:

Art. XX Os valores relativos aos Cargos Comissionados Técnicos previstos no Anexo II da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, passam a vigorar na forma do Anexo XXVIII desta Medida Provisória.

## ANEXO XXVIII

## QUADROS DE REMUNERAÇÃO DOS CARGOS COMISSIONADOS TÉCNICOS

CARGOS COMISSIONADOS  
VALOR REMUNERATÓRIO (R\$)

CCT V	4.135,95
CCT IV	3.184,03
CCT III	1.181,70
CCT II	912,54
CCT I	800,93


## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação tem por propósito atualizar a *regra prevista no art. 33 da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004*, para os ocupantes de Cargos Comissionados Técnicos que poderão receber a remuneração adicional equivalente ao normalmente percebido pelos servidores públicos ocupantes de Cargos Comissionados na Administração Pública Direta e optantes pela percepção da remuneração adicional, prevista em lei.

É que o legislador, ao prever o art. 18 da Lei nº 9.986, de 2000, visou assegurar aos ocupantes de Cargos Comissionados das Agências Reguladoras as mesmas vantagens dos ocupantes de Cargos em Comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS, inclusive *para efeito de aplicação de legislações específicas relativas à percepção de vantagens, de caráter remuneratório, in verbis*.

*"Art. 18. O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão divulgará, no prazo de trinta dias a contar da publicação desta Lei, tabela estabelecendo as equivalências entre os Cargos Comissionados e Cargos Comissionados Técnicos previstos no Anexo II e os Cargos em Comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS, para efeito de aplicação de legislações específicas relativas à percepção de vantagens, de caráter remuneratório ou não, por servidores ou empregados públicos."*

PARLAMENTAR



**MPV 304**

**00094**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

data <b>06/07/2006</b>	proposição <b>Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006</b>
---------------------------	---

autor <b>Antonio Carlos Mendes Thame</b>	nº do prontuário <b>332</b>
---	--------------------------------

<input type="checkbox"/> Supressiva	2. <input type="checkbox"/> substitutiva	3. <input type="checkbox"/> modificativa	4. <input type="checkbox"/> aditiva	5. <input type="checkbox"/> Substitutivo global
-------------------------------------	--	--	-------------------------------------	---

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclua-se, onde couber:

Art. XX. O art. 22 da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 22. (...) "

§ 3º Os cursos de especialização com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas-aula, bem como a obtenção de segunda graduação, ambos em área de interesse das entidades, poderão ser equiparados a cursos de pós-graduação em sentido amplo, mediante avaliação do Comitê a que se refere o § 2º deste artigo."

**JUSTIFICAÇÃO**

O art. 22 da Lei nº 10.871/2004 institui a Gratificação de qualificação – GQ, para os ocupantes dos cargos de nível superior das Agências, em retribuição ao cumprimento de requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários ao desempenho das atividades de supervisão, gestão ou assessoramento, quando em efetivo exercício do cargo.

Os requisitos acadêmicos necessários à percepção da GQ abrangem o nível de capacitação que o servidor possua em relação à formação acadêmica, obtido mediante a participação, com aproveitamento, em cursos de doutorado, mestrado ou pós-graduação em sentido amplo, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas-aula.

Há, ainda, na redação original da lei, a possibilidade contida no § 3º do art. 22 no sentido de que cursos de especialização com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas-aula, em área de interesse das entidades, poderão ser equiparados a cursos de pós-graduação em sentido amplo, mediante avaliação de Comitê Especial para Concessão de GQ, a ser instituído no âmbito de cada Agência.

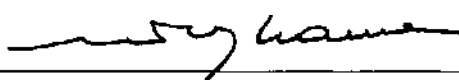
O mesmo raciocínio vale para uma segunda graduação, desde que em área de interesse da entidade. São inúmeros os exemplos de profissionais com formação dupla (engenharia e direito,

engenharia e administração, direito e economia, etc.). Esses profissionais, porque possuem formação mais abrangente, em áreas de interesse da Agência, podem e devem ser valorizados com a equiparação para fins de concessão da GQ.

Deve, portanto, ser competência do Comitê Especial para Concessão da GQ, a ser instituído no âmbito de cada Agência Reguladora mediante ato de sua Diretoria Colegiada, conforme determinado pelo § 2º do art. 22 da Lei nº 10.871/04 e para o qual se espera ampla participação dos servidores concursados – decidir quanto à pertinência, ou não, da equiparação desta dupla formação (graduação).

Cabe ressaltar que é a qualidade do Comitê Especial para Concessão da GQ que acabará por determinar o sucesso ou não destas equiparações. Em hipótese alguma se espera que, com a presente emenda, seja possível equiparar cursos não compatíveis com as necessidades das Agências.

PARLAMENTAR



**MPV 304**

**00095**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

data 06/07/2006	proposição Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006
--------------------	--

autor <b>Antonio Carlos Mendes Thame</b>	nº do prontuário <b>332</b>
---	--------------------------------

<input type="checkbox"/> Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	<input type="checkbox"/> 4. aditiva	<input type="checkbox"/> 5. Substitutivo global
-------------------------------------	--	--	-------------------------------------	---

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alinea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

Inclua-se, onde couber:

"Art. XX. Enquanto não forem editados, pelas respectivas Agências, os regulamentos previstos no caput do art. 22 da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, a Gratificação de Qualificação – GQ corresponderá a seis por cento do maior vencimento básico de cada cargo."

**JUSTIFICAÇÃO**

A Gratificação de Qualificação – GQ, instituída pela Lei nº 10.871/04 é devida aos ocupantes dos cargos de nível superior das Agências. Os requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários à percepção da GQ abrangem o nível de capacitação que o servidor possua em relação: (i) ao conhecimento das políticas, diretrizes e estratégias setoriais e globais da organização; (ii) ao conhecimento dos serviços que lhe são afetos, na sua operacionalização e na sua gestão; e (iii) à formação acadêmica, obtida mediante participação, com aproveitamento, nas seguintes modalidades de cursos doutorado, mestrado, ou pós-graduação em sentido amplo, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas-aula.

Ao servidor com o nível de qualificação funcional previsto na Lei será concedida GQ, na forma estabelecida em regulamento, observados os seguintes parâmetros e limites:

I - GQ de 20% (vinte por cento) do maior vencimento básico do cargo, até o limite de 15% (quinze por cento) dos cargos de nível superior providos;

II - GQ de 10% (dez por cento) do maior vencimento básico do cargo, até o limite de 30% (trinta por cento) dos cargos de nível superior providos.

Ocorre que, desde sua criação legal não houve um servidor sequer que tenha sido contemplado pela GQ. Note-se que não há qualquer previsão de edição de ato pelo Poder Executivo fixando critérios gerais para a GQ. Ao contrário, há expressa atribuição de competência às Agências para editar os atos necessários à regulamentação da lei (vide art. 13, III). Ocorre que as Agências tem se eximido do dever legal de regulamentar esta gratificação em detrimento dos servidores. Seja por ato deliberado, seja por pura incompetência, até hoje tais regulamentações não foram publicadas. Enquanto isso, a categoria afetada remanesce não remunerada.

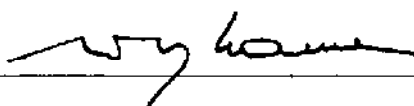
O cálculo da média ponderada da representação da GQ permite que seja criado um percentual temporário para que todos, independentemente da formação, possam beneficiar-se da GQ até que a regulamentação seja estabelecida.

Tomando-se por base os valores estabelecidos em Lei, temos que:

até 15% dos servidores podem receber 20% do maior vencimento básico do cargo;  
até 30% dos servidores podem receber 10% do maior vencimento básico do cargo; e  
até 55% dos servidores podem receber 0%.

Isso significa dizer que todos os servidores podem receber 6% do maior vencimento básico do cargo, sem prejuízo ao Erário, uma vez que não haverá aumento das despesas atualmente previstas – ou seja, sem impacto orçamentário.

PARLAMENTAR



MPV 304

00096

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data 06/07/2006	proposição Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006
--------------------	--

autor <b>Antonio Carlos Mendes Thame</b>	nº do prontuário 332
---	-------------------------

<input type="checkbox"/> Supressiva	<input type="checkbox"/> substitutiva	<input type="checkbox"/> modificativa	<input type="checkbox"/> aditiva	<input type="checkbox"/> Substitutivo global
-------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	--

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alinea
--------	--------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se, onde couber:

Art. XXº O Art. 17 da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 17. (...)

I - (...)

II - 65% (sessenta e cinco por cento) da remuneração do cargo exercido na Agência Reguladora, para os Cargos Comissionados de Direção, de Gerência Executiva, de Assessoria e de Assistência."

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação tem por propósito atualizar a *regra para a opção prevista no art. 17 da Lei nº 9.986, de 2000*, para os ocupantes de Cargo Comissionado que, mesmo quando requisitados de outros órgãos e entidades da Administração Pública, poderão receber a remuneração do cargo na Agência ou a de seu cargo efetivo ou emprego permanente no órgão ou na entidade de origem, de acordo com alteração similar introduzida pela MP nº 163, de 23 de janeiro de 2004, depois convertida na Lei nº 10.869, de 13 de maio de 2004, *in verbis*:

"Art. 12. A alínea "c" do inciso III do § 1º do art. 1º da Lei nº 10.470, de 25 de junho de 2002, passa a vigorar com a seguinte redação:

"c) 65% (sessenta e cinco por cento) da remuneração dos Cargos em Comissão de Natureza Especial, do Grupo DAS, níveis 4, 5 e 6 e dos CD, níveis 1, 2, 3 e 4." (NR)

Contudo, certamente por um lapso, tal regra não alcançou as agências reguladoras, situação injusta que a presente emenda visa sanar, em respeito ao princípio da isonomia, principalmente quando invocado o disposto no art. 18 da Lei nº 9.986/2000. O legislador, ao

prever o art. 18 da Lei nº 9.986, de 2000, visou assegurar aos ocupantes de Cargos Comissionados das agências reguladoras as mesmas vantagens dos ocupantes de Cargos em Comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS, inclusive *para efeito de aplicação de legislações específicas relativas à percepção de vantagens, de caráter remuneratório*, in verbis:

*"Art. 18. O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão divulgará, no prazo de trinta dias a contar da publicação desta Lei, tabela estabelecendo as equivalências entre os Cargos Comissionados e Cargos Comissionados Técnicos previstos no Anexo II e os Cargos em Comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS, para efeito de aplicação de legislações específicas relativas à percepção de vantagens, de caráter remuneratório ou não, por servidores ou empregados públicos."*

PARLAMENTAR





**MPV 304**

**00097**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304/ 2006**

*"Dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE e do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA; institui a Gratificação Específica de Docência dos servidores dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima - GEDET; fixa o valor e estabelece critérios para a concessão da Gratificação de Serviço Voluntário, de que trata a Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, aos militares dos extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima; autoriza a redistribuição, para os Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, cedidos àquelas autarquias, nas condições que especifica; cria Planos Especiais de Cargos, no âmbito das Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004; institui a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA; cria as carreiras e o Plano Especial de Cargos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE e do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais - INEP; aumenta o valor da Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional - GEPDIN, instituída pela Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e dá outras providências."*

**EMENDA MODIFICATIVA Nº**

Altere-se o art. 3º e seus parágrafos, acrescentando-se o parágrafo 8º, que altera o anexo IV, da MP 304, passando a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º O enquadramento dos servidores titulares dos cargos de que trata o art. 1º e parágrafo único, desta Medida Provisória no PGPE dar-se-á mediante opção irretratável do servidor ativo a ser formalizada no prazo de até cento e vinte e dias após a publicação desta Medida Provisória, na forma do Termo de Opção, IV desta Medida Provisória, com efeitos financeiros a partir das datas de implementação das tabelas de vencimento básico referidas no Anexo III.

§ 1º Os cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, a que se refere o parágrafo único do art. 1º desta Medida Provisória, que estejam vagos na data da publicação desta Medida Provisória e os que vierem a vagar, serão transpostos para o PGPE, de acordo com o respectivo nível e requisitos exigidos para ingresso, conforme disposto em regulamento.

§ 2º Ressalva-se do disposto no caput os cargos destinados a concursos públicos que estejam em andamento na data de publicação desta Medida Provisória e os cargos integrantes de quadros de pessoal aos quais não se aplicam as disposições do PGPE conforme disposto no art. 9º desta Medida Provisória.

§ 3º Os servidores de que trata o caput do art. 1º e parágrafo único desta Medida Provisória que não formalizarem a opção referida no caput deste artigo permanecerão na situação em que se encontrarem na data anterior à da entrada em vigor desta Medida Provisória, não fazendo jus aos vencimentos e vantagens por ela estabelecida.

§ 4º O prazo para exercer a opção referida no caput deste artigo será contado a partir do término do afastamento nos casos previstos nos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990, e se estenderá até 1º de março de 2007 no caso dos servidores de que trata o art. 21 da Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005.

§ 5º Ao servidor cedido para órgão ou entidade no âmbito do Poder Executivo Federal, aplica-se quanto ao prazo de opção o disposto no caput deste artigo, podendo o servidor permanecer na condição de cedido.

§ 6º O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas.

§ 7º .....

§ 8º O anexo IV desta medida provisória para a ser o constante desta emenda, adequando os seus termos ao desta emenda, conforme abaixo.

#### ANEXO IV

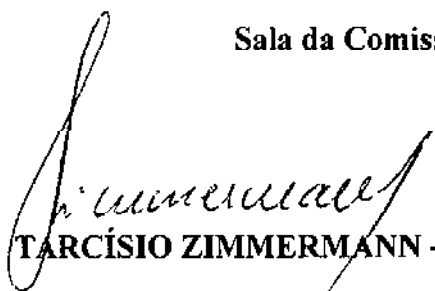
##### TERMO DE OPÇÃO (Art. 4º)

PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO		
Nome:		Cargo:
Matricula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
	Cidade:	Estado:
Servidor ativo ( )                      Aposentado ( )                      Pensionista ( )		
Venho, nos termos da Medida Provisória nº _____, de _____ de _____ de 2006, e observado o disposto no caput e nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 4º, optar pelo enquadramento no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE e pelo recebimento dos vencimentos e vantagens fixados pela mesma Medida Provisória e renunciando a qualquer outro plano implantado até data de publicação desta Medida Provisória.		
Local e data _____, ____/____/____.		
_____ Assinatura		
Recebido em: _____, ____/____/____.		
_____ Assinatura/Matricula ou Carimbo do Servidor do órgão do		
Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC		

### **JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda visa adequar o art. 3º, aos demais artigos de enquadramento dos diversos servidores constante da MP 304, nos novos planos de carreiras ou cargos, constante desta Medida Provisória, que prevêem o dispositivo de opção de enquadramento ou não, enquanto para os servidores abrangidos pelo art. 1º e parágrafo único, esta opção é inexistente, enquadrando-os automaticamente, ferindo o princípio da isonomia.

Sala da Comissão.      em julho de 2.006.

  
**TARCÍSIO ZIMMERMANN – PT/RS**

Dê-se ao Art. 20 da Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006, a seguinte redação:

*“Artº 20. Ficam criados os cargos de Fiscal Ambiental Federal e o Quadro Complementar de Fiscal Ambiental Federal, na carreira de Especialista em Meio Ambiente, no quadro de pessoal do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA, de que trata a Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002.*

*§1º Os servidores atualmente ocupantes dos cargos de Analista Ambiental e Analista Administrativo do quadro de pessoal do IBAMA, poderão optar, de forma irretratável, pelo enquadramento no cargo de Fiscal Ambiental Federal, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação desta Medida Provisória, desde que venham desempenhado as atividades de fiscalização ambiental, devidamente designados por força do estabelecido no § 1º do art. 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, e que atendam, cumulativamente, aos seguintes requisitos:*

*I - curso de capacitação para o exercício das atividades de fiscalização ambiental promovidos pelo IBAMA; e*

*II – comprovação de efetivo exercício da atividade de fiscalização ambiental no âmbito do IBAMA, no período entre a edição da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989, e a publicação desta Medida Provisória.*

*§2º Os servidores atualmente ocupantes dos cargos de Técnico Administrativo, Técnico Ambiental e Auxiliar Administrativo, poderão optar, de forma irretratável, pelo enquadramento no Quadro Complementar de Fiscal Ambiental Federal, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação desta Medida Provisória, desde que venham desempenhado as atividades de fiscalização ambiental, devidamente designados por força do estabelecido no § 1º do art. 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, e que atendam, cumulativamente, aos seguintes requisitos:*

*I - curso de capacitação para o exercício das atividades de fiscalização ambiental promovidos pelo IBAMA; e*

*II – comprovação de efetivo exercício da atividade de fiscalização ambiental no âmbito do IBAMA, no período entre a edição da Lei nº 7.735, de 22 de fevereiro de 1989 e a publicação desta Medida Provisória.*

*§ 3º. São atribuições do cargo de Fiscal Ambiental Federal:*

*I - o planejamento operacional relativo às atividades de fiscalização;*

*II- a execução das atividades de fiscalização, de que dispõe o art. 78 do Código Tributário Nacional para o cumprimento da legislação ambiental, em especial a Lei nº 9.605, de 1998 e seus regulamentos; e*

*III- condução de veículos, embarcações e aeronaves oficiais para o bom andamento das operações de fiscalização desde que habilitados.*

*§ 4º São atribuições dos ocupantes do Quadro Complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal:*

*I - o planejamento operacional relativo as atividades de fiscalização;*

*II- a execução das atividades de fiscalização, de que dispõe o art. 78 do Código Tributário Nacional para o cumprimento da legislação ambiental, em especial a Lei nº 9.605, de 1998 e seus regulamentos; e*

*III- condução de veículos, embarcações e aeronaves oficiais para o bom andamento das operações de fiscalização desde que habilitados.*

*§ 5º. Para o ingresso, a jornada de trabalho, os padrões de vencimentos, a movimentação e a avaliação de desempenho para o cargo de Fiscal Ambiental Federal e os ocupantes do Quadro Complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal da carreira de Especialista em Meio Ambiente, no quadro de pessoal do IBAMA, aplicar-se-ão os mesmos critérios estabelecidos na Lei nº 10.410 de 2002 sendo também aplicados os mesmos critérios para a fixação das gratificações de que trata a Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005”.*

## **JUSTIFICAÇÃO**

Inquestionável é a competência legal dos atuais servidores designados para a atividade de fiscalização ambiental, com escopo na inteligência contida no § 1º do artigo 70 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, decorrente do poder de polícia administrativo fixado no artigo 78 do Código Tributário Nacional.

No entanto, sob o ponto de vista de gestão administrativa, entendo ser necessário melhor identificar esses servidores, em relação aos demais componentes da carreira de Especialista em Meio Ambiente, uma vez que os Analistas Ambientais também compõem o quadro de pessoal do Ministério do Meio Ambiente, contudo, sem a atribuição para execução das atividades de fiscalização, atividade essa inerente, exclusivamente, aos Analistas Ambientais que compõem o quadro de pessoal do IBAMA, órgão responsável pela execução das políticas nacionais de meio ambiente, relativa a preservação, a conservação e ao uso sustentável dos recursos ambientais e sua fiscalização e controle, a que aludo o art. 2º da Lei nº 7.736, de 22 de fevereiro de 1989.

Por outro lado, apesar de ter sido instituído há mais de quinze anos, o IBAMA não possui cargo específico para executar as atividades de fiscalização ambiental, apesar da implementação da Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, que criou o cargo de Analista Ambiental, dentro da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, necessitando, para tanto, designação em ato administrativo.

