



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Izalci Lucas

EMENDA Nº
(ao PL 5874/2025)

Art. xx A Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“

“Art. 8º-B. São instituídos o Programa de Produtividade do Banco Central do Brasil – PPBC e a Retribuição por Produtividade Institucional do Banco Central do Brasil – RPBC, com o objetivo de incrementar a produtividade nas áreas de atuação dos ocupantes dos cargos de Auditor do Banco Central do Brasil e de Técnico do Banco Central do Brasil, integrantes da Carreira de Especialista do Banco Central.

§ 1º O PPBC será gerido segundo normas editadas pela Diretoria Colegiada do Banco Central do Brasil.

§ 2º O valor global da RPBC será definido pelo índice de desempenho institucional do Banco Central do Brasil, mensurado conforme o cumprimento das metas estabelecidas para os indicadores de gestão de cada macroproduto da Instituição.

§ 3º Ato da Diretoria Colegiada do Banco Central do Brasil a ser publicado até 31 de março de 2026 estabelecerá a metodologia para apuração do índice de desempenho institucional do Banco Central e do valor global da RPBC a ser pago anualmente.



§ 4º O valor global anual da RPBC a ser distribuída aos beneficiários do PPBC corresponde à multiplicação da base de cálculo da retribuição pelo índice de desempenho institucional.

§ 5º A base de cálculo da RPBC corresponderá a percentual das receitas reconhecidas nas demonstrações financeiras do Banco Central do Brasil no exercício anterior ao da apuração do valor global da RPBC.

§ 6º As receitas próprias do Banco Central do Brasil, nelas incluídas as rendas de seus ativos financeiros, poderão ser utilizadas para o pagamento da RPBC.

Art. 8º-C. Os integrantes da Carreira de Especialista do Banco Central terão direito ao valor individual da RPBC por servidor, na proporção de:

I - 1 (um inteiro), para os Auditores do Banco Central do Brasil;

II - 0,6 (seis décimos), para os Técnicos do Banco Central do Brasil.

§ 1º Os servidores ativos em efetivo exercício receberão a RPBC de acordo com os percentuais definidos para a classe a que estejam enquadrados, conforme definido na Tabela I do Anexo II-D desta Lei, aplicáveis sobre a proporção prevista nos incisos do caput deste artigo.

§ 2º Os servidores aposentados receberão a RPBC correspondente ao período em inatividade, de acordo com os percentuais definidos na Tabela II do Anexo II-D desta Lei, aplicáveis sobre a proporção prevista nos incisos do caput deste artigo.

§ 3º Os pensionistas farão jus à RPBC da seguinte forma, aplicável sobre a proporção prevista no caput deste artigo:

I - para as pensões instituídas em decorrência do falecimento do servidor na atividade, o valor da RPBC será pago observado o tempo de atividade e o decaimento por tempo de instituição da pensão previstos na Tabela II do Anexo II-D desta Lei; e

II - para as pensões instituídas em decorrência do falecimento do servidor na inatividade, o valor da RPBC será o mesmo valor pago ao inativo,



observado o tempo de atividade e de aposentadoria, conforme o disposto na Tabela II do Anexo II-D desta Lei.

Art. 8º-D. Os valores globais e individuais do Bônus da RPBC serão apurados nos meses de janeiro, abril, julho e outubro de cada ano, considerando-se os 3 (três) meses imediatamente anteriores.

Art. 8º-E. O valor individual da RPBC será pago em parcelas mensais e sucessivas, de igual valor, a partir do mês posterior ao de sua apuração.

Art. 8º-F. Os servidores ativos somente perceberão a RPBC quando em efetivo exercício no cargo durante, pelo menos, metade do período de apuração.

§ 1º Para fins de apuração do tempo mínimo de que trata o caput deste artigo, não será considerado o tempo de afastamento ou de licença:

- I - para atividade política;
- II - para exercício de mandato eletivo; e
- III - não remunerada.

§ 2º Na hipótese de mudança de nível de percentual nas Tabelas do Anexo II-D desta Lei durante o período de apuração, o valor individual da RPBC será pago com base no percentual correspondente ao nível em que tenha permanecido a maior parte do período ou, em caso de empate, ao nível de maior percentual.

Art. 8º-G. A partir do mês de abril de 2026 até o mês de produção dos efeitos do ato referido no § 3º do art. 8º-B desta Lei, serão pagos, mensalmente, os valores de R\$ 11.500,00 (Onze mil e quinhentos reais) aos ocupantes do cargo de Auditor do Banco Central do Brasil e de R\$ 6.900,00 (seis mil e novecentos reais) aos ocupantes do cargo de Técnico do Banco Central do Brasil, concedidos a título de antecipação de cumprimento de metas, sujeitos a ajustes no período subsequente.

Parágrafo único. A partir do mês de produção dos efeitos do ato referido no caput, o Conselho Monetário Nacional poderá estabelecer percentual máximo de utilização das receitas reconhecidas nas demonstrações financeiras do Banco Central do Brasil para pagamento da RPBC.



Art. 8º-H. A RPBC não será devida aos Auditores e aos Técnicos do Banco Central do Brasil cedidos a outros órgãos.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplica às cessões com