Até então, as atividades executivas de fiscalização, controle, monitoramento e zoneamento ambientais, fiscalização e controle da coleta e transporte de material biológico, emissão de auto de infração ambiental e instauração do respectivo processo administrativo, apreensão de animais, produtos e subprodutos da fauna e flora, instrumentos, petrechos, equipamentos ou veículos utilizados na infração, embargo de obras ou atividades e interdição de estabelecimentos que causem ou ameacem causar danos ao meio ambiente e prevenção e combate a incêndios florestais vem sendo exercidas por servidores do IBAMA, designados, genericamente, como "Agentes de Fiscalização".

Com relação a proposta de criação também do quadro complementar do cargo de Fiscal Ambiental Federal, ele se justifica em razão da origem da atividade, anteriormente desempenhada por servidores de nível médio, nas funções de Agente de Inspeção da Pesca, Agente de Defesa Florestal, Agente de Inspeção da Indústria e Comércio, Técnico em Colonização, Técnico em Recursos Minerais e até mesmo Agente Administrativo, os quais, antes mesmo de criação do IBAMA, já possuíam e exerciam essas atribuições, então a cargo dos órgãos que lhe deram origem: SUDEPE, IBDF, SEMA e a SUDHEVEA.

Ocorre que com a edição da Lei nº 10.410 de 2002, tais cargos foram transformados em cargos de nível médio, de Técnico Ambiental, Técnico

Administrativo e Auxiliar Administrativo.

Importa salientar que, ao se criar um novo cargo, seguindo uma prática histórica dentro do serviço público, a praxe sempre foi a de se aproveitar o pessoal que sempre exerceu essas atividades, no aproveitamento da experiência adquirida ao longo do tempo, até mesmo como reconhecimento pelos serviços até então prestados, evitando também o desperdício de recursos financeiros e de tempo investidos em treinamentos desses servidores.

Diante disso, estamos apresentando a presente Emenda, com a finalidade de melhor identificar esses servidores que no desempenho de suas atividades colocam em risco sua integridade física.

Vale ressaltar, que a proposta além de não causar nenhum impacto financeiro para o Poder Executivo, não fere a Lei de Responsabilidade Fiscal, guardando assim perfeita harmonia com a Constituição Federal.

Sala das Comissões, em 5 de julho de 2006.



Senador JONAS PINHEIRO

**EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304 DE 2006.**

EMENDA Nº

**MPV 304**

EMENDA MODIFICATIVA:

**00099**

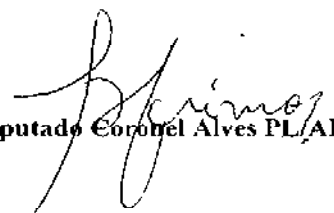
Dá nova redação ao § 1º do art. 25:

§1º- O valor fixado no *caput* será devido aos Militares que desempenharem no mínimo vinte e quatro horas e no máximo trinta e duas horas de serviço voluntário no mês de referência, conforme estabelecido previamente pelo Comando de cada Corporação, de acordo com os limites de gastos a serem estabelecidos na forma do art. 30 desta Medida Provisória.

**JUSTIFICATIVA**

A presente Emenda visa fazer justiça aos servidores Militares dos Ex-Territórios Federais, uma vez que esses Militares atualmente são submetidos a uma jornada de trabalho estafante, os quais concorrem a uma escala de serviço de 24h X 24h, 12h X 24h e 12h X 36h. Submetê-los a mais quarenta horas de carga horária extra, tirando-lhes o seu pouquíssimo descanso, seria retornarmos aos tempos da escravidão.

Brasília, 06 de julho de 2006

  
Deputado Coronel Alves PL/AP



**EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304 DE 2006.**

EMENDA Nº

**MPV 304**

EMENDA ADITIVA:

**00100**


Inclusão de § 4º no art. 25, com a seguinte redação:

§ 4º *Para períodos inferiores aos previstos no § 1º, será deduzido 25%( vinte e cinco por cento) do valor para cada período de oito horas não trabalhadas.*

**JUSTIFICATIVA**

A inclusão deste parágrafo único visa compensar as horas trabalhadas pelos Militares que não atingirem o quantitativo previsto no § 1º do art. 25 desta Medida Provisória. Muitas atividades das Corporações Militares não são previsíveis, as quais os Militares em seu período de folga são convocados para cumprir missões extraordinárias, tais como: captura de fugitivos, controles de passagens e greves, resgate de pessoas, etc, cujos períodos de horas se tornam de difícil controle.

Brasília, 06 de julho de 2006

  
Deputado Coronel Alves PL/AP

**EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304 DE 2006.**

EMENDA Nº

**MPV 304**

EMENDA SUPRESSIVA:

**00101**

Exclua-se o parágrafo único do art. 26 desta Medida Provisória.

**JUSTIFICATIVA**

A exclusão deste parágrafo único visa evitar uma verdadeira guerra de competências, por um lado os Comandantes das Corporações Militares ficarão na dependência de pessoas estranhas às atividades Militares e sem conhecimento das missões e, por outro lado os Gerentes Regionais da Administração do Ministério da Fazenda nos Estados ficarão na dependência de seus superiores, uma vez que estes não têm poder de tomar decisões a respeito de deliberação de recursos.

Brasília, 06 de julho de 2006.

  
Deputado Coronel Alves PL/AP

**EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304 DE 2006**

**MPV 304**

EMENDA Nº

**00102**

EMENDA MODIFICATIVA:


Dá nova redação ao art. 27, renumerando-o para 28.

Art. 28. Ato do Poder Executivo fixará as normas complementares necessárias à aplicação do disposto nos arts. 23 a 27 desta Medida Provisória.

**JUSTIFICATIVA**

A modificação do artigo 27 se justifica em razão da inclusão da proposta acima, sendo assim renumerado para artigo 28 que estabelece a fixação de normas complementares.

Brasília, 06 de julho de 2006

  
**Deputado Coronel Alves PL/AP**

**EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304 DE 2006.**

EMENDA Nº

**MPV 304**

EMENDA ADITIVA:

**00103**

Inclusão de art. 27:


Art.27. Os atos administrativos referentes à situação, obrigações, deveres, direitos, prerrogativas dos integrantes da carreira policial militar dos ex-Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima, dispostos na legislação estatutária da carreira de policiais e bombeiros militares, serão praticados pelos Governadores dos respectivos Estados.

Parágrafo único: Ficam convalidados todos os atos praticados de que se trata o caput deste artigo.

**JUSTIFICATIVA**

A presente proposta objetiva solucionar a problemática de competência dos Governadores dos Estados do Amapá, Roraima e Rondônia, em praticar atos administrativos relativos ao pessoal Militar destes entes da Federação, ex-Territórios Federais, uma vez que os Governadores desses Estados já praticam os atos de gestão desses Militares, cabendo dessa forma a União autorizar os executivos estaduais a realizar os atos pertinentes à administração dos respectivos Militares dos ex-Territórios Federais do Amapá, Roraima e Rondônia.

Brasília, 06 de julho de

  
Deputado Coronel Alves PL/AP

**MPV 304**

**00104**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

data 05/07/2006	proposição Medida Provisória nº 304/2006
--------------------	---

autor <b>Zezéu Ribeiro</b>	nº do prontuário <b>217</b>
-------------------------------	--------------------------------

<input type="checkbox"/> Supressiva	<input type="checkbox"/> Substitutiva	<input checked="" type="checkbox"/> Modificativa	<input type="checkbox"/> Aditiva	<input type="checkbox"/> Substitutivo global
-------------------------------------	---------------------------------------	--	----------------------------------	--

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea
TEXTO / JUSTIFICAÇÃO				

**EMENDA MODIFICATIVA Nº**

Dê-se nova redação ao Art. 42.

"Art. 42. Fica criado, a partir de 1º de outubro de 2006, o Plano Especial de Cargos do FNDE - PECFNDE, composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei no 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, regidos pela Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal do FNDE, nele lotados em 31 de dezembro de 2005, ou que venham a ser para ele redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até 30 de abril de 2006."

**JUSTIFICATIVA**

A presente emenda visa possibilitar o ingresso de servidores públicos federais necessários para o cumprimento das metas institucionais, por intermédio do instituto da redistribuição, desde de que os pedidos tenham sido requeridos e protocolados até 6 meses antes da implantação do respectivo Plano. A legislação que rege este instituto não estabelece nenhuma restrição para o estabelecimento de data-limite e nem seria conveniente já que a redistribuição ocorre sempre no interesse do serviço. A Administração não vem adotando uma regra padrão, existem situações que variam de dois a seis meses, até mesmo períodos maiores. Entendemos ser razoável o período proposto de seis meses, conforme o que foi adotado quando da criação de Planos Especiais de outros órgãos, como por exemplo, do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transporte - DNIT. Cabe ressaltar, os pedidos de redistribuição de servidores formalizados e protocolados até a data proposta, ou seja, 30 de abril de 2006, não acarreta impacto financeiro e nem óbice legal, já que o órgão já contava com a efetivação das mesmas no seu quantitativo.

PARLAMENTAR

Sala das Comissões, 5 de julho de 2006

Deputado Zezéu Ribeiro

(30 F 217) 304/06

*"Dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE e do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA; institui a Gratificação Específica de Docência dos servidores dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima - GEDET; fixa o valor e estabelece critérios para a concessão da Gratificação de Serviço Voluntário, de que trata a Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, aos militares dos extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima; autoriza a redistribuição, para os Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, cedidos àquelas autarquias, nas condições que especifica; cria Planos Especiais de Cargos, no âmbito das Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004; institui a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA; cria os carreiros e o Plano Especial de Cargos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE e do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais - INEP; aumenta o valor da Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional - GEPDIN, instituída pela Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e dá outras providências."*

#### EMENDA MODIFICATIVA Nº

Modifique-se o Art. 55 desta Medida Provisória, com o seguinte texto:

Art. 15º. Fica criado, a partir de 1º de outubro de 2006, o Plano Especial de Cargos do INEP – PECINEP, composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos instituídos pela Lei nº 5.645, de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal do INEP, nele lotados até 1º de junho de 2006, ou que venham a ser para ele redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até 1º de junho de 2006.

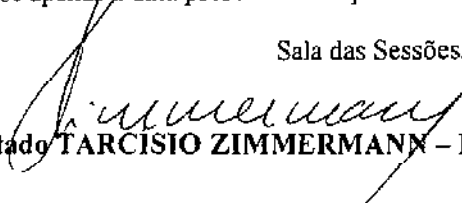
#### JUSTIFICATIVA

A redação do Artigo 55 se contrapõe ao seu parágrafo 5º, visto que alguns servidores aprovados no concurso público para provimento de cargo efetivo realizado em 2005, só foram lotados em janeiro de 2006.

A data estabelecida no Anexo XXIV (1º de junho de 2006) está incompatível com a data especificada no Caput do artigo 55 (31 de dezembro de 2005).

Essa ambigüidade prejudica os servidores nomeados para o INEP e que tomaram posse a partir do mês de janeiro. Portanto, deve-se manter o texto do Anexo XXIV e do parágrafo 5º, alterando-se apenas a data presente no Caput do Artigo 55.

Sala das Sessões, em        de julho de 2.006.

  
Deputado TARCÍSIO ZIMMERMANN – PT/RS

## MEDIDA PROVISÓRIA Nº

*"Dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE e do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA; institui a Gratificação Específica de Docência dos servidores dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima - GEDET; fixa o valor e estabelece critérios para a concessão da Gratificação de Serviço Voluntário, de que trata a Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, aos militares dos extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima; autoriza a redistribuição, para os Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, cedidos àquelas autarquias, nas condições que especifica; cria Planos Especiais de Cargos, no âmbito das Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004; institui a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA; cria as carreiras e o Plano Especial de Cargos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE e do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais - INEP; aumenta o valor da Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional - GEPDIN, instituída pela Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e dá outras providências."*

## EMENDA MODIFICATIVA Nº

Modifique-se o inciso I e II do Art. 63 desta Medida Provisória, com o seguinte texto:

I – Ocupantes de cargos de nível superior, detentores de títulos de Doutor, ou ter realizado, durante pelo menos doze anos atividade de pesquisa, avaliação ou desenvolvimento de sistema de informações educacionais: cento e cinco por cento;

II - Ocupantes de cargos de nível superior, detentores de títulos de Mestre, ou ter realizado, durante pelo menos oito anos atividade de pesquisa, avaliação ou desenvolvimento de sistema de informações educacionais: cinquenta e dois inteiros e cinco décimos por cento;

III - Ocupantes de cargos de nível superior, detentores de Certificado de Aperfeiçoamento ou de Especialização, ou ter realizado, durante pelo menos cinco anos atividade de pesquisa, avaliação ou desenvolvimento de sistema de informações educacionais: vinte e sete por cento;

IV – Ocupantes de cargos de nível intermediário, detentores de diploma de cursos de graduação, certificado de aperfeiçoamento, totalizando no mínimo cento e oitenta horas-aulas ou ter realizado, durante pelo menos cinco anos de atividades de pesquisa, avaliação ou desenvolvimento de sistemas de informações educacionais: vinte e sete por cento.

## JUSTIFICATIVA

A experiência acumulada durante os anos de desempenho das atividades na instituição proporcionam aos servidores qualificações e habilidades equivalente aos dos Mestres e Doutores e a graduação em qualquer curso superior é suficiente para conceder adicional de titulação.

Sala das Sessões, em                      de julho de 2.006.

  
Deputado TARCÍSIO ZIMMERMANN – PT/RS

*"Dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE e do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA; institui a Gratificação Específica de Docência dos servidores dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima - GEDET; fixa o valor e estabelece critérios para a concessão da Gratificação de Serviço Voluntário, de que trata a Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, aos militares dos extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima; autoriza a redistribuição, para os Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, cedidos àquelas autarquias, nas condições que especifica; cria Planos Especiais de Cargos, no âmbito das Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004; institui a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA; cria as carreiras e o Plano Especial de Cargos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE e do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais - INEP; aumenta o valor da Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional - GEPDIN, instituída pela Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005. e dá outras providências."*

#### EMENDA MODIFICATIVA Nº

Modifique-se o Art. 64 desta Medida Provisória, com o seguinte texto:

Art. 64. O titular de cargo de provimento efetivo das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do INEP de que tratam, respectivamente, os arts. 53 e 55 desta Medida Provisória não faz jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

Parágrafo único. O titular de cargo integrante do Plano Especial de Cargos do INPE faz jus à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativo - GDATA, instituída por intermédio da Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002.

#### JUSTIFICATIVA

A GDATA (Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002) foi instituída aos servidores que não estejam organizados em carreira, portanto os cargos integrantes do Plano Especial de Cargos do INEP criados pela MP 304 não serão organizados em uma Carreira.

Sala das Sessões, em        de julho de 2.006.

  
Deputado TARCÍSIO ZIMMERMANN - PT/RS



**MPV 304**

**00108**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304/2006**

*“Dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE e do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA; institui a Gratificação Específica de Docência dos servidores dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima - GEDET; fixa o valor e estabelece critérios para a concessão da Gratificação de Serviço Voluntário, de que trata a Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, aos militares dos extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima; autoriza a redistribuição, para os Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 3.045, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, cedidos àquelas autarquias, nas condições que especifica; cria Planos Especiais de Cargos, no âmbito das Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004; institui a Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA; cria as carreiras e o Plano Especial de Cargos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE e do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais - INEP; aumenta o valor da Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional - GEPDIN, instituída pela Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e dá outras providências.”*

**EMENDA MODIFICATIVA Nº**

Modifique-se o Art. 65 desta Medida Provisória, criando um parágrafo, com o seguinte texto:

Parágrafo único – A ocupação dos cargos DAS1, DAS 2, DAS 3 e DAS 4, ficam restrito aos servidores do quadro efetivo do INEP.

**JUSTIFICATIVA**

Reduzir o uso discricionário dos cargos em comissão, pois os de DAS 1 ao DAS 4 são de natureza técnico administrativo e científico exigindo conhecimento específico na área de atuação e que ensejam continuidade das atividades desenvolvidas pela instituição.

Sala das Sessões, em        de julho de 2.006.

  
Deputado **MARCÍLIO ZIMMERMANN** - PT/RS

MPV 304

00109

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

data 05/07/2006	proposição Medida Provisória nº 304/2006
--------------------	---

autor Zezéu Ribeiro	nº do prontuário 217
------------------------	-------------------------

1 <input type="checkbox"/> Supressiva	2 <input type="checkbox"/> Substitutiva	3 <input type="checkbox"/> Modificativa	4 <input checked="" type="checkbox"/> Aditiva	5 <input type="checkbox"/> Substitutivo global
---------------------------------------	---	---	---	--

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA ADITIVA Nº

Inclua-se no art. 67

§ 3º No caso dos servidores ocupantes de cargos efetivos, ativos, aposentados e pensionistas do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional que formalizaram a opção prevista no art. 32 da Lei nº 11.090, de 2005, ou vierem a formalizar a opção prevista no caput deste artigo, não será devida restituição ao erário na hipótese de vir a ser revogada ou rescindida decisão judicial em processo, tendo por objeto as parcelas de que trata o art. 35 da Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005.

JUSTIFICATIVA

A muito é sabido da complexidade e controvérsia que permeiam o pagamento da produção suplementar da Imprensa Nacional, a questão há muito vem sendo debatida nos âmbitos administrativo e judicial e em muitos dos casos evidenciada a equivocada ou mesmo má aplicação da lei pela administração. A emenda aditiva ora proposta se justifica sim, pelo recebimento da vantagem pelos servidores em boa fé que além de nada terem contribuído para errônea interpretação da lei somente foram beneficiados por força de decisão, não se revelando razoável exigir deles que além da renúncia em decorrência da opção formalizada de acordo com o § 1º do artigo 32 da Lei nº 11.090/2005, sejam também obrigados a restituírem ao erário as parcelas ora recebidas.

PARLAMENTAR

Sala das Comissões, 5 de julho de 2006

  
Deputado Zezéu Ribeiro

**MPV 304**

**00110**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

<b>Data</b> 04/06/2006	<b>Proposição</b> Medida Provisória nº 304/2006.			
<b>Autor</b> Dep. Jovair Arantes	<b>nº do prontuário</b>			
<input type="checkbox"/> 1. Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	<input checked="" type="checkbox"/> 4. X aditiva	<input type="checkbox"/> 5. Substitutivo global
<b>Página</b>	<b>Artigo</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>alínea</b>

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

Parágrafo Único - A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo - GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro - A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: "formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social" precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de

que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental, que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 – Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

Nível	Valor Proposto(emR\$)
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 04/07/2006

  
Autor: Jovair Arantes

**MPV 304**

**00111**

**APRESENTAÇÃO DE EMENDAS**

Data 04/06/2006	Proposição Medida Provisória nº 304/2006.
--------------------	--

Autor Dep. Romeu Queiroz	nº 260 do prontuário
-----------------------------	-------------------------

<input checked="" type="checkbox"/> 1 Supressiva	<input type="checkbox"/> 2. substitutiva	<input type="checkbox"/> 3. modificativa	<input checked="" type="checkbox"/> 4. X aditiva	<input type="checkbox"/> 5. Substitutivo global
---	---	---	--	---

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	alínea
--------	--------	-----------	--------	--------

**TEXTO / JUSTIFICAÇÃO**

Inclui-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.615/70.

Parágrafo Único – A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo – GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro – A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

**JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento – MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de



que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento do Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental, que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 - Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

<b>Nível</b>	<b>Valor Proposto(emR\$)</b>
<b>SUPERIOR</b>	<b>R\$ 2.070,00</b>
<b>INTERMEDIÁRIO</b>	<b>R\$ 1.552,00</b>
<b>AUXILIAR</b>	<b>R\$ 961,00</b>

Data: 05/07/2006

  
Autor: Romeu Queiroz

**CONSTITUIÇÃO  
DA  
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL  
1988**

.....  
**TÍTULO III  
DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO**  
.....

**CAPÍTULO VII  
DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**Seção I  
Disposições Gerais**

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

*\*Artigo "caput" com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

*\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

*\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

III - o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;

IV - durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira;

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

*\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;

*\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

X - a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

*\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

XI - a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando-se como limite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos;

*\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, de 2003.*

XII - os vencimentos dos cargos do Poder Legislativo e do Poder Judiciário não poderão ser superiores aos pagos pelo Poder Executivo;

XIII - é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público;

*\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

XIV - os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores;

*\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

XV - o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV deste artigo e nos arts. 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I;

*\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI:

*\*Inciso "caput" com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

a) a de dois cargos de professor;

b) a de um cargo de professor com outro, técnico ou científico;

c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas;

*\*Alínea com redação dada pela Emenda Constitucional nº 34, de 2001.*

XVII - a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público;

---

*\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

XVIII - a administração fazendária e seus servidores fiscais terão, dentro de suas áreas de competência e jurisdição, precedência sobre os demais setores administrativos, na forma da lei;

XIX - somente por lei específica poderá ser criada autarquia e autorizada a instituição de empresa pública, de sociedade de economia mista e de fundação, cabendo à lei complementar, neste último caso, definir as áreas de sua atuação;

*\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

XX - depende de autorização legislativa, em cada caso, a criação de subsidiárias das entidades mencionadas no inciso anterior, assim como a participação de qualquer delas em empresa privada;

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações.

XXII - as administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, atividades essenciais ao funcionamento do Estado, exercidas por servidores de carreiras específicas, terão recursos prioritários para a realização de suas atividades e atuarão de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais, na forma da lei ou convênio.

*\*Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 42, de 2003.*

§ 1º A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos.

§ 2º A não-observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.

§ 3º A lei disciplinará as formas de participação do usuário na administração pública direta e indireta, regulando especialmente:

I - as reclamações relativas à prestação dos serviços públicos em geral, asseguradas a manutenção de serviços de atendimento ao usuário e a avaliação periódica, externa e interna, da qualidade dos serviços;

II - o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII;

III - a disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo de cargo, emprego ou função na administração pública.

*\*Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

§ 4º Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.

§ 5º A lei estabelecerá os prazos de prescrição para ilícitos praticados por qualquer agente, servidor ou não, que causem prejuízos ao erário, ressalvadas as respectivas ações de ressarcimento.

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

§ 7º A lei disporá sobre os requisitos e as restrições ao ocupante de cargo ou emprego da administração direta e indireta que possibilite o acesso a informações privilegiadas.

*\*Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

§ 8º A autonomia gerencial, orçamentária e financeira dos órgãos e entidades da administração direta e indireta poderá ser ampliada mediante contrato, a ser firmado entre seus administradores e o poder público, que tenha por objeto a fixação de metas de desempenho para o órgão ou entidade, cabendo à lei dispor sobre:

I - o prazo de duração do contrato;

II - os controles e critérios de avaliação de desempenho, direitos, obrigações e responsabilidade dos dirigentes;

III - a remuneração do pessoal.

*\*Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

§ 9º O disposto no inciso XI aplica-se às empresas públicas e às sociedades de economia mista, e suas subsidiárias, que receberem recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral.

*\*Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

§ 10. É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do art. 40 ou dos arts. 42 e 142 com a remuneração de cargo, emprego ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis na forma desta Constituição, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

*\*Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998.*

§ 11. Não serão computadas, para efeito dos limites remuneratórios de que trata o inciso XI do *caput* deste artigo, as parcelas de caráter indenizatório previstas em lei.

*Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 47, de 1998.*

§ 12. Para os fins do disposto no inciso XI do *caput* deste artigo, fica facultado aos Estados e ao Distrito Federal fixar, em seu âmbito, mediante emenda às respectivas Constituições e Lei Orgânica, como limite único, o subsídio mensal dos Desembargadores do respectivo Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, não se aplicando o disposto neste parágrafo aos subsídios dos Deputados Estaduais e Distritais e dos Vereadores.

*\*Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 47, de 1998.*

Art. 38. Ao servidor público da administração direta, autárquica e fundacional, no exercício de mandato eletivo, aplicam-se as seguintes disposições:

*\*Artigo "caput" com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.*

I - tratando-se de mandato eletivo federal, estadual ou distrital, ficará afastado de seu cargo, emprego ou função;

II - investido no mandato de Prefeito, será afastado do cargo, emprego ou função, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;

III - investido no mandato de Vereador, havendo compatibilidade de horários, perceberá as vantagens de seu cargo, emprego ou função, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo, e, não havendo compatibilidade, será aplicada a norma do inciso anterior;

IV - em qualquer caso que exija o afastamento para o exercício de mandato eletivo, seu tempo de serviço será contado para todos os efeitos legais, exceto para promoção por merecimento;

V - para efeito de benefício previdenciário, no caso de afastamento, os valores serão determinados como se no exercício estivesse.

## **Seção II**

### **Dos Servidores Públicos**

*\* Seção II com redação dada pela Emenda Constitucional nº 18, de 05/02/1998.*

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

*\* Artigo, caput, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998.*

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

*\* § 1º com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998.*

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

*\* Inciso I com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998.*

II - os requisitos para a investidura;

*\* Inciso II com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998.*

III - as peculiaridades dos cargos.

*\* Inciso III com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998.*

§ 2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

*\* § 2º com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998.*

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

*\* § 3º acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998.*

§ 4º O membro de Poder, o detentor de mandato eletivo, os Ministros de Estado e os Secretários Estaduais e Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, X e XI.

*\* § 4º acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998.*

§ 5º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios poderá estabelecer a relação entre a maior e a menor remuneração dos servidores públicos, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, XI.

*\* § 5º acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998.*

§ 6º Os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário publicarão anualmente os valores do subsídio e da remuneração dos cargos e empregos públicos.

*\* § 6º acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998.*

§ 7º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade.

*\* § 7º acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998.*

§ 8º A remuneração dos servidores públicos organizados em carreira poderá ser fixada nos termos do § 4º

*\* § 8º acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998.*

Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

*\* Artigo, caput, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

§ 1º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma dos §§ 3º e 17:

*\* § 1º, caput, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

I - por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei;:

*\* Inciso I com redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição;

*\* Alínea a acrescida pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

III - voluntariamente, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:

*\* Alínea a acrescida pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de Contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher;

*\* Alínea a acrescida pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

b) sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

*\* Alínea b acrescida pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

§ 2º Os proventos de aposentadoria e as pensões, por ocasião de sua concessão, não poderão exceder a remuneração do respectivo servidor, no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão.

*\* § 2º com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*



§ 3º Para o cálculo dos proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, serão consideradas as remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência de que tratam este artigo e o art. 201, na forma da lei.

*\* § 3º com redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

§ 4º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados, nos termos definidos em leis complementares, os casos de servidores:

*\* § 4º, caput, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 47, de 05/07/2005.*

I - portadores de deficiência;

*\* Inciso I acrescido pela Emenda Constitucional nº 47, de 05/07/2005 .*

II - que exerçam atividades de risco;

*\* Inciso II acrescido pela Emenda Constitucional nº 47, de 05/07/2005 .*

III - cujas atividades sejam exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

*\* Inciso III acrescido pela Emenda Constitucional nº 47, de 05/07/2005.*

§ 5º Os requisitos de idade e de tempo de contribuição serão reduzidos em cinco anos, em relação ao disposto no § 1º, III, a, para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

*\* § 5º com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

§ 6º Ressalvadas as aposentadorias decorrentes dos cargos acumuláveis na forma desta Constituição, é vedada a percepção de mais de uma aposentadoria à conta do regime de previdência previsto neste artigo.

*\* § 6º com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

§ 7º Lei disporá sobre a concessão do benefício de pensão por morte, que será igual:

*\* § 7º, caput, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

I - ao valor da totalidade dos proventos do servidor falecido, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201, acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, caso aposentado à data do óbito; ou

*\* Inciso I acrescido pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

II - ao valor da totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo em que se deu o falecimento, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201, acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, caso em atividade na data do óbito.

*\* Inciso II acrescido pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

§ 8º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei.

*\* § 8º com redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

§ 9º O tempo de contribuição federal, estadual ou municipal será contado para efeito de aposentadoria e o tempo de serviço correspondente para efeito de disponibilidade.

*\* § 9º acrescido pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

§ 10. A lei não poderá estabelecer qualquer forma de contagem de tempo de contribuição fictício.

*\* § 10. acrescido pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

§ 11. Aplica-se o limite fixado no art. 37, XI, à soma total dos proventos de inatividade, inclusive quando decorrentes da acumulação de cargos ou empregos públicos, bem como de outras atividades sujeitas a contribuição para o regime geral de previdência social, e ao montante resultante da adição de proventos de inatividade com remuneração de cargo acumulável na forma desta Constituição, cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, e de cargo eletivo.

*\* § 11. acrescido pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

§ 12. Além do disposto neste artigo, o regime de previdência dos servidores públicos titulares de cargo efetivo observará, no que couber, os requisitos e critérios fixados para o regime geral de previdência social.

*\* § 12. acrescido pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

§ 13. Ao servidor ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração bem como de outro cargo temporário ou de emprego público, aplica-se o regime geral de previdência social.

*\* § 13. acrescido pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

§ 14. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que instituíam regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201.

*\* § 14. acrescido pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

§ 15. O regime de previdência complementar de que trata o § 14 será instituído por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o disposto no art. 202 e seus parágrafos, no que couber, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida.

*\* § 15 com redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

§ 16. Somente mediante sua prévia e expressa opção, o disposto nos §§ 14 e 15 poderá ser aplicado ao servidor que tiver ingressado no serviço público até a data da publicação do ato de instituição do correspondente regime de previdência complementar.

*\* § 16. acrescido pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

§ 17. Todos os valores de remuneração considerados para o cálculo do benefício previsto no § 3º serão devidamente atualizados, na forma da lei.

*\* § 17 acrescido pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

§ 18. Incidirá contribuição sobre os proventos de aposentadorias e pensões concedidas pelo regime de que trata este artigo que superem o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201, com percentual igual ao estabelecido para os servidores titulares de cargos efetivos.

*\* § 18 acrescido pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

§ 19. O servidor de que trata este artigo que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária estabelecidas no § 1º, III, a, e que opte por permanecer em atividade fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória contidas no § 1º, II.

*\* § 19 acrescido pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

§ 20. Fica vedada a existência de mais de um regime próprio de previdência social para os servidores titulares de cargos efetivos, e de mais de uma unidade gestora do respectivo regime em cada ente estatal, ressalvado o disposto no art. 142, § 3º, X.

*\* § 20 acrescido pela Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003.*

§ 21. A contribuição prevista no § 18 deste artigo incidirá apenas sobre as parcelas de proventos de aposentadoria e de pensão que superem o dobro do limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 desta Constituição, quando o beneficiário, na forma da lei, for portador de doença incapacitante.

*\* § 21 acrescido pela Emenda Constitucional nº 47, de 05/07/2005.*

.....  
.....

## **LEI N.º 10.486, DE 04 DE JULHO DE 2002**

Dispõe sobre a remuneração dos militares do Distrito Federal e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

### **CAPÍTULO I DA REMUNERAÇÃO**

#### **SEÇÃO I DA COMPOSIÇÃO E DO DIREITO**

Art. 1º A remuneração dos militares do Distrito Federal – Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, compõe-se de:

I – soldo;

II – adicionais:

de Posto ou Graduação;

b) de Certificação Profissional;

c) de Operações Militares;

d) de Tempo de Serviço, observado o art. 62 desta Lei;

III – gratificações:

de Representação;

b) de função de Natureza Especial;

c) de Serviço Voluntário.

Parágrafo único. As tabelas de soldo, adicionais e gratificações são as constantes dos Anexos I, II e III desta Lei.

Art. 2º Além da remuneração estabelecida no art. 1º desta Lei, os militares do Distrito Federal têm os seguintes direitos pecuniários:

I – observadas as definições do art. 3º desta Lei:

- diária;
- b) transporte;
- c) ajuda de custo;
- d) auxílio-fardamento;
- e) auxílio-alimentação;
- f) auxílio-moradia;
- g) auxílio-natalidade;
- h) auxílio-invalidéz;
- auxílio-funeral;
- II – observada a legislação específica:
  - assistência pré-escolar;
  - b) salário-família;
  - c) adicional de férias;
  - d) adicional natalino.

Parágrafo único. Os valores representativos dos direitos previstos neste artigo são os estabelecidos em legislação específica ou constantes nas tabelas do Anexo IV.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei, entende-se como:

I – soldo – parcela básica mensal da remuneração e dos proventos, inerentes ao posto ou à graduação do militar e é irredutível, conforme constante da Tabela I do Anexo I;

II – adicional de Posto ou Graduação – parcela remuneratória mensal devida ao militar, inerente à cada círculo hierárquico da carreira militar, conforme constante da Tabela I do Anexo II;

III – o adicional de Certificação Profissional dos militares do Distrito Federal é composto pelo somatório dos percentuais referentes a I (um) curso de formação, I (um) de especialização ou habilitação, I (um) de aperfeiçoamento e I (um) de altos estudos, inerente aos cursos realizados com aproveitamento, constantes da Tabela II do Anexo II desta Lei;

*\*Inciso III com redação dada pela Lei nº 11.134, de 15/07/2005.*

IV – adicional de Operações Militares – parcela remuneratória mensal devida ao militar pelo desempenho de operações militares e para compensação dos desgastes orgânicos e danos psicossomáticos decorrentes do desempenho das atividades técnico-profissionais nos respectivos Quadros, conforme constante da Tabela III do Anexo II;

V – adicional de Tempo de Serviço – parcela remuneratória mensal devida ao militar, inerente ao tempo de serviço, observado o disposto no art. 62 desta Lei e conforme constante da Tabela IV do Anexo II;

VI – gratificação de Representação – parcela remuneratória mensal devida aos militares ativos e inativos, a título de representação, conforme constante da Tabela I do Anexo III;

VII – gratificação de função de natureza especial – parcela remuneratória mensal devida aos militares em cargo de função de natureza especial eventual, não podendo ser acumulável com a gratificação de serviço voluntário ou qualquer outra remuneração decorrente do exercício de função comissionada, conforme constante da Tabela II do Anexo III e regulamentado pelo Governo do Distrito Federal;

VIII – gratificação de Serviço Voluntário – parcela remuneratória devida ao militar que voluntariamente, durante seu período de folga, apresentar-se para o serviço de policiamento, prevenção de combate a incêndio e salvamento, atendimento pré-hospitalar ou

segurança pública de grandes eventos ou sinistros, com jornada não inferior a 8 (oito) horas, na conveniência e necessidade da Administração, conforme regulamentação a ser baixada pelo Governo do Distrito Federal;

IX – diária – direito pecuniário devido ao militar que se afastar da sede, em serviço de caráter eventual, para outro ponto do território nacional ou no exterior, pago adiantadamente, destinado a cobrir as correspondentes despesas de pousada, alimentação e locomoção urbana, utilizando os parâmetros estabelecidos na legislação federal e conforme regulamentação no âmbito das respectivas Corporações;

X – transporte – direito pecuniário devido ao militar para custear despesas com transporte, quando estas não forem realizadas por conta de qualquer outro órgão ou entidade, nas movimentações e viagens por interesse do serviço ou conveniência administrativa, incluindo a necessidade de internação hospitalar decorrente de prescrição médica, utilizando os parâmetros estabelecidos na legislação federal e conforme regulamentação do Governo do Distrito Federal;

XI – ajuda de custo – direito pecuniário devido ao militar, pago adiantadamente, que se afastar de sua sede, em razão de serviço, conforme Tabela I do Anexo IV desta Lei, para custeio das despesas de locomoção e instalação, exceto as de transporte, nas movimentações para fora da sua sede;

XII – auxílio-fardamento – direito pecuniário devido ao militar para custear gastos com fardamento, conforme Tabela II do Anexo IV, regulamentado pelo Governo do Distrito Federal;

XIII – auxílio-alimentação – direito pecuniário mensal devido ao militar para custear gastos com alimentação, regulamentado pelo Governo do Distrito Federal;

XIV – auxílio-moradia – direito pecuniário mensal devido ao militar, na ativa e na inatividade, para auxiliar nas despesas com habitação para si e seus dependentes, conforme a Tabela III do Anexo IV, regulamentado pelo Governo do Distrito Federal;

XV – auxílio-natalidade – direito pecuniário devido ao militar por motivo de nascimento de filho, conforme Tabela IV do Anexo IV;

XVI – auxílio-invalidéz – direito pecuniário devido ao militar na inatividade, reformado como inválido, por incapacidade para o serviço ativo, conforme Tabela V do Anexo IV;

XVII – auxílio-funeral – direito pecuniário devido ao militar por morte do cônjuge, do companheiro ou companheira, reconhecido junto à Corporação ou do dependente, ou ainda ao beneficiário no caso de falecimento do militar, conforme Tabela VI do Anexo IV.

Art. 4º A remuneração e os proventos do militar não estão sujeitos a penhora, seqüestro ou arresto, exceto nos casos especificamente previstos em lei.

.....  
.....

## **LEI N.º 5.645, DE 10 DE DEZEMBRO DE 1970**

Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais obedecerá às diretrizes estabelecidas na presente Lei.

Art. 2º Os cargos serão classificados como de provimento em comissão e de provimento efetivo, enquadrando-se, basicamente, nos seguintes Grupos.

De Provimento em Comissão

I - Direção e Assessoramento Superiores.

De Provimento Efetivo:

II - Pesquisa Científica e Tecnológica;

III - Diplomacia;

IV - Magistério;

V - Polícia Federal;

VI - Tributação, Arrecadação e Fiscalização;

VII - Artesanato;

VIII - Serviços Auxiliares;

IX - outras atividades de nível superior;

X - outras atividades de nível médio.

---

---

## **LEI N.º 10.871, DE 20 DE MAIO DE 2004**

Dispõe sobre a criação de carreiras e organização de cargos efetivos das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam criados, para exercício exclusivo nas autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras, referidas no Anexo I desta Lei, e observados os respectivos quantitativos, os cargos que compõem as carreiras de:

I - Regulação e Fiscalização de Serviços Públicos de Telecomunicações, composta de cargos de nível superior de Especialista em Regulação de Serviços Públicos de

Telecomunicações, com atribuições voltadas às atividades especializadas de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prestação de serviços públicos e de exploração de mercados nas áreas de telecomunicações, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

II - Regulação e Fiscalização da Atividade Cinematográfica e Audiovisual, composta de cargos de nível superior de Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual, com atribuições voltadas às atividades especializadas de fomento, regulação, inspeção, fiscalização e controle da legislação relativa à indústria cinematográfica e videofonográfica, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

III - Regulação e Fiscalização de Recursos Energéticos, composta de cargos de nível superior de Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Energia, com atribuições voltadas às atividades especializadas de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prestação de serviços públicos e de exploração da energia elétrica, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

IV - Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural, composta de cargos de nível superior de Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural, com atribuições voltadas a atividades de nível superior inerentes à identificação e prospecção de jazidas de petróleo e gás natural, envolvendo planejamento, coordenação, fiscalização e assistência técnica às atividades geológicas de superfície e subsuperfície e outros correlatos; acompanhamento geológico de poços; pesquisas, estudos, mapeamentos e interpretações geológicas, visando à exploração de jazidas de petróleo e gás natural, e à elaboração de estudos de impacto ambiental e de segurança em projetos de obras e operações de exploração de petróleo e gás natural;

V - Regulação e Fiscalização de Petróleo e Derivados, Álcool Combustível e Gás Natural, composta de cargos de nível superior de Especialista em Regulação de Petróleo e Derivados, Álcool Combustível e Gás Natural, com atribuições voltadas às atividades especializadas de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prospecção petrolífera, da exploração, da comercialização e do uso de petróleo e derivados, álcool combustível e gás natural, e da prestação de serviços públicos e produção de combustíveis e de derivados do petróleo, álcool combustível e gás natural, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

VI - Regulação e Fiscalização de Saúde Suplementar, composta de cargos de nível superior de Especialista em Regulação de Saúde Suplementar, com atribuições voltadas às atividades especializadas de regulação, inspeção, fiscalização e controle da assistência suplementar à Saúde, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

VII - Regulação e Fiscalização de Serviços de Transportes Aquaviários, composta de cargos de nível superior de Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários, com atribuições voltadas às atividades especializadas de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prestação de serviços públicos de transportes aquaviários e portuários, inclusive infra-estrutura, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

VIII - Regulação e Fiscalização de Serviços de Transportes Terrestres, composta de cargos de nível superior de Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres, com atribuições voltadas às atividades especializadas de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prestação de serviços públicos de transportes terrestres, inclusive infra-estrutura, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

IX - Regulação e Fiscalização de Locais, Produtos e Serviços sob Vigilância Sanitária, composta de cargos de nível superior de Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária, com atribuições voltadas às atividades especializadas de regulação, inspeção, fiscalização e controle das instalações físicas da produção e da comercialização de alimentos, medicamentos e insumos sanitários, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

X - Suporte à Regulação e Fiscalização de Serviços Públicos de Telecomunicações, composta de cargos de nível intermediário de Técnico em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prestação de serviços públicos e de exploração de mercados nas áreas de telecomunicações, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

XI - Suporte à Regulação e Fiscalização da Atividade Cinematográfica e Audiovisual, composta de cargos de nível intermediário de Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de regulação, inspeção, fiscalização e controle da legislação relativa à indústria cinematográfica e videofonográfica, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

XII - Suporte à Regulação e Fiscalização de Petróleo e Derivados, Álcool Combustível e Gás Natural, composta de cargos de nível intermediário de Técnico em Regulação de Petróleo e Derivados, Álcool Combustível e Gás Natural, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prospecção petrolífera, da exploração, da comercialização e do uso de petróleo e derivados, álcool combustível e gás natural, e da prestação de serviços públicos e produção de combustíveis e de derivados do petróleo e gás natural, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

XIII - Suporte à Regulação e Fiscalização de Saúde Suplementar, composta de cargos de nível intermediário de Técnico em Regulação de Saúde Suplementar, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de regulação, inspeção, fiscalização e controle da assistência suplementar à Saúde, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

XIV - Suporte à Regulação e Fiscalização de Serviços de Transportes Aquaviários, composta de cargos de nível intermediário de Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prestação de



serviços públicos de transportes aquaviários e portuários, inclusive infra-estrutura, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

XV - Suporte à Regulação e Fiscalização de Serviços de Transportes Terrestres, composta de cargos de nível intermediário de Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prestação de serviços públicos de transportes terrestres, inclusive infra-estrutura, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

XVI - Suporte à Regulação e Fiscalização de Locais, Produtos e Serviços sob Vigilância Sanitária, composta de cargos de nível intermediário de Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de regulação, inspeção, fiscalização e controle das instalações físicas, da produção e da comercialização de alimentos, medicamentos e insumos sanitários, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

XVII - Analista Administrativo, composta de cargos de nível superior de Analista Administrativo, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras referidas no Anexo I desta Lei, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades;

XVIII - Técnico Administrativo, composta de cargos de nível intermediário de Técnico Administrativo, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível intermediário relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras referidas no Anexo I desta Lei, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

XIX - Regulação e Fiscalização de Aviação Civil, composta de cargos de nível superior de Especialista em Regulação de Aviação Civil, com atribuições voltadas às atividades especializadas de regulação, inspeção, fiscalização e controle da aviação civil, dos serviços aéreos, dos serviços auxiliares, da infra-estrutura aeroportuária civil e dos demais sistemas que compõem a infra-estrutura aeronáutica, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades; e

*\* Inciso XIX acrescido pela Lei nº 11.292, de 26/04/2006.*

XX - Suporte à Regulação e Fiscalização de Aviação Civil, composta de cargos de nível intermediário de Técnico em Regulação de Aviação Civil, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de regulação, inspeção, fiscalização e controle da aviação civil, dos serviços aéreos, dos serviços auxiliares, da infra-estrutura aeroportuária civil e dos demais sistemas que compõem a infra-estrutura aeronáutica, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades.

*\* Inciso XX acrescido pela Lei nº 11.292, de 26/04/2006.*

Art. 2º São atribuições específicas dos cargos de nível superior referidos nos incisos I a IX e XIX do art. 1º desta Lei:

\* Artigo, caput, com redação dada pela Lei nº 11.292, de 26/04/2006.

I - formulação e avaliação de planos, programas e projetos relativos às atividades de regulação;

II - elaboração de normas para regulação do mercado;

III - planejamento e coordenação de ações de fiscalização de alta complexidade;

IV - gerenciamento, coordenação e orientação de equipes de pesquisa e de planejamento de cenários estratégicos;

V - gestão de informações de mercado de caráter sigiloso; e

VI - execução de outras atividades finalísticas inerentes ao exercício da competência das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras de que trata esta Lei.

## ANEXO I

(Redação dada pela Lei nº 11.292, de 2006)

AUTARQUIA ESPECIAL	CARGO	QUANT.
ANATEL	Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações	720
	Técnico em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações	485
	Analista Administrativo	250
	Técnico Administrativo	235
ANCINE	Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual	150
	Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual	20
	Analista Administrativo	70
	Técnico Administrativo	20
ANEEL	Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Energia	365
	Analista Administrativo	200
	Técnico Administrativo	200
ANP	Especialista em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural	435
	Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural	50
	Técnico em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural	50
	Analista Administrativo	165
	Técnico Administrativo	80
ANSS	Especialista em Regulação de Saúde Suplementar	340
	Técnico em Regulação de Saúde Suplementar	50
	Analista Administrativo	100
ANTAQ	Técnico Administrativo	70
	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários	220
	Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários	130
	Analista Administrativo	70
ANTT	Técnico Administrativo	50
	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	590
	Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	860
	Analista Administrativo	105
	Técnico Administrativo	150
	Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária	810

ANVISA	Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária	150
	Analista Administrativo	175
	Técnico Administrativo	100
ANA	Técnico Administrativo	45
	Especialista em Regulação de Aviação Civil	922
ANAC	Técnico em Regulação de Aviação Civil	394
	Analista Administrativo	307
	Técnico Administrativo	132

## LEI Nº 11.090, DE 07 DE JANEIRO DE 2005

Dispõe sobre a criação do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA e a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA; altera as Leis ns. 10.550, de 13 de novembro de 2002, e 10.484, de 3 de julho de 2002; reestrutura os cargos efetivos de Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal e de Agente de Atividades Agropecuárias do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento e reajusta as parcelas remuneratórias que lhe são devidas; institui a Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional - GEPDIN; e dá outras providências.

### O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 32. Fica instituída a Gratificação Específica de Publicação e Divulgação da Imprensa Nacional - GEPDIN, devida aos servidores titulares de cargos efetivos do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional, quando em exercício das atividades inerentes ao respectivo cargo ou ocupante de cargo ou função comissionada, no âmbito da Imprensa Nacional.

§ 1º A percepção da GEPDIN dar-se-á mediante opção irretratável do servidor ativo, do aposentado ou dos respectivos pensionistas, a ser formalizada no prazo de até 60 (sessenta) dias após a publicação desta Lei, na forma do termo de opção constante do Anexo XI desta Lei.

§ 2º A opção referida no § 1º deste artigo implica renúncia às parcelas de valores incorporados à remuneração por decisão administrativa ou judicial, referentes à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, instituída pela Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, à complementação e à gratificação de produção suplementar de que tratam, respectivamente, o § 1º do art. 2º e o art. 3º da Lei nº 10.432, de

24 de abril de 2002, e à vantagem decorrente da Lei nº 5.462, de 2 de julho de 1968, que vencerem após a assinatura do termo de opção referido no § 1º deste artigo.

§ 3º Os titulares dos cargos referidos no *caput* deste artigo, os aposentados e os pensionistas que não formalizarem a opção de que trata o § 1º deste artigo permanecerão na situação em que se encontrarem na data de publicação desta Lei, não fazendo jus à GEPDIN.

§ 4º O prazo para exercer a opção referida no § 1º deste artigo, nos casos de servidores afastados nos termos dos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e de servidores cujo processo de redistribuição para o Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional tenha iniciado até a data de publicação desta Lei será contado, respectivamente, a partir do término do afastamento e da data de publicação do ato de redistribuição.

§ 5º O disposto no *caput* deste artigo produzirá efeitos a partir da data de assinatura do termo de opção a que se refere o § 1º deste artigo.

Art. 33. A GEPDIN será paga, observado o nível do cargo, de acordo com os valores constantes do Anexo XII desta Lei.

## ANEXO XII

### TABELA DE VALOR DA GRATIFICAÇÃO ESPECÍFICA DE PUBLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DA IMPRENSA NACIONAL GEPDIN EM R\$

NÍVEL DO CARGO	VALOR DA GEPDIN
SUPERIOR	2.470,00
INTERMEDIÁRIO	2.263,00
AUXILIAR	2.151,00

## LEI N.º 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990

Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I  
CAPÍTULO ÚNICO  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.

.....

TÍTULO III  
DOS DIREITOS E VANTAGENS

CAPÍTULO I  
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

.....

Art. 46 - As reposições e indenizações ao erário serão previamente comunicadas ao servidor e descontadas em parcelas mensais em valores atualizados até 30 de junho de 1994.

*\* Artigo, caput, com redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*

§ 1º A indenização será feita em parcelas cujo valor não exceda dez por cento da remuneração ou provento.

*\* § 1º acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*

§ 2º A reposição será feita em parcelas cujo valor não exceda 25% da remuneração ou provento.

*\* § 2º acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*

§ 3º A reposição será feita em uma única parcela quando constatado pagamento indevido no mês anterior ao do processamento da folha.

*\* § 3º acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*

Art. 47 - O servidor em débito com o erário, que for demitido, exonerado, ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, ou ainda aquele cuja dívida relativa a reposição seja superior a cinco vezes o valor de sua remuneração terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito.

*\* Artigo, caput, com redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*

§ 1º A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição em dívida ativa.

*\* § 1º renumerado pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*

§ 2º Os valores percebidos pelo servidor, em razão de decisão liminar, de qualquer medida de caráter antecipatório ou de sentença, posteriormente cassada ou revista, deverão ser repostos no prazo de trinta dias, contados da notificação para fazê-lo, sob pena de inscrição em dívida ativa.

*\* Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*

.....

## CAPÍTULO IV DAS LICENÇAS

### Seção I Disposições Gerais

Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

- I - por motivo de doença em pessoa da família;
- II - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III - para o serviço militar;
- IV - para atividade política;
- V - para capacitação;
- \* Inciso V com redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*
- VI - para tratar de interesses particulares;
- VII - para desempenho de mandato classista.

§ 1º A licença prevista no inciso I será precedida de exame por médico ou junta médica oficial.

§ 2º (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997).

§ 3º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista no inciso I deste artigo.

Art. 82. A licença concedida dentro de 60 (sessenta) dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação.

---

## CAPÍTULO VII DO TEMPO DE SERVIÇO

---

Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

- I - férias;
- II - exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal;
- III - exercício de cargo ou função de governo ou administração, em qualquer parte do Território Nacional, por nomeação do Presidente da República;
- IV - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme dispuser o regulamento;

*\* Inciso IV com redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*

V - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, exceto para promoção por merecimento;

VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento;

*\* Inciso VII com redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*

VIII - licença:

- a) à gestante, à adotante e à paternidade;
- b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo;

*\* Alínea com redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*

c) para o desempenho de mandato classista ou participação de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores para prestar serviços a seus membros, exceto para efeito de promoção por merecimento;

*\* Alínea c com redação dada pela Lei nº 11.094, de 13/01/2005.*

d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

e) para capacitação, conforme dispuser o regulamento;

*\* Alínea com redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*

f) por convocação para o serviço militar;

IX - deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18;

X - participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica;

XI - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere.

*\* Inciso acrescentado pela Lei nº 9.527 de 10/12/1997.*

Art. 103. Contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade:

I - o tempo de serviço público prestado aos Estados, Municípios e Distrito Federal;

II - a licença para tratamento de saúde de pessoa da família do servidor, com remuneração;

III - a licença para atividade política, no caso do art. 86, § 2º;

IV - o tempo correspondente ao desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou distrital, anterior ao ingresso no serviço público federal;

V - o tempo de serviço em atividade privada, vinculada à Previdência Social;

VI - o tempo de serviço relativo a tiro de guerra;

VII - o tempo de licença para tratamento da própria saúde que exceder o prazo a que se refere a alínea b do inciso VIII do art. 102.

*\* Inciso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.*

§ 1º O tempo em que o servidor esteve aposentado será contado apenas para nova aposentadoria.

§ 2º Será contado em dobro o tempo de serviço prestado às Forças Armadas em operações de guerra.

§ 3º É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função de órgão ou entidades dos Poderes da União, Estado, Distrito Federal e Município, autarquia, fundação pública, sociedade de economia mista e empresa pública.

**\*Vide Medida Provisória nº 2.225-45, de 4 de setembro de 2001.**

.....

.....

## **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.225-45, DE 4 DE SETEMBRO DE 2001**

Altera as Leis nºs 6.368, de 21 de outubro de 1976, 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.429, de 2 de junho de 1992, e 9.525, de 3 de dezembro de 1997, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º O art. 3º da Lei nº 6.368, de 21 de outubro de 1976, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 3º Fica instituído o Sistema Nacional Antidrogas, constituído pelo conjunto de órgãos que exercem, nos âmbitos federal, estadual, distrital e municipal, atividades relacionadas com:

I - a prevenção do uso indevido, o tratamento, a recuperação e a reinserção social de dependentes de substâncias entorpecentes e drogas que causem dependência física ou psíquica; e

II - a repressão ao uso indevido, a prevenção e a repressão do tráfico ilícito e da produção não autorizada de substâncias entorpecentes e drogas que causem dependência física ou psíquica.

....." (NR)

Art. 2º Os arts. 25, 46, 47, 91, 117 e 119 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 25. Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado:

I - por invalidez, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria; ou

II - no interesse da administração, desde que:

a) tenha solicitado a reversão;

b) a aposentadoria tenha sido voluntária;

c) estável quando na atividade;

d) a aposentadoria tenha ocorrido nos cinco anos anteriores à solicitação;

e) haja cargo vago.

§ 1º A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação.

§ 2º O tempo em que o servidor estiver em exercício será considerado para concessão da aposentadoria.

§ 3º No caso do inciso I, encontrando-se provido o cargo, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

§ 4º O servidor que retornar à atividade por interesse da administração perceberá, em substituição aos proventos da aposentadoria, a remuneração



do cargo que voltar a exercer, inclusive com as vantagens de natureza pessoal que percebia anteriormente à aposentadoria.

§ 5º O servidor de que trata o inciso II somente terá os proventos calculados com base nas regras atuais se permanecer pelo menos cinco anos no cargo.

§ 6º O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo." (NR)

"Art. 46. As reposições e indenizações ao erário, atualizadas até 30 de junho de 1994, serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento, no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado.

§ 1º O valor de cada parcela não poderá ser inferior ao correspondente a dez por cento da remuneração, provento ou pensão.

§ 2º Quando o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela.

§ 3º Na hipótese de valores recebidos em decorrência de cumprimento a decisão liminar, a tutela antecipada ou a sentença que venha a ser revogada ou rescindida, serão eles atualizados até a data da reposição." (NR)

"Art. 47. O servidor em débito com o erário, que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito.

Parágrafo único. A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição em dívida ativa." (NR)

"Art. 91. A critério da Administração, poderão ser concedidas ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração.

Parágrafo único. A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço." (NR)

"Art. 117. ...."

.....  
X - participar de gerência ou administração de empresa privada, sociedade civil, salvo a participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação do capital social, sendo-lhe vedado exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

....." (NR)

(Revogado pela Lei nº 11.094, 2005)

"Art. 119. ....  
"

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica à remuneração devida pela participação em conselhos de administração e fiscal das

empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas ou entidades em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social, observado o que, a respeito, dispuser legislação específica." (NR)

Art. 3º Fica acrescido à Lei nº 8.112, de 1990, o art. 62-A, com a seguinte redação:

"Art. 62-A. Fica transformada em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI a incorporação da retribuição pelo exercício de função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial a que se referem os arts. 3º e 10 da Lei nº 8.911, de 11 de julho de 1994, e o art. 3º da Lei nº 9.624, de 2 de abril de 1998.

Parágrafo único. A VPNI de que trata o caput deste artigo somente estará sujeita às revisões gerais de remuneração dos servidores públicos federais." (NR)

Art. 4º O art. 17 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 17. ...."

§ 6º A ação será instruída com documentos ou justificação que contenham indícios suficientes da existência do ato de improbidade ou com razões fundamentadas da impossibilidade de apresentação de qualquer dessas provas, observada a legislação vigente, inclusive as disposições inscritas nos arts. 16 a 18 do Código de Processo Civil.

§ 7º Estando a inicial em devida forma, o juiz mandará autuá-la e ordenará a notificação do requerido, para oferecer manifestação por escrito, que poderá ser instruída com documentos e justificações, dentro do prazo de quinze dias.

§ 8º Recebida a manifestação, o juiz, no prazo de trinta dias, em decisão fundamentada, rejeitará a ação, se convencido da inexistência do ato de improbidade, da improcedência da ação ou da inadequação da via eleita.

§ 9º Recebida a petição inicial, será o réu citado para apresentar contestação.

§ 10. Da decisão que receber a petição inicial, caberá agravo de instrumento.

§ 11. Em qualquer fase do processo, reconhecida a inadequação da ação de improbidade, o juiz extinguirá o processo sem julgamento do mérito.

§ 12. Aplica-se aos depoimentos ou inquirições realizadas nos processos regidos por esta Lei o disposto no art. 221, caput e § 1º, do Código de Processo Penal." (NR)

Art. 5º O art. 2º da Lei nº 9.525, de 3 de dezembro de 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º Aplica-se aos Ministros de Estado o disposto nos arts. 77, 78 e 80 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, exceto quanto ao limite de parcelamento das férias, cabendo àquelas autoridades dar ciência prévia ao Presidente da República de cada período a ser utilizado." (NR)

Art. 6º Os titulares de cargos de Ministro de Estado, de Natureza Especial e do Grupo- Direção e Assessoramento Superiores - DAS, nível 6, bem assim as autoridades equivalentes, que tenham tido acesso a informações que possam ter repercussão econômica, na forma definida em regulamento, ficam impedidos de exercer atividades ou de prestar qualquer serviço no setor de sua atuação, por um período de quatro meses, contados da exoneração, devendo, ainda, observar o seguinte:

I - não aceitar cargo de administrador ou conselheiro, ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica com a qual tenha mantido relacionamento oficial direto e relevante nos seis meses anteriores à exoneração;

II - não intervir, em benefício ou em nome de pessoa física ou jurídica, junto a órgão ou entidade da Administração Pública Federal com que tenha tido relacionamento oficial direto e relevante nos seis meses anteriores à exoneração.

Parágrafo único. Incluem-se no período a que se refere o caput deste artigo eventuais períodos de férias não gozadas.

Art. 7º Durante o período de impedimento, as pessoas referidas no art. 6º desta Medida Provisória ficarão vinculadas ao órgão ou à entidade em que atuaram, fazendo jus a remuneração compensatória equivalente à do cargo em comissão que exerceram.

§ 1º Em se tratando de servidor público, este poderá optar pelo retorno ao desempenho das funções de seu cargo efetivo nos casos em que não houver conflito de interesse, não fazendo jus à remuneração a que se refere o caput.

§ 2º O disposto neste artigo e no art. 6º aplica-se, também, aos casos de exoneração a pedido, desde que cumprido o interstício de seis meses no exercício do cargo.

§ 3º A nomeação para outro cargo de Ministro de Estado ou cargo em comissão faz cessar todos os efeitos do impedimento, inclusive o pagamento da remuneração compensatória a que se refere o caput deste artigo.

Art. 8º Aplica-se aos servidores civis do Poder Executivo Federal, extensivo aos proventos da inatividade e às pensões, nos termos do art. 28 da Lei nº 8.880, de 27 de maio de 1994, a partir de janeiro de 1995, o reajuste de vinte e cinco vírgula noventa e quatro por cento concedido aos servidores dos demais Poderes da União e aos Militares, deduzido o percentual já recebido de vinte e dois vírgula zero sete por cento.

Art. 9º A incorporação mensal do reajuste de que trata o art. 8º ocorrerá nos vencimentos dos servidores a partir de 1º de janeiro de 2002.

Art. 10. Na hipótese de reorganização ou reestruturação de cargos e carreiras, concessão de adicionais, gratificações ou qualquer outra vantagem de qualquer natureza, o reajuste de que trata o art. 8º somente será devido até a data da vigência da reorganização ou reestruturação efetivada, exceto em relação às parcelas da remuneração incorporadas a título de vantagem pessoal e de quintos e décimos até o mês de dezembro de 1994.

Art. 11. Os valores devidos até 31 de dezembro de 2001, em decorrência da aplicação desta Medida Provisória, passam a constituir passivos que serão pagos em até sete anos, nos meses de agosto e dezembro, a partir de dezembro de 2002.

Parágrafo único. Excepcionalmente e observada a disponibilidade orçamentária e a definição de critérios objetivos, o Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão poderá autorizar a antecipação de pagamento dos passivos de que trata o caput.

Art. 12. O Poder Executivo da União publicará até 30 de novembro de 2001 os novos valores das Tabelas de Vencimentos e das Tabelas de Cargos Comissionados, Funções de Confiança, Funções Gratificadas, Gratificações e Adicionais.

Art. 13. Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 2.171-44, de 24 de agosto de 2001.

Art. 14. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 15. Revogam-se:

I - o art. 26 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

II - o inciso III do art. 61 e o art. 67 da Lei nº 8.112, de 1990, respeitadas as situações constituídas até 8 de março de 1999; e

III - a Medida Provisória nº 2.171-44, de 24 de agosto de 2001.

Brasília, 4 de setembro de 2001; 180º da Independência e 113º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

José Gregori

Pedro Malan

Martus Tavares

Pedro Parente

Alberto Mendes Cardoso

Gilmar Ferreira Mendes

## **LEI Nº 11.095, DE 13 DE JANEIRO DE 2005**

Altera dispositivos das Leis ns. 9.266, de 15 de março de 1996, que reorganiza as classes da Carreira Policial Federal e fixa a remuneração dos cargos que as integram; 9.654, de 2 de junho de 1998, que cria a

Carreira de Policial Rodoviário Federal; 10.874, de 1º de junho de 2004 e 9.264, de 7 de fevereiro de 1996; institui a Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Federal - GEAPF, o Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, a Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Rodoviária Federal - GEAPRF e a Gratificação de Incremento à Atividade de Administração do Patrimônio da União - GIAPU e dá outras providências.

## OPRESIDENTEDAREPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

Art. 21. Fica criada a Gratificação de Incremento à Atividade de Administração do Patrimônio da União - GIAPU, devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em exercício na Secretaria do Patrimônio da União, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, observado o quantitativo máximo fixado em regulamento, enquanto permanecerem nesta condição.

Parágrafo único. A GIAPU será paga aos servidores a que a ela fazem jus, em função da superação das metas de administração do patrimônio imobiliário da União, de cobrança administrativa e de arrecadação patrimonial, de acordo com os valores máximos estabelecidos no Anexo VI desta Lei, observado o respectivo nível.

Art. 22. A GIAPU será paga observando-se os seguintes parâmetros:

I - até 40% (quarenta por cento), em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho e da contribuição individual para o cumprimento das metas de administração do patrimônio imobiliário da União, de cobrança administrativa e de arrecadação patrimonial;

II - 20% (vinte por cento), no mínimo, em decorrência da avaliação do resultado institucional do conjunto de unidades da Secretaria do Patrimônio da União no cumprimento de metas de administração do patrimônio imobiliário da União, de cobrança administrativa e de arrecadação patrimonial, computadas de forma individualizada para cada unidade;

III - até 40% (quarenta por cento), em decorrência da avaliação da superação das metas de administração do patrimônio imobiliário da União, de cobrança administrativa e de arrecadação patrimonial do conjunto de unidades da Secretaria do Patrimônio da União, computadas em âmbito nacional, considerando-se a totalidade dos resultados da Secretaria.

§ 1º Os critérios e procedimentos de avaliação de desempenho dos servidores e dos resultados institucionais de cada unidade e da Secretaria do Patrimônio da União como um todo, bem como os critérios de fixação de metas de administração do patrimônio imobiliário da União, de cobrança administrativa e de arrecadação patrimonial, para efeito do disposto neste artigo, inclusive os parâmetros a serem considerados, serão estabelecidos

em regulamento específico, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de publicação desta Lei.

§ 2º Para fins de pagamento da GIAPU, quando da fixação das metas de que trata o *caput* deste artigo, serão definidos os valores mínimos de cada indicador, conforme as metas fixadas, em que a GIAPU será igual a 0 (zero) e os valores a partir dos quais ela será igual a 100% (cem por cento), sendo os percentuais de gratificação, nesse intervalo, distribuídos proporcional e linearmente.

§ 3º A GIAPU será apurada, em cada ano, mensalmente, com base nos indicadores previstos, acumulados de janeiro até o 2º (segundo) mês anterior àquele em que é devida a gratificação.

§ 4º Em relação aos meses de janeiro e fevereiro, a GIAPU será apurada com base nos resultados acumulados de janeiro a dezembro do ano anterior, promovendo-se os ajustes devidos no mês de abril subsequente.

.....  
.....

## **LEI DELEGADA Nº 13, DE 27 DE AGOSTO DE 1992**

Institui Gratificações de Atividade para os servidores civis do Poder Executivo, revê vantagens e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que, no uso da delegação constante da Resolução nº 1, de 1992-CN, decreto a seguinte lei:

Art. 1º Ficam instituídas gratificações de atividade de pessoal civil, devidas mensalmente aos servidores do Poder Executivo, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em valor calculado sobre o vencimento básico, nos termos desta Lei Delegada.

Art. 2º Os servidores das carreiras de Diplomata e os Juizes do Tribunal Marítimo receberão Gratificação de Atividade no percentual, não cumulativo, de 160%, sendo:

- I - 80% a partir de 1º de agosto de 1992;
- II - 100% a partir de 1º de outubro de 1992;
- III - 120% a partir de 1º de novembro de 1992;
- IV - 140% a partir de 1º de fevereiro de 1993;
- V - 160% a partir de 1º de abril de 1993.

.....  
.....

## **LEI N.º 10.698, DE 02 DE JULHO DE 2003**

Dispõe sobre a instituição de vantagem pecuniária individual devida aos servidores públicos civis da Administração Federal direta, autárquica e fundacional.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituída, a partir de 1º de maio de 2003, vantagem pecuniária individual devida aos servidores públicos federais dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário da União, das autarquias e fundações públicas federais, ocupantes de cargos efetivos ou empregos públicos, no valor de R\$ 59,87 (cinquenta e nove reais e oitenta e sete centavos).

Parágrafo único. A vantagem de que trata o *caput* será paga cumulativamente com as demais vantagens que compõem a estrutura remuneratória do servidor e não servirá de base de cálculo para qualquer outra vantagem.

Art. 2º Sobre a vantagem de que trata o art. 1º incidirão as revisões gerais e anuais de remuneração dos servidores públicos federais.

.....

.....

## **LEI Nº 8.460, DE 17 DE SETEMBRO DE 1992**

Concede antecipação de reajuste de vencimentos e de soldos dos servidores civis e militares do Poder Executivo e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º Fica concedida aos servidores civis e militares do Poder Executivo Federal, da Administração direta, autárquica e fundacional, bem como dos extintos Territórios, a partir de 1º de agosto de 1992, antecipação de reajuste de 20% sobre os vencimentos, soldos e demais retribuições, a ser compensada por ocasião da revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 2º Em decorrência do disposto no art. 3º, § 1º da Lei nº 8.448, de 21 de julho de 1992, e nos arts. 1º e 4º desta lei, os valores dos soldos e dos vencimentos dos servidores militares e civis passam a ser, a partir de 1º de setembro de 1992;

I - os da tabela constante do Anexo I, para os servidores militares;

II - os das tabelas de vencimentos constantes dos Anexos II e III, para os servidores civis, exceto os contemplados no inciso seguinte;

III - os da Tabela de Vencimentos de Docentes constante do Anexo IV, para os docentes de 1º e 2º grau, contemplados pela Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987;

IV - (Vetado)

Parágrafo único. As tabelas dos Juizes do Tribunal Marítimo, dos Cargos de Natureza Especial, dos de Direção e Assessoramento Superiores -DAS, dos Cargos de Direção - CD, das Instituições Federais de Ensino, das Funções Gratificadas - FG e das Gratificações de Representação pelo exercício de função no Gabinete dos Ministros Militares e do Estado-Maior das Forças Armadas passam a ser as constantes do Anexo V.

.....

Art. 30. Observado o disposto no art. 1º, esta lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de setembro de 1992.

Art. 31. Revogam-se o art. 5º e a alínea b do § 2º do art. 13 da Lei nº 8.270, de 1991, o inciso VIII do § 3º do art. 2º da Lei nº 7.923, de 1989, e demais disposições em contrário.

Brasília, 17 de setembro de 1992; 171º da Independência e 104º da República.

FERNANDO COLLOR

Marcílio Marques Moreira

João Mellão Neto

#### **ANEXO A LEI Nº 8.460 DE 17/09/1992**

.....



## ANEXO IX

## GRATIFICAÇÕES

ASSISTENTE JURÍDICO, PROCURADOR AUTARQUICO, PROCURADOR, ADVOGADO E ADVOGADO DE OFÍCIO DO TRIBUNAL MARÍTIMO				QUÍMICO, FARMACÊUTICO E ENGENHEIRO AGRÔNOMO	
CLASSE	PADRÃO	40 HORAS	30 HORAS	40 HORAS	30 HORAS
A	III	2.142.198,84	1.606.649,13	1.100.816,04	825.612,03
	II	2.047.625,28	1.535.718,95	1.085.485,88	799.864,40
	I	1.957.226,88	1.467.920,16	1.033.226,32	774.919,74
B	VI	1.870.819,42	1.403.114,56	1.001.004,00	750.753,00
	V	1.788.226,28	1.341.169,71	959.778,26	727.333,70
	IV	1.711.238,05	1.283.428,54	939.525,48	704.644,11
	III	1.639.844,95	1.229.883,71	910.217,60	682.863,20
	II	1.572.768,96	1.179.576,72	886.623,28	664.967,48
C	I	1.510.901,76	1.133.176,32	854.314,89	640.736,24
	VI	1.452.679,14	1.089.509,36	827.664,86	620.748,65
	V	1.398.957,86	1.049.218,40	801.846,20	601.386,19
	IV	1.349.253,97	1.011.940,48	776.834,82	582.625,96
	III	1.317.216,72	987.912,54	752.602,01	564.451,51
D	II	1.286.998,94	965.247,71	729.125,36	546.844,02
	I	1.258.488,27	943.851,20	706.381,00	529.765,75
	V	1.220.185,33	915.139,00	684.345,79	513.259,34
	IV	1.213.344,01	910.008,01	662.999,12	497.249,34
	III	1.174.122,90	890.592,18	642.317,03	481.737,81
	I	1.164.032,62	873.061,97	622.280,14	465.710,10
	I	1.134.625,07	851.118,60	602.659,64	452.152,23

## LEI N.º10.404, DE 09 DE JANEIRO DE 2002

Dispõe sobre a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, e dá outras providências.

### O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituída, a partir de 1º de fevereiro de 2002, a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, devida aos servidores alcançados pelo Anexo V da Lei nº 9.367, de 16 de dezembro de 1996, e pela Lei nº 6.550, de 5 de julho de 1978, que não estejam organizados em carreira, que não tenham tido alteração em sua estrutura remuneratória entre 30 de setembro de 2001 e a data da publicação desta Lei, bem como não percebam qualquer outra espécie de vantagem que tenha como fundamento o desempenho profissional, individual ou institucional ou a produção.

Art. 2º A gratificação instituída no art. 1º terá como limites:

I - máximo, 100 (cem) pontos por servidor; e

II - mínimo, 10 (dez) pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo.

§ 1º O limite global de pontuação mensal por nível de que dispõe cada órgão ou entidade para ser atribuído aos servidores, em cada ciclo de avaliação, corresponderá a 60 (sessenta) vezes o número de servidores ativos por nível, que faz jus à GDATA, em exercício no órgão ou entidade.

*\* § 1º com redação dada pela Lei nº 10.971, de 25/11/2004.*

§ 2º A distribuição dos pontos e a pontuação atribuída a cada servidor observarão o desempenho institucional e individual.

§ 3º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho coletivo no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas de cada órgão ou entidade.

§ 4º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

## **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.229-43, DE 6 DE SETEMBRO DE 2001**

Dispõe sobre a criação, reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

### **CARREIRAS DA ÁREA DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA**

Art. 19. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, devida aos ocupantes dos cargos efetivos integrantes das carreiras de que trata o art. 17 desta Medida Provisória.

Parágrafo único. Fazem jus à gratificação de que trata o caput os empregados de nível superior mencionados no art. 27 da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993.

Art. 20. O valor da GDACT será de até trinta e cinco por cento para os cargos de nível superior, de até quinze por cento para os cargos de nível intermediário e de até cinco por cento para os cargos de nível auxiliar, incidentes sobre o vencimento básico do servidor.

§ 1º Os ocupantes dos cargos de que trata o art. 17 somente farão jus à GDACT se em exercício de atividades inerentes às atribuições das respectivas carreiras nos órgãos e nas entidades a que se refere o § 1º do art. 1º da Lei nº 8.691, de 1993, e nas Organizações Sociais conforme disposto na Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998.

§ 2º A GDACT será atribuída em função do efetivo

### **FUNÇÕES COMISSIONADAS TÉCNICAS**

Art. 58. Ficam criadas no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para uso no âmbito do Poder Executivo Federal, oito mil setecentas e três Funções Comissionadas Técnicas - FCT, cujos níveis e valores são os constantes do Anexo XIII.

§ 1º As Funções Comissionadas Técnicas destinam-se exclusivamente a ocupantes de cargos efetivos, constantes do Anexo V da Lei nº 9.367, de 16 de dezembro de 1996, que não tenham sido estruturados em carreiras ou abrangidos pelo art. 1º desta Medida Provisória.

§ 2º O servidor, investido nas Funções Comissionadas a que se refere o caput deste artigo, poderá optar por uma das remunerações a seguir discriminadas, obedecidos aos limites fixados pela Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994.

I - a remuneração do valor unitário total da Função Comissionada Técnica, acrescida dos anuênios;

II - a diferença entre a remuneração total da Função Comissionada Técnica e a remuneração do cargo efetivo; ou

III - a remuneração do cargo efetivo, acrescida do valor de opção, conforme estabelecido no Anexo XIII.

§ 3º Para fins de cálculo da parcela variável a que se refere o § 2º, será considerada como remuneração a definida no inciso III do art. 1º da Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994.

§ 4º As Funções Comissionadas Técnicas não são cumulativas com os cargos em comissão de Natureza Especial e do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, de que trata a Lei nº 9.030, de 13 de abril de 1995, com as Funções Gratificadas, criadas pelo art. 26 da Lei nº 8.216, de 13 de agosto de 1991, com as Gratificações de Representação da Presidência da República e dos órgãos que a integram com os cargos de Direção e Funções Gratificadas de que trata o art. 1º da Lei nº 9.640, de 25 de maio de 1998, e com os Cargos Comissionados de Direção, de Gerência Executiva, de Assessoria, de Assistência e Técnicos a que se refere a Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000.

§ 5º A Função Comissionada Técnica a que se refere este artigo, caracterizada pela complexidade e responsabilidade, somente poderá ser ocupada por servidor com qualificação, capacidade e experiência, na forma definida em ato do Poder Executivo.

§ 6º O preenchimento das Funções Comissionadas Técnicas referidas no caput deste artigo deverá ser feito de forma gradual, observando-se a disponibilidade orçamentária em cada exercício, e somente poderá ocorrer após a avaliação de cada posto de trabalho existente no órgão ou na entidade, de acordo com critérios a serem estabelecidos em regulamento.

§ 7º As Funções Comissionadas Técnicas não se incorporam aos proventos da aposentadoria e às pensões.

## DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 59. Para fins de incorporação aos proventos da aposentadoria ou às pensões, as Gratificações de que tratam os arts. 8º, 13, 19, 30, 41 e 56 desta Medida Provisória:

I - somente serão devidas, se percebidas há pelo menos cinco anos; e

II - serão calculadas pela média aritmética dos últimos sessenta meses anteriores à aposentadoria ou instituição da pensão.

§ 1º A aplicação do disposto nesta Medida Provisória a aposentados e pensionistas não poderá implicar redução de proventos e pensões.

§ 2º Constatada a redução de proventos ou pensão decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada.

§ 3º As vantagens pessoais de aposentados e pensionistas, decorrentes da aplicação desta Medida Provisória, à remuneração dos servidores técnicos-administrativos das instituições federais de ensino, vinculadas ao Ministério da Educação, deverão ser revistas, em decorrência do disposto no parágrafo único do art. 60.

*\* Revogado, a partir de 01/01/2002, por força da Lei nº 10.302, de 31/10/2001.*

§ 4º As vantagens pessoais de que tratam os §§ 2º e 3º deste artigo serão calculadas quando da aplicação do disposto nesta Medida Provisória e estarão sujeitas exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Brasília, 6 de setembro de 2001; 180º da Independência e 113º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Amaury Guilherme Bier

Eliseu Padilha

Marcus Vinicius Pratini de Moraes

Paulo Renato de Souza

José Serra

Sérgio Silva do Amaral

Martus Tavares

Roberto Brant

Ronaldo Mota Sardenberg

Gilmar Ferreira Mendes

## ANEXOS A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.229-43, DE 6 DE SETEMBRO DE 2001

### ANEXO V

#### a) TABELA DE CORRELAÇÃO DE CARGOS DA CARREIRA DE PESQUISA EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Situação Atual		Situação Nova	
CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE
TITULAR	III	III	TITULAR
	II	II	
	I	I	
ASSOCIADO	III	III	ASSOCIADO
	II	II	
	I	I	
ADJUNTO	III	III	ADJUNTO
	II	II	
	I	I	
ASSISTENTE DE PESQUISA	III	III	ASSISTENTE DE PESQUISA
	II	II	
	I	I	

#### b) TABELA DE CORRELAÇÃO DE CARGOS DA CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO

Situação Atual		Situação Nova	
CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE
SÊNIOR	III	III	SÊNIOR
	II	II	
	I	I	
PLENO 3	III	III	PLENO 3

	II	II	
	I	I	
PLENO 2	III	III	PLENO 2
	II	II	
	I	I	
PLENO 1	III	III	PLENO 1
	II	II	
	I	I	
JÚNIOR	III	III	JÚNIOR
	II	II	
	I	I	
TÉCNICO 3	III	III	TÉCNICO 3
	II	II	
	I	I	
TÉCNICO 2	VI	VI	TÉCNICO 2
	V	V	
	IV	IV	
	III	III	
	II	II	
	I	I	
TÉCNICO 1	VI	VI	TÉCNICO 1
	V	V	
	IV	IV	
	III	III	
	II	II	
	I	I	
AUXILIAR TÉCNICO 2	VI	VI	AUXILIAR TÉCNICO 2
	V	V	
	IV	IV	
	III	III	
	II	II	
	I	I	
AUXILIAR TÉCNICO 1	VI	VI	AUXILIAR TÉCNICO 1
	V	V	
	IV	IV	
	III	III	
	II	II	
	I	I	

c) TABELA DE CORRELAÇÃO DE CARGOS DA CARREIRA DE GESTÃO, PLANEJAMENTO E INFRA-ESTRUTURA EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Situação Atual		Situação Nova	
CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE
SÊNIOR	III	III	SÊNIOR
	II	II	
	I	I	
PLENO 3	III	III	PLENO 3
	II	II	
	I	I	
PLENO 2	III	III	PLENO 2
	II	II	
	I	I	

PLENO 1	III	III	PLENO 1
	II	II	
	I	I	
JÚNIOR	III	III	JÚNIOR
	II	II	
	I	I	
ASSISTENTE 3	III	III	ASSISTENTE 3
	II	II	
	I	I	
ASSISTENTE 2	VI	VI	ASSISTENTE 2
	V	V	
	IV	IV	
	III	III	
	II	II	
	I	I	
ASSISTENTE 1	VI	VI	ASSISTENTE 1
	V	V	
	IV	IV	
	III	III	
	II	II	
	I	I	
AUXILIAR 2	VI	VI	AUXILIAR 2
	V	V	
	IV	IV	
	III	III	
	II	II	
	I	I	
AUXILIAR 1	VI	VI	AUXILIAR 1
	V	V	
	IV	IV	
	III	III	
	II	II	
	I	I	

**ANEXO VI**  
**TABELA DE CORRELAÇÃO DE CARGOS**

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
Cargos	Categoria	Padrão	Padrão	Categoria	Cargo
Procurador Autárquico	A	III	III	ESPECIAL	Procurador Federal
Procurador		II	II		
Advogado		I	I		
Assistente Jurídico de	B	VI	V	PRIMEIRA	
Autarquias e Fundações		V	IV		
Públicas Federais		IV	III		
Procurador e Advogado da		III	II		
Superintendência de		II	I		
Seguros Privados e da		I	VII		
Comissão de Valores	C	VI		SEGUNDA	
Mobiliários		V			

		IV	
		III	
		II	
		I	
	D	V	VI
		IV	
		III	
		II	
		I	V
			IV
			III
			II
			I

## LEI Nº 10.551, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2002

Dispõe sobre a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Controle e Segurança de Tráfego Aéreo - GDASA e da Gratificação Especial de Controle do Tráfego Aéreo - GECTA, e dá outras providências.

Faço saber que o Presidente da República adotou a Medida Provisória nº 48, de 2002, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Ramez Tebet, Presidente da Mesa do Congresso Nacional, para os efeitos do disposto no art. 62 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda constitucional nº 32, de 2001, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º Os cargos efetivos de níveis superior e intermediário do Grupo Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo - DACTA ficam reestruturados e têm sua correlação estabelecida na forma do Anexo I desta Lei.

Art. 2º Fica instituída, a partir de 1º de fevereiro de 2002, a Gratificação de Desempenho de Atividade de Controle e Segurança de Tráfego Aéreo - GDASA, devida aos ocupantes dos cargos efetivos de níveis superior e intermediário do Grupo Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo - DACTA.

Art. 3º A gratificação instituída no art. 2º terá como limites:

I – máximo, cem pontos por servidor; e

II – mínimo, dez pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo II desta Lei.

§ 1º O limite global de pontuação mensal por nível de que dispõe o órgão para ser atribuído aos servidores corresponderá a oitenta vezes o número de servidores ativos por nível, que faz jus à GDASA, em exercício em cada unidade.



§ 2º A distribuição dos pontos e a pontuação atribuída a cada servidor observarão o desempenho institucional e individual.

§ 3º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho coletivo no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas do órgão.

§ 4º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

.....

.....

**LEI Nº 10.593, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2002**

Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal - ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências.

Faço saber que o Congresso Nacional decretou, o Presidente da República, nos termos dos § 3º do art. 66 da Constituição sancionou, e eu, Ramez Tebet, Presidente do Senado Federal, nos termos do § 7º do mesmo artigo, promulgo a seguinte

.....

Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho

Art. 9º A Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho será composta de cargos de Auditor-Fiscal do Trabalho.

§ 1º É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, não se lhes aplicando a jornada de trabalho a que se refere o art. 1º, caput e § 2º, da Lei nº 9.436, de 5 de fevereiro de 1997, e não mais se admitindo a percepção de 2 (dois) vencimentos básicos.

§ 2º Os atuais ocupantes do cargo de Médico do Trabalho que optarem por permanecer na situação atual deverão fazê-lo, de forma irretratável, até 30 de setembro de 1999, ficando, neste caso, em quadro em extinção.

Art. 10. São transformados em cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho, na Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, os seguintes cargos efetivos do quadro permanente do Ministério do Trabalho e Emprego.

I - Fiscal do Trabalho;

II - Assistente Social, encarregado da fiscalização do trabalho da mulher e do menor;

III - Engenheiros e Arquitetos, com a especialização prevista na Lei nº 7.410, de 27 de novembro de 1985, encarregados da fiscalização da segurança no trabalho;

IV - Médico do Trabalho, encarregado da fiscalização das condições de salubridade do ambiente do trabalho.

.....

.....

## **LEI Nº10.907, DE 15 DE JULHO DE 2004**

Institui a Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo da Advocacia-Geral da União - GEATA, altera a Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituída a Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo da Advocacia-Geral da União - GEATA, devida, exclusivamente, aos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal da AGU, a que se refere a Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, não integrantes das carreiras jurídicas da Instituição, quando em exercício na AGU, conforme os valores estabelecidos no Anexo I desta Lei, de acordo com o nível do cargo de cada servidor.

§ 1º A GEATA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo na AGU - GDAA e com a Gratificação de Atividade - GAE, de que tratam, respectivamente, a Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, e a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

§ 2º Aplica-se a GEATA às aposentadorias e às pensões.

Art. 2º O valor do ponto utilizado para cálculo da Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo na AGU - GDAA, prevista no art. 2º da Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, passa a vigorar, a partir de 1º de abril de 2004, de acordo com o estabelecido no Anexo II desta Lei.

.....

.....

## **LEI Nº 11.094, DE 13 DE JANEIRO DE 2005**

Altera dispositivos da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, que dispõe sobre a criação, reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da

Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional; da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, que dispõe sobre o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Federais; da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, que dispõe sobre o Plano de Carreira dos servidores do Banco Central do Brasil; da Lei nº 10.768, de 19 de novembro de 2003, que dispõe sobre o Quadro de Pessoal da Agência Nacional de Águas - ANA; e da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, que dispõe sobre a criação de carreiras e organização de cargos efetivos das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

Art. 6º Os cargos efetivos de nível intermediário das atividades de controle, regulação e fiscalização dos mercados de valores mobiliários, seguros, previdência privada e capitalização do quadro permanente da CVM e da SUSEP, reestruturados na forma do Anexo II desta Lei, têm sua correlação de cargos estabelecida no Anexo III desta Lei, fazendo jus, a partir de 1º de agosto de 2004, aos vencimentos básicos estabelecidos na Tabela do Anexo VIII-A da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, com a redação dada por esta Lei.

Art. 7º O vencimento básico do cargo de nível intermediário de Auxiliar de Serviços Gerais do Quadro de Pessoal da CVM passa a ser o constante do Anexo IV desta Lei.

.....

.....

## **LEI Nº 11.156, DE 29 DE JULHO DE 2005**

Dispõe sobre a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-

Administrativa do Meio Ambiente - GDAMB  
e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM, devida aos ocupantes dos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA, de que trata a Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério do Meio Ambiente ou no IBAMA.

Art. 2º A GDAEM será atribuída em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA, respectivamente.

§ 1º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDAEM.

§ 2º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDAEM serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Meio Ambiente, observada a legislação vigente.

§ 3º A GDAEM será paga com observância dos seguintes limites:

I - até 20% (vinte por cento) incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até 15% (quinze por cento) incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

§ 4º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas das atividades do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

.....

Art. 9º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa do Meio Ambiente - GDAMB, devida aos servidores dos Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA ocupantes de cargos de provimento efetivo, de nível superior, intermediário ou auxiliar, do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério do Meio Ambiente ou no IBAMA.

Parágrafo único. Aplica-se a GDAMB, exclusivamente, aos servidores lotados no Ministério do Meio Ambiente ou no IBAMA em 1º de outubro de 2004 ou que venham a ser

redistribuídos para o Ministério do Meio Ambiente ou para o IBAMA, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até 30 de setembro de 2004.

Art. 10. A GDAMB será atribuída em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA, respectivamente.

§ 1º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho coletivo no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 3º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDAMB.

§ 4º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDAMB serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Meio Ambiente, observada a legislação vigente.

§ 5º A GDAMB será paga com observância dos seguintes limites:

I - máximo, 100 (cem) pontos por servidor; e

II - mínimo, 10 (dez) pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo desta Lei.

§ 6º O limite global de pontuação mensal por nível de que dispõem o Ministério do Meio Ambiente e o IBAMA para ser atribuído aos servidores corresponderá a 80 (oitenta) vezes o número de servidores ativos por nível que fazem jus à GDAMB em exercício no Ministério do Meio Ambiente e no IBAMA, respectivamente.

§ 7º Considerando o disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo, a pontuação referente à GDAMB está assim distribuída:

I - até 57 (cinquenta e sete) pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 43 (quarenta e três) pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

## **LEI Nº 10.410, DE 11 DE JANEIRO DE 2002**

Cria e disciplina a carreira de Especialista em Meio Ambiente.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 6º São atribuições dos titulares do cargo de Técnico Ambiental:

I – prestação de suporte e apoio técnico especializado às atividades dos Gestores e Analistas Ambientais;

II – execução de atividades de coleta, seleção e tratamento de dados e informações especializadas voltadas para as atividades finalísticas; e

III – orientação e controle de processos voltados às áreas de conservação, pesquisa, proteção e defesa ambiental.

Art. 7º São atribuições do cargo de Técnico Administrativo a atuação em atividades administrativas e logísticas de apoio relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ibama, fazendo uso de equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

.....

.....

## **LEI Nº 6.550, DE 5 DE JULHO DE 1978**

Estabelece diretrizes para a classificação de cargos, empregos e funções do Serviço Civil dos Territórios Federais, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA , faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art 1º - A classificação de cargos, empregos e funções do Serviço Civil dos Territórios Federais, excluídos o de Fernando de Noronha, obedecerá às diretrizes estabelecidas na presente Lei.

Art 2º - Os cargos serão classificados como de provimento em comissão e de provimento efetivo: as funções, como de confiança e os empregos, como permanentes, enquadrando-se, basicamente, nos seguintes Grupos:

De provimento em comissão ou de confiança:

I - Direção e Assessoramento Superiores;

II - Direção e Assistência Intermediárias;

De provimento efetivo;

III - Tributação, Arrecadação e Fiscalização;

IV - Polícia Civil;

De empregos permanentes;

V - Outras Atividades de Nível Superior;

VI - Magistério;

VII - Serviços Auxiliares;

VIII - Outras Atividades de Nível Médio;

IX - Serviços de Transporte Oficial e Portaria;

X - Artesanato.

.....

.....

## LEI Nº 7.596, DE 10 DE ABRIL DE 1987

Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º O Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, alterado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, passa a vigorar com as seguintes alterações:

I - o inciso II do art. 4º fica acrescido da seguinte alínea d, passando o atual § 1º a parágrafo único, na forma abaixo:

"Art. .... 4º

.....

II -

.....

d) fundações públicas.

.....

Parágrafo único. As entidades compreendidas na Administração Indireta vinculam-se ao Ministério em cuja área de competência estiver enquadrada sua principal atividade."

II - o art. 5º fica acrescido de um inciso e um parágrafo, a serem numerados, respectivamente, como inciso IV e § 3º, na forma abaixo:

"Art. 5º .....

.....

IV - Fundação Pública - a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, criada em virtude de autorização legislativa, para o desenvolvimento de atividades que não exijam execução por órgãos ou entidades de direito público, com autonomia administrativa, patrimônio próprio gerido pelos

respectivos órgãos de direção, e funcionamento custeado por recursos da União e de outras fontes.

.....

§ 3º As entidades de que trata o inciso IV deste artigo adquirem personalidade jurídica com a inscrição da escritura pública de sua constituição no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, não se lhes aplicando as demais disposições do Código Civil concernentes às fundações."

Art. 2º São classificadas como fundações públicas as fundações que passaram a integrar a Administração Federal Indireta, por força do disposto no § 2º do art. 4º do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, na redação dada pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986.

.....

.....

## **LEI Nº 8.270, DE 17 DE DEZEMBRO DE 1991**

Dispõe sobre reajuste da remuneração dos servidores públicos, corrige e reestrutura tabelas de vencimentos, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º É concedido, a partir de 1º de dezembro de 1991, reajuste de vinte por cento sobre os vencimentos, saldos e demais retribuições dos servidores civis e militares do Poder Executivo, da Administração Direta, das autarquias, inclusive as em regime especial, das fundações públicas federais e dos extintos Territórios, vigentes no mês imediatamente anterior ao da publicação desta Lei.

Parágrafo único. O percentual de reajuste a que se refere este artigo incidirá também sobre as tabelas constantes nos Anexos desta Lei e sobre os valores explicitados nos artigos 3º e 16.

Art. 2º É concedido, exclusivamente aos servidores pertencentes ao Plano de Classificação de Cargos a que se referem as Leis nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e nº 6.550, de 5 de junho de 1978, que não foram beneficiados pelo adiantamento pecuniário objeto do art. 8º da Lei nº 7.686, de 2 de dezembro de 1988, adiantamento no valor correspondente a trinta e cinco por cento, calculado sobre os vencimentos constantes do Anexo I da Lei nº 8.216, de 13 de agosto de 1991, corrigidos pelos reajustes e antecipações



gerais, inclusive a prevista pelo art. 1º desta Lei, sendo considerado também para cômputo das vantagens pessoais.

Parágrafo único. (Vetado).

---

---

## LEI Nº10.187, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2001

Institui a Gratificação de Incentivo à Docência e dá outras providências.

Faço saber que o Presidente da República adotou a Medida Provisória nº 2.125-12, de 2001, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antonio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituída, a partir de 1º de janeiro de 2000, a Gratificação de Incentivo à Docência, devida aos ocupantes dos cargos efetivos de Professor de 1º e 2º Graus nas instituições federais de ensino relacionadas no Anexo I.

§ 1º A Gratificação instituída no *caput* deste artigo terá como limite máximo oitenta pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo II, obedecido ao limite fixado no art. 2º da Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994.

§ 2º O limite global de pontuação mensal corresponderá, em cada instituição, a 80 (oitenta) vezes o número de professores, e sempre que a instituição de ensino ultrapassar o limite de pontuação correspondente a 75 (setenta e cinco) vezes o número de professores de 1º e 2º graus ativos, a sua ampliação dependerá de autorização expressa do Ministro de Estado da Educação, mediante justificativa apresentada pela IFE no seu plano de desenvolvimento institucional.

*\* § 2º com redação dada pela Lei nº 10.405, de 09/01/2002.*

§ 3º A pontuação atribuída a cada professor obedecerá a regulamento estabelecido por cada instituição, que incluirá, obrigatoriamente, a carga horária semanal, e a avaliação das atividades de ensino obedecerá a critérios quantitativos, mantendo-se os critérios qualitativos para a participação dos docentes em programas e projetos de interesse institucional.

*\* § 3º acrescido pela Lei nº 10.405, de 09/01/2002.*

§ 4º É condição obrigatória para a atribuição de pontuação ao professor de que trata esta Lei a prestação de, no mínimo, oito horas semanais de aulas, admitindo-se a redução deste limite à metade nas hipóteses previstas nos incisos II e III do art. 4º.

*\* Primitivo § 3º renumerado pela Lei nº 10.405, de 09/01/2002.*

§ 5º O Poder Executivo estabelecerá os requisitos básicos para o regulamento de que trata o § 2º.

*\* Primitivo § 4º renumerado pela Lei nº 10.405, de 09/01/2002.*

§ 6º As instituições federais de ensino, constantes do Anexo I desta Lei, darão conhecimento prévio aos respectivos Ministérios a que se vinculem dos regulamentos referidos no § 2º, e os publicarão no Diário Oficial da União, com vigência a partir de trinta dias da referida publicação.

*\* Primitivo § 5º renumerado pela Lei nº 10.405, de 09/01/2002.*

§ 7º A periodicidade da revisão da pontuação dos professores, nos termos do § 2º, não poderá ser superior a um ano.

*\* Primitivo § 6º renumerado pela Lei nº 10.405, de 09/01/2002.*

§ 8º Para fins de cálculo da Gratificação nos meses de férias do servidor ou dos alunos, será considerada a pontuação média alcançada na avaliação do ano civil imediatamente anterior.

*\* § 8º com redação dada pela Lei nº 10.405, de 09/01/2002.*

Art. 2º A Gratificação de que trata o artigo anterior será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a Gratificação de Atividade de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

---

---

## **LEI Nº 10.971, DE 25 DE NOVEMBRO DE 2004**

Altera dispositivos das Leis ns. 10.404, de 9 de janeiro de 2002, que dispõe sobre a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, 10.483, de 3 de julho de 2002, que dispõe sobre a estruturação da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho no âmbito da Administração Pública Federal, 10.882, de 9 de junho de 2004, que dispõe sobre a criação do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA e da Gratificação Temporária de Vigilância Sanitária; institui a Gratificação Específica da Seguridade Social e do Trabalho - GESST; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

---

Art. 11. Fica instituída a Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Fundamental, Médio e Tecnológico - GEAD, devida, exclusivamente, aos servidores titulares de cargos ou empregos docentes do ensino fundamental, médio e tecnológico das instituições federais de ensino, de que tratam a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e o Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, e suas alterações.

§ 1º O estabelecido no *caput* deste artigo aplica-se também aos docentes do ensino fundamental, médio e tecnológico das instituições federais de ensino vinculadas aos

Comandos do Exército, da Marinha e da Aeronáutica e aos docentes do ensino fundamental, médio e tecnológico das instituições federais de ensino cujos empregos não foram enquadrados no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - PUCRCE.

§ 2º Não se aplica o disposto no *caput* deste artigo aos titulares dos cargos ou empregos de Professor de Ensino Superior, de Técnicos-Administrativos e Técnicos-Marítimos e de Procurador Federal das instituições federais de ensino, quer seja em atividade ou inatividade, bem como aos seus respectivos pensionistas.

§ 3º A GEAD integrará os proventos da aposentadoria e as pensões.

§ 4º A GEAD será paga de acordo com os valores constantes do Anexo IV desta Lei, com efeitos a partir de 1º de maio de 2004, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outras parcelas remuneratórias ou vantagens devidas aos servidores referidos no art. 11 desta Lei.

Art. 12. Fica extinta, a partir da data de publicação desta Lei, a Gratificação de Incentivo à Docência - GID, de que trata a Lei nº 10.187, de 12 de fevereiro de 2001.

.....

.....

## **LEI Nº10.483, DE 03 DE JULHO DE 2002**

Dispõe sobre a estruturação da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho no âmbito da Administração Pública Federal, e dá outras providências.

### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica estruturada a Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, no âmbito da Administração Pública Federal, composta dos cargos efetivos regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, integrantes dos Quadros de Pessoal dos Ministérios da Saúde, da Previdência e Assistência Social e do Trabalho e Emprego, e da Fundação Nacional da Saúde - Funasa, enquadrando-se os servidores ativos, aposentados e pensionistas de acordo com as respectivas denominações, atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela de vencimentos, conforme o constante do Anexo I.

§ 1º Na aplicação do disposto neste artigo, não poderá ocorrer mudança de nível.

§ 2º O enquadramento de que trata este artigo dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da vigência desta Lei.

§ 3º Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere o *caput* que não optarem na forma do art. 2º, bem como os demais cargos que não integrarem a Carreira da Seguridade Social e do Trabalho comporão quadro suplementar em extinção.

§ 4º O posicionamento dos inativos na tabela remuneratória será referenciado à situação em que se encontravam no momento de passagem para a inatividade.

Art. 2º O desenvolvimento do servidor na Carreira da Seguridade Social e do Trabalho ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, progressão funcional é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro da classe imediatamente superior.

§ 2º A progressão funcional e a promoção observarão os requisitos e as condições a serem fixados em regulamento, devendo levar em consideração os resultados da avaliação de desempenho do servidor.

---

## LEI N.º 9.986, DE 18 DE JULHO DE 2000

Dispõe sobre a gestão de recursos humanos das Agências Reguladoras e dá outras providências.

O VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA no exercício do cargo de PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 19. Mediante lei, poderão ser criados Quadro de Pessoal Específico, destinado, exclusivamente, à absorção de servidores públicos federais regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e Quadro de Pessoal em Extinção, destinado exclusivamente à absorção de empregados de empresas públicas federais liquidadas ou em processo de liquidação, regidos pelo regime celetista, que se encontrarem exercendo atividades a serem absorvidas pelas Agências.

§ 1º A soma dos cargos ou empregos dos Quadros a que se refere este artigo não poderá exceder ao número de empregos que forem fixados para o Quadro de Pessoal Efetivo.

§ 2º Os Quadros de que trata o *caput* deste artigo têm caráter temporário, extinguindo-se as vagas neles alocadas, à medida que ocorrerem vacâncias.

§ 3º À medida que forem extintos os cargos ou empregos dos Quadros de que trata este artigo, é facultado à Agência o preenchimento de empregos de pessoal concursado para o Quadro de Pessoal Efetivo.

§ 4º Se o quantitativo de cargos ou empregos dos Quadros de que trata este artigo for inferior ao Quadro de Pessoal Efetivo, é facultada à Agência a realização de concurso para preenchimento dos empregos excedentes.

§ 5º O ingresso no Quadro de Pessoal Específico será efetuado por redistribuição.

§ 6º A absorção de pessoal celetista no Quadro de Pessoal em Extinção não caracteriza rescisão contratual.

Art. 20. (Revogado pela Lei nº 10.871, de 20/05/2004).

.....

Art. 28. Fica criado o Quadro de Pessoal Específico, integrado pelos servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, que tenham sido redistribuídos para a ANVS por força de lei.

§ 1º O ingresso no Quadro de que trata o *caput* é restrito aos servidores que, em 31 de dezembro de 1998, estavam em exercício na extinta Secretaria de Vigilância Sanitária e nos postos portuários, aeroportuários e de fronteira, oriundos dos quadros de pessoal do Ministério da Saúde ou da Fundação Nacional de Saúde.

§ 2º É vedada a redistribuição de servidores para a ANVS, podendo os servidores do Quadro de Pessoal Específico ser redistribuídos para outros órgãos e entidades da Administração Pública Federal ou cedidos nos termos da legislação do Sistema Único de Saúde.

§ 3º Excepcionalmente, para efeito da aplicação do disposto no § 1º do art. 19 desta Lei, no caso da ANVS, serão considerados apenas os cargos efetivos de nível superior integrantes do Quadro de Pessoal Específico de que trata o *caput* deste artigo.

Art. 29. Fica criado, dentro do limite quantitativo do Quadro Efetivo da ANATEL, ANEEL, ANP e ANS, Quadro de Pessoal Específico a que se refere o art. 19, composto por servidores que tenham sido redistribuídos para as Agências até a data da promulgação desta Lei.

.....

.....

## **LEI Nº 11.292, DE 26 DE ABRIL DE 2006**

Altera as Leis nºs 9.986, de 18 de julho de 2000, que dispõe sobre a gestão de recursos humanos das Agências Reguladoras; 10.768, de 19 de novembro de 2003, que dispõe sobre o Quadro de Pessoal da Agência Nacional de Águas - ANA; 10.862, de 20 de abril de 2004, que dispõe sobre a criação do Plano Especial de Cargos da Agência Brasileira de Inteligência - ABIN; 10.871, de 20 de maio de 2004, que dispõe sobre a criação de carreiras e organização de cargos efetivos das autarquias especiais, denominadas Agências Reguladoras; 11.182, de 27 de setembro de 2005, que cria a Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC; 9.074, de 7 de julho de 1995, que estabelece normas para outorga e prorrogações das

concessões e permissões de serviços públicos; cria cargos na Carreira de Diplomata, no Plano de Cargos para a Área de Ciência e Tecnologia, do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e Funções Gratificadas - FG; autoriza a prorrogação de contratos temporários firmados com base no art. 81-A da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e no art. 30 da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004; revoga dispositivos das Leis nºs 5.989, de 17 de dezembro de 1973; 9.888, de 8 de dezembro de 1999; 10.768, de 19 de novembro de 2003; 11.094, de 13 de janeiro de 2005; e 11.182, de 27 de setembro de 2005, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

Art. 15. O Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data de publicação desta Lei, projeto de lei dispondo sobre:

I – a reestruturação da remuneração dos servidores públicos federais integrantes dos Quadros Específicos das Agências Reguladoras;

II – a inclusão nos respectivos Quadros Específicos das Agências Reguladoras, mediante redistribuição, dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos – PCC instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não-integrantes de carreiras estruturadas ou ocupantes de cargos efetivos da Carreira de que trata a Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e cujas atribuições sejam compatíveis com as dos cargos integrantes daqueles Quadros Específicos cedidos às Agências Reguladoras ou por elas requisitados até 20 de maio de 2004 e que tenham permanecido nessa condição ininterruptamente até a data de publicação desta Lei.

§ 1º O somatório dos cargos efetivos providos no Quadro de Pessoal Efetivo de cada Agência Reguladora com os cargos efetivos do respectivo Quadro Específico, decorrente da aplicação do disposto no inciso II do caput deste artigo, não poderá ser superior aos quantitativos totais de cargos do Quadro de Pessoal Efetivo até a data de publicação desta Lei.

§ 2º A partir da data de publicação desta Lei, somente poderão ser requisitados pelas Agências Reguladoras servidores ou empregados públicos para exercer cargos comissionados de níveis equivalentes ou superiores aos dos cargos do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores DAS-4.

§ 3º Fica vedada, a partir da data da publicação desta Lei, a redistribuição de servidores para as Agências Reguladoras.

Art. 16. Os arts. 4º e 23 da Lei nº 9.074, de 7 de julho de 1995, passam a vigorar com a seguinte redação, ficando o parágrafo único do art. 23 transformado em § 1º:

"Art. 4º .....

§ 6º Não se aplica o disposto no § 5º deste artigo às concessionárias, permissionárias e autorizadas de distribuição e às cooperativas de eletrificação rural:

.....

II – no atendimento ao seu mercado próprio, desde que seja inferior a 500 (quinhentos) GWh/ano e a totalidade da energia gerada seja a ele destinada;

....." (NR)

"Art. 23. ....

§ 1º Constatado, em processo administrativo, que a cooperativa exerce, em situação de fato ou com base em permissão anteriormente outorgada, atividade de comercialização de energia elétrica a público indistinto localizado em sua área de atuação é facultado ao poder concedente promover a regularização da permissão, preservado o atual regime jurídico próprio das cooperativas.

§ 2º O processo de regularização das cooperativas de eletrificação rural será definido em regulamentação própria, preservando suas peculiaridades associativistas." (NR)

.....  
.....

## **LEI Nº10.882, DE 09 DE JUNHO DE 2004**

Dispõe sobre a criação do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA e da Gratificação Temporária de Vigilância Sanitária, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica criado o Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA, composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos - PCC, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras

estruturadas, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, redistribuídos para aquela Agência até a data de publicação desta Lei e integrantes do Quadro de Pessoal Específico da ANVISA, de que trata o art. 28 da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000.

§ 1º Os cargos do Plano Especial de Cargos da ANVISA são agrupados em classes e padrões, na forma do Anexo I desta Lei.

§ 2º A composição do Plano Especial de Cargos da ANVISA dar-se-á mediante enquadramento dos servidores de que trata o *caput* deste artigo, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela de vencimentos.

§ 3º O enquadramento dos servidores de que trata o *caput* deste artigo obedecerá à posição relativa na Tabela de Correlação, conforme o Anexo II desta Lei.

§ 4º Na aplicação do disposto neste artigo, não poderá ocorrer mudança de nível.

§ 5º O posicionamento dos aposentados e pensionistas nas tabelas remuneratórias será referenciado à situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão.

Art. 2º Os servidores integrantes do Plano Especial de Cargos da ANVISA de que trata o art. 1º desta Lei, observados os respectivos nível do cargo e jornada de trabalho originária, de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais, perceberão, a título de vencimento básico, os valores das Tabelas de Vencimento Básico de que trata o Anexo III desta Lei.

§ 1º As tabelas de vencimento a que se refere o *caput* deste artigo serão implantadas progressivamente nos meses de julho de 2004, janeiro de 2005 e julho de 2005.

§ 2º O disposto no § 1º deste artigo não se aplica à tabela de vencimentos do cargo de médico do Plano Especial de Cargos da ANVISA, que será implantada de uma só vez em julho de 2004.

§ 3º Sobre os valores das tabelas constantes do Anexo III desta Lei incidirá qualquer índice concedido a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais, a partir de janeiro de 2004.

§ 4º Aplica-se aos servidores ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º desta Lei a vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

§ 5º (VETADO)

Art. 6º Fica instituída a Gratificação Temporária de Vigilância Sanitária - GTVS, devida aos servidores dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, cedidos à ANVISA, enquanto permanecerem nesta condição, conforme valores máximos estabelecidos no Anexo V desta Lei, observado o disposto no § 3º deste artigo.

§ 1º A gratificação a que se refere o *caput* deste artigo será paga em conjunto, de forma não-cumulativa, com a remuneração devida pelo exercício de cargo ou função comissionada e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

§ 2º A GTVS não integrará os proventos da aposentadoria e as pensões.

§ 3º O valor da GTVS será ajustado, para cada servidor que a ela fizer jus, de modo que a soma da GTVS com a remuneração total do servidor de que trata o *caput* deste



artigo, excluídas as vantagens pessoais e devidas pela natureza ou local de trabalho, não seja superior ao valor da remuneração atribuído, a título de vencimento básico e GDATA, a servidor efetivo integrante do Plano Especial de Cargos de que trata esta Lei no último padrão da classe especial do respectivo nível.

§ 4º O quantitativo total de GTVS será reduzido à medida que os servidores de que trata o *caput* deste artigo, cedidos à ANVISA na data de publicação desta Lei, forem restituídos aos seus órgãos de origem.

Art. 7º Na hipótese de redução de remuneração dos integrantes do Plano Especial de Cargos da ANVISA, decorrente da aplicação desta Lei, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita apenas aos reajustes decorrentes da revisão geral das remunerações e subsídios dos servidores públicos federais.

Art. 8º A aplicação do disposto nesta Lei a aposentados e pensionistas não poderá implicar redução de proventos e pensões.

Parágrafo único. Constatada a redução de proventos ou pensão decorrente da aplicação do disposto nesta Lei, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 9º Fica vedada a redistribuição de cargos dos quadros de pessoal de quaisquer órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional para a ANVISA.

Art. 10. As despesas decorrentes do disposto nesta Lei correrão à conta das dotações consignadas nos orçamentos da União.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 9 de junho de 2004; 183º da Independência e 116º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA  
Humberto Sérgio Costa Lima  
Guido Mantega

## **LEI Nº 7.686, DE 2 DE DEZEMBRO DE 1988**

Dispõe sobre reposição, no mês de novembro de 1988, do reajuste que especifica e dá outras providências.

Faço saber que o PRESIDENTE DA REPÚBLICA adotou a Medida Provisória nº 20, de 1988, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, HUMBERTO LUCENA, Presidente do Senado Federal, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

.....

Art. 8º O adiantamento pecuniário concedido, em janeiro de 1988, aos servidores do Ministério da Previdência e Assistência Social, do Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social, do Instituto Nacional de Previdência Social e do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social continuará a ser pago àqueles servidores que a ele façam jus na data da vigência desta Lei, considerando os valores nominais percebidos em janeiro de 1988.

1º A partir do mês de novembro de 1988, o adiantamento pecuniário será reajustado nos termos do art. 8º do Decreto-lei nº 2.335, de 1987, após a aplicação da antecipação salarial a que se refere o art. 1º desta Lei.

2º O adiantamento pecuniário incorpora-se aos proventos de aposentadoria.

3º Ao adiantamento pecuniário aplica-se o disposto no parágrafo único, itens I e II, do artigo anterior.

Art. 9º A despesa decorrente da aplicação desta Lei correrá à conta das dotações constantes do Orçamento Geral da União, das fundações públicas, das sociedades de economia mista, das empresas públicas e das demais entidades por ela abrangidas.

Art. 10. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 11. Revogam-se as disposições em contrário.

Senado Federal, 2 de dezembro de 1988; 167º da Independência e 100º da República.

HUMBERTO LUCENA

## **DECRETO Nº 84.669, DE 29 DE ABRIL DE 1980**

Regulamenta o Instituto da Progressão Funcional a que se referem a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e o Decreto-Lei nº 1.445, de 13 de fevereiro de 1976, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição e tendo em vista o disposto nos artigos 6º e 13 da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e no artigo 7º do Decreto-lei nº 1.445, de 13 de fevereiro de 1976,

DECRETA:

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Aos servidores incluídos no Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, aplicar-se-á o instituto da progressão funcional, observadas as normas constantes deste Regulamento.

Art. 2º A progressão funcional consiste na mudança do servidor da referência em que se encontra para a imediatamente superior.

Parágrafo único. Quando a mudança ocorrer dentro da mesma classe, denominar-se-á progressão horizontal e quando implicar mudança de classe, progressão vertical.

*\* Parágrafo único com redação dada pelo Decreto 89.310, de 19/01/1984.*

## **EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 41, 19 DE DEZEMBRO DE 2003**

Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3º do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências.

As MESAS da CÂMARA DOS DEPUTADOS e do SENADO FEDERAL, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º. A Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações:

" Art. 37 .....

XI - a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando-se como limite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos;

..... " (NR)

" Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

§ 1º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma dos §§ 3º e 17:

I - por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei;

.....  
§ 3º Para o cálculo dos proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, serão consideradas as remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência de que tratam este artigo e o art. 201, na forma da lei.

.....  
§ 7º Lei disporá sobre a concessão do benefício de pensão por morte, que será igual:

I - ao valor da totalidade dos proventos do servidor falecido, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201, acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, caso aposentado à data do óbito; ou

II - ao valor da totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo em que se deu o falecimento, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201, acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, caso em atividade na data do óbito.

§ 8º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei.

.....  
§ 15. O regime de previdência complementar de que trata o § 14 será instituído por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o disposto no art. 202 e seus parágrafos, no que couber, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que

oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida.

§ 17. Todos os valores de remuneração considerados para o cálculo do benefício previsto no § 3º serão devidamente atualizados, na forma da lei.

§ 18. Incidirá contribuição sobre os proventos de aposentadorias e pensões concedidas pelo regime de que trata este artigo que superem o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201, com percentual igual ao estabelecido para os servidores titulares de cargos efetivos.

§ 19. O servidor de que trata este artigo que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária estabelecidas no § 1º, III, a, e que opte por permanecer em atividade fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória contidas no § 1º, II.

§ 20. Fica vedada a existência de mais de um regime próprio de previdência social para os servidores titulares de cargos efetivos, e de mais de uma unidade gestora do respectivo regime em cada ente estatal, ressalvado o disposto no art. 142, § 3º, X. " (NR)

"Art. 42. ....

§ 2º Aos pensionistas dos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios aplica-se o que for fixado em lei específica do respectivo ente estatal. " (NR)

"Art. 48. ....

XV - fixação do subsídio dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, observado o que dispõem os arts. 39, § 4º; 150, II; 153, III; e 153, § 2º, I. " (NR)

" Art. 96. ....

II - ....

b) a criação e a extinção de cargos e a remuneração dos seus serviços auxiliares e dos juízos que lhes forem vinculados, bem como a fixação do subsídio de seus membros e dos juízes, inclusive dos tribunais inferiores, onde houver;

..... " (NR)

" Art. 149. ....

§ 1º Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão contribuição, cobrada de seus servidores, para o custeio, em benefício destes, do regime previdenciário de que trata o art. 40, cuja alíquota não será inferior à da contribuição dos servidores titulares de cargos efetivos da União.

..... " (NR)

" Art. 201. ....

§ 12. Lei disporá sobre sistema especial de inclusão previdenciária para trabalhadores de baixa renda, garantindo lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário-mínimo, exceto aposentadoria por tempo de contribuição.  
" (NR)

Art. 2º. Observado o disposto no art. 4º da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, é assegurado o direito de opção pela aposentadoria voluntária com proventos calculados de acordo com o art. 40, §§ 3º e 17, da Constituição Federal, àquele que tenha ingressado regularmente em cargo efetivo na Administração Pública direta, autárquica e fundacional, até a data de publicação daquela Emenda, quando o servidor, cumulativamente:

I - tiver cinquenta e três anos de idade, se homem, e quarenta e oito anos de idade, se mulher;

II - tiver cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria;

III - contar tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de:

a) trinta e cinco anos, se homem, e trinta anos, se mulher; e

b) um período adicional de contribuição equivalente a vinte por cento do tempo que, na data de publicação daquela Emenda, faltaria para atingir o limite de tempo constante da alínea a deste inciso.

§ 1º O servidor de que trata este artigo que cumprir as exigências para aposentadoria na forma do caput terá os seus proventos de inatividade reduzidos para cada ano antecipado em relação aos limites de idade estabelecidos pelo art. 40, § 1º, III, a, e § 5º da Constituição Federal, na seguinte proporção:

I - três inteiros e cinco décimos por cento, para aquele que completar as exigências para aposentadoria na forma do caput até 31 de dezembro de 2005;

II - cinco por cento, para aquele que completar as exigências para aposentadoria na forma do caput a partir de 1º de janeiro de 2006.

§ 2º Aplica-se ao magistrado e ao membro do Ministério Público e de Tribunal de Contas o disposto neste artigo.

§ 3º Na aplicação do disposto no § 2º deste artigo, o magistrado ou o membro do Ministério Público ou de Tribunal de Contas, se homem, terá o tempo de serviço exercido até a data de publicação da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, contado com acréscimo de dezessete por cento, observado o disposto no § 1º deste artigo.

§ 4º O professor, servidor da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, que, até a data de publicação da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, tenha ingressado, regularmente, em cargo efetivo de magistério e que opte por aposentar-se na forma do disposto no caput, terá o tempo de serviço exercido até a publicação daquela Emenda contado com o acréscimo de dezessete por cento, se homem, e de vinte por cento, se mulher, desde que se aposente, exclusivamente, com tempo de efetivo exercício nas funções de magistério, observado o disposto no § 1º.

§ 5º O servidor de que trata este artigo, que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária estabelecidas no caput, e que opte por permanecer em atividade, fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória contidas no art. 40, § 1º, II, da Constituição Federal.

§ 6º Às aposentadorias concedidas de acordo com este artigo aplica-se o disposto no art. 40, § 8º, da Constituição Federal.

Art. 3º. É assegurada a concessão, a qualquer tempo, de aposentadoria aos servidores públicos, bem como pensão aos seus dependentes, que, até a data de publicação desta Emenda, tenham cumprido todos os requisitos para obtenção desses benefícios, com base nos critérios da legislação então vigente.

§ 1º O servidor de que trata este artigo que opte por permanecer em atividade tendo completado as exigências para aposentadoria voluntária e que conte com, no mínimo, vinte e cinco anos de contribuição, se mulher, ou trinta anos de contribuição, se homem, fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória contidas no art. 40, § 1º, II, da Constituição Federal.

§ 2º Os proventos da aposentadoria a ser concedida aos servidores públicos referidos no caput, em termos integrais ou proporcionais ao tempo de contribuição já exercido até a data de publicação desta Emenda, bem como as pensões de seus dependentes, serão calculados de acordo com a legislação em vigor à época em que foram atendidos os requisitos nela estabelecidos para a concessão desses benefícios ou nas condições da legislação vigente.

Art. 4º. Os servidores inativos e os pensionistas da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, em gozo de benefícios na data de publicação desta Emenda, bem como os alcançados pelo disposto no seu art. 3º, contribuirão para o custeio do regime de que trata o art. 40 da Constituição Federal com percentual igual ao estabelecido para os servidores titulares de cargos efetivos. *Parágrafo único.* A contribuição previdenciária a que se refere o caput incidirá apenas sobre a parcela dos proventos e das pensões que supere:

I - cinquenta por cento do limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da Constituição Federal, para os servidores inativos e os pensionistas dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - sessenta por cento do limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da Constituição Federal, para os servidores inativos e os pensionistas da União.

Art. 5º O limite máximo para o valor dos benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da Constituição Federal é fixado em R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais), devendo, a partir da data de publicação desta Emenda, ser reajustado de forma a preservar, em caráter permanente, seu valor real, atualizado pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social.

Art. 6º Ressalvado o direito de opção à aposentadoria pelas normas estabelecidas pelo art. 40 da Constituição Federal ou pelas regras estabelecidas pelo art. 2º desta Emenda, o servidor da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, que tenha ingressado no serviço público até a data de publicação desta Emenda poderá aposentar-se com proventos integrais, que corresponderão à totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo em que se der a aposentadoria, na forma da lei, quando, observadas as reduções de idade e tempo de contribuição contidas no § 5º do art. 40 da Constituição Federal, vier a preencher, cumulativamente, as seguintes condições:

I - sessenta anos de idade, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade, se mulher;

II - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

III - vinte anos de efetivo exercício no serviço público; e

IV - dez anos de carreira e cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria.

Parágrafo único. (Revogado pela Emenda Constitucional nº 47, de 2005)

Art. 7º Observado o disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, os proventos de aposentadoria dos servidores públicos titulares de cargo efetivo e as pensões dos seus dependentes pagos pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, em fruição na data de publicação desta Emenda, bem como os proventos de aposentadoria dos servidores e as pensões dos dependentes abrangidos pelo art. 3º desta Emenda, serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão, na forma da lei.

.....  
.....



## EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 47, 2005

Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências.

AS MESAS DA CÂMARA DOS DEPUTADOS E DO SENADO FEDERAL, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º Os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 37. ....  
.....

...

§ 11. Não serão computadas, para efeito dos limites remuneratórios de que trata o inciso XI do caput deste artigo, as parcelas de caráter indenizatório previstas em lei.

§ 12. Para os fins do disposto no inciso XI do caput deste artigo, fica facultado aos Estados e ao Distrito Federal fixar, em seu âmbito, mediante emenda às respectivas Constituições e Lei Orgânica, como limite único, o subsídio mensal dos Desembargadores do respectivo Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, não se aplicando o disposto neste parágrafo aos subsídios dos Deputados Estaduais e Distritais e dos Vereadores." (NR)

"Art. 40. ....  
.....

§ 4º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados, nos termos definidos em leis complementares, os casos de servidores:

I portadores de deficiência;

II que exerçam atividades de risco;

III cujas atividades sejam exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

§ 21. A contribuição prevista no § 18 deste artigo incidirá apenas sobre as parcelas de proventos de aposentadoria e de pensão que superem o dobro do limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 desta Constituição, quando o beneficiário, na forma da lei, for portador de doença incapacitante." (NR)

"Art. 195. ....  
.....

§ 9º As contribuições sociais previstas no inciso I do caput deste artigo poderão ter alíquotas ou bases de cálculo diferenciadas, em razão da atividade econômica, da utilização intensiva de mão-deobra, do porte da empresa ou da condição estrutural do mercado de trabalho.

....." (NR)

"Art. 201. ....

.....  
§ 1º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física e quando se tratar de segurados portadores de deficiência, nos termos definidos em lei complementar.

.....  
§ 12. Lei disporá sobre sistema especial de inclusão previdenciária para atender a trabalhadores de baixa renda e àqueles sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de baixa renda, garantindo-lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário-mínimo.

§ 13. O sistema especial de inclusão previdenciária de que trata o § 12 deste artigo terá alíquotas e carências inferiores às vigentes para os demais segurados do regime geral de previdência social." (NR)

Art. 2º Aplica-se aos proventos de aposentadorias dos servidores públicos que se aposentarem na forma do caput do art. 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, o disposto no art. 7º da mesma Emenda.

Art. 3º Ressalvado o direito de opção à aposentadoria pelas normas estabelecidas pelo art. 40 da Constituição Federal ou pelas regras estabelecidas pelos arts. 2º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, o servidor da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, que tenha ingressado no serviço público até 16 de dezembro de 1998 poderá aposentar-se com proventos integrais, desde que preencha, cumulativamente, as seguintes condições:

I trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

II vinte e cinco anos de efetivo exercício no serviço público, quinze anos de carreira e cinco anos no cargo em que se der a aposentadoria;

III idade mínima resultante da redução, relativamente aos limites do art. 40, § 1º, inciso III, alínea "a", da Constituição Federal, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder a condição prevista no inciso I do caput deste artigo.

Parágrafo único. Aplica-se ao valor dos proventos de aposentadorias concedidas com base neste artigo o disposto no art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, observando-se igual critério de revisão às pensões derivadas dos proventos de servidores falecidos que tenham se aposentado em conformidade com este artigo.

Art. 4º Enquanto não editada a lei a que se refere o § 11 do art. 37 da Constituição Federal, não será computada, para efeito dos limites remuneratórios de que trata o inciso XI do caput do mesmo artigo, qualquer parcela de caráter indenizatório, assim definida pela legislação em vigor na data de publicação da Emenda Constitucional nº 41, de 2003.

Art. 5º Revoga-se o parágrafo único do art. 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003.

Art. 6º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos à data de vigência da Emenda Constitucional nº 41, de 2003.

Mesa da Câmara dos Deputados

Deputado Severino Cavalcanti

Presidente

Deputado José Thomaz Nonô

1º Vice-Presidente

Deputado Ciro Nogueira

2º Vice-Presidente

Deputado Inocêncio Oliveira

1º Secretário

Deputado Eduardo Gomes

3º Secretário

Deputado João Caldas

4º Secretário

Mesa do Senado Federal

Senador Renan Calheiros

Presidente

Senador Tião Viana

1º Vice-Presidente

Senador Efraim Morais

1º Secretário

Senador Paulo Octávio

3º Secretário

Senador Eduardo Siqueira Campos

4º Secretário

Brasília, em 5 de julho de 2005

## **LEI Nº 10.887, DE 18 DE JUNHO DE 2004**

Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, altera dispositivos das Leis nºs 9.717, de 27 de novembro de 1998, 8.213,

de 24 de julho de 1991, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º No cálculo dos proventos de aposentadoria dos servidores titulares de cargo efetivo de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, previsto no § 3º do art. 40 da Constituição Federal e no art. 2º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, será considerada a média aritmética simples das maiores remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a 80% (oitenta por cento) de todo o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência.

§ 1º As remunerações consideradas no cálculo do valor inicial dos proventos terão os seus valores atualizados mês a mês de acordo com a variação integral do índice fixado para a atualização dos salários-de-contribuição considerados no cálculo dos benefícios do regime geral de previdência social.

§ 2º A base de cálculo dos proventos será a remuneração do servidor no cargo efetivo nas competências a partir de julho de 1994 em que não tenha havido contribuição para regime próprio.

§ 3º Os valores das remunerações a serem utilizadas no cálculo de que trata este artigo serão comprovados mediante documento fornecido pelos órgãos e entidades gestoras dos regimes de previdência aos quais o servidor esteve vinculado ou por outro documento público, na forma do regulamento.

§ 4º Para os fins deste artigo, as remunerações consideradas no cálculo da aposentadoria, atualizadas na forma do § 1º deste artigo, não poderão ser:

I - inferiores ao valor do salário-mínimo;

II - superiores ao limite máximo do salário-de-contribuição, quanto aos meses em que o servidor esteve vinculado ao regime geral de previdência social.

§ 5º Os proventos, calculados de acordo com o caput deste artigo, por ocasião de sua concessão, não poderão ser inferiores ao valor do salário-mínimo nem exceder a remuneração do respectivo servidor no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria.

Art. 2º Aos dependentes dos servidores titulares de cargo efetivo e dos aposentados de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, falecidos a partir da data de publicação desta Lei, será concedido o benefício de pensão por morte, que será igual:

I - à totalidade dos proventos percebidos pelo aposentado na data anterior à do óbito, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, acrescida de 70% (setenta por cento) da parcela excedente a este limite; ou

II - à totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo na data anterior à do óbito, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência

social, acrescida de 70% (setenta por cento) da parcela excedente a este limite, se o falecimento ocorrer quando o servidor ainda estiver em atividade.

Parágrafo único. Aplica-se ao valor das pensões o limite previsto no art. 40, § 2º, da Constituição Federal.

.....

.....

## **LEI N.º 10.432, DE 24 DE ABRIL DE 2002**

Dispõe sobre a extinção da gratificação de produção suplementar devida aos servidores da Imprensa Nacional, e dá outras providências.

Art. 1º Fica extinta, a partir de 1º de fevereiro de 2002, a gratificação de produção suplementar, instituída pela Lei nº 4.491, de 21 de novembro de 1964, e devida aos servidores da Imprensa Nacional.

Art. 2º - (Revogado pela Lei nº 11.090, de 07/01/2005).

§ 1º Havendo diferença entre o valor da gratificação de produção suplementar, tendo por base a média apurada no exercício de 2001, que corresponde à importância de R\$ 1.241,07 (um mil, duzentos e quarenta e um reais e sete centavos), expurgados os períodos em que ocorreram paralisações naquele órgão, e o valor médio da GDATA, observado o nível de cada servidor, será ela paga a título de complementação.

§ 2º A complementação de que trata o § 1º deste artigo será também devida aos servidores redistribuídos ou que vierem a ser redistribuídos, desde que em exercício na Imprensa Nacional no exercício de 2001.

Art. 3º A gratificação de produção suplementar continuará sendo devida aos atuais aposentados e pensionistas, bem assim àqueles que, em 25 de janeiro de 2002, preencham os requisitos para a aposentadoria, não cumulativamente com a GDATA, tomando-se como base de cálculo o seu valor médio, na forma do disposto no § 1º do art. 2º.

Parágrafo único - (Revogado pela Lei nº 11.090, de 07/01/2005).

Art. 4º No mês de janeiro de 2002, a gratificação de produção suplementar será paga tendo por base o seu valor médio, conforme o disposto no § 1º do art. 2º desta Lei.

.....

.....

## **LEI N.º 5.462, DE 2 DE JULHO DE 1968**

Dispõe sobre os proventos da aposentadoria no regime de produtividade instituído pela Lei nº 4.491, de 21 de novembro de 1964, e dá outras providências

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA , faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art 1º A parte suplementar da produção dos servidores do Departamento de Imprensa Nacional, a que se refere a Lei nº 4.491, de 21 de novembro de 1964, será incorporada aos proventos da aposentadoria, à razão de 1/30 (um trinta avos) por ano de serviço, contado a partir da vigência da mesma Lei, fixado o valor da parcela incorporável na média mensal da produção suplementar do servidor, calculada no biênio imediatamente anterior à aposentadoria.

Parágrafo único. A gratificação pela produção suplementar média a ser considerada para efeito deste artigo não poderá exceder o valor da gratificação percebida pelo servidor no momento da aposentadoria; limitada, em qualquer caso, ao vencimento do servidor.

Art 2º Para efeito do pagamento da parte suplementar da produção nos períodos de afastamento considerados de efetivo exercício pela legislação vigente, será pago ao servidor o valor médio mensal do que haja produzido nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao afastamento.

Art 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art 4º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 2 de julho de 1968; 147º da Independência e 80º da República.

A. COSTA E SILVA  
Luis Antonio da Gama e Silva

## **LEI COMPLEMENTAR N.º 101, DE 04 DE MAIO DE 2000**

Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar

.....

## **CAPÍTULO IV DA DESPESA PÚBLICA**

### **Seção I Da Geração da Despesa**

Art. 15. Serão consideradas não autorizadas, irregulares e lesivas ao patrimônio público a geração de despesa ou assunção de obrigação que não atendam o disposto nos arts. 16 e 17.

Art. 16. A criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento da despesa será acompanhado de:

I - estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes;

II - declaração do ordenador da despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias.

§ 1º Para os fins desta Lei Complementar, considera-se:

I - adequada com a lei orçamentária anual, a despesa objeto de dotação específica e suficiente, ou que esteja abrangida por crédito genérico, de forma que somadas todas as despesas da mesma espécie, realizadas e a realizar, previstas no programa de trabalho, não sejam ultrapassados os limites estabelecidos para o exercício;

II - compatível com o plano plurianual e a lei de diretrizes orçamentárias, a despesa que se conforme com as diretrizes, objetivos, prioridades e metas previstos nesses instrumentos e não infrinja qualquer de suas disposições.

§ 2º A estimativa de que trata o inciso I do caput será acompanhada das premissas e metodologia de cálculo utilizadas.

§ 3º Ressalva-se do disposto neste artigo a despesa considerada irrelevante, nos termos em que dispuser a lei de diretrizes orçamentárias.

§ 4º As normas do caput constituem condição prévia para:

I - empenho e licitação de serviços, fornecimento de bens ou execução de obras;

II - desapropriação de imóveis urbanos a que se refere o § 3º do art. 182 da Constituição.

### **Subseção I Da Despesa Obrigatória de Caráter Continuado**

Art. 17. Considera-se obrigatória de caráter continuado a despesa corrente derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios.

§ 1º Os atos que criarem ou aumentarem despesa de que trata o caput deverão ser instruídos com a estimativa prevista no inciso I do art. 16 e demonstrar a origem dos recursos para seu custeio.

§ 2º Para efeito do atendimento do § 1º, o ato será acompanhado de comprovação de que a despesa criada ou aumentada não afetará as metas de resultados fiscais previstas no anexo referido no § 1º do art. 4º, devendo seus efeitos financeiros, nos períodos seguintes, ser compensados pelo aumento permanente de receita ou pela redução permanente de despesa.

§ 3º Para efeito do § 2º, considera-se aumento permanente de receita o proveniente da elevação de alíquotas, ampliação da base de cálculo, majoração ou criação de tributo ou contribuição.

§ 4º A comprovação referida no § 2º, apresentada pelo proponente, conterà as premissas e metodologia de cálculo utilizadas, sem prejuízo do exame de compatibilidade da despesa com as demais normas do plano plurianual e da lei de diretrizes orçamentárias.

§ 5º A despesa de que trata este artigo não será executada antes da implementação das medidas referidas no § 2º, as quais integrarão o instrumento que a criar ou aumentar.

§ 6º O disposto no § 1º não se aplica às despesas destinadas ao serviço da dívida nem ao reajustamento de remuneração de pessoal de que trata o inciso X do art. 37 da Constituição.

§ 7º Considera-se aumento de despesa a prorrogação daquela criada por prazo determinado.

## **Seção II** **Das Despesas com Pessoal**

### **Subseção I** **Definições e Limites**

Art. 18. Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se como despesa total com pessoal: o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência.

§ 1º Os valores dos contratos de terceirização de mão-de-obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos serão contabilizados como "Outras Despesas de Pessoal".

§ 2º A despesa total com pessoal será apurada somando-se a realizada no mês em referência com as dos onze imediatamente anteriores, adotando-se o regime de competência.

---

### **Subseção II** **Do Controle da Despesa Total com Pessoal**

Art. 21. É nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda:



I - as exigências dos arts. 16 e 17 desta Lei Complementar, e o disposto no inciso XIII do art. 37 e no § 1º do art. 169 da Constituição;

II - o limite legal de comprometimento aplicado às despesas com pessoal inativo.

Parágrafo único. Também é nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20.

Art. 22. A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre.

Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:

I - concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição;

II - criação de cargo, emprego ou função;

III - alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;

IV - provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança;

V - contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias.

.....  
.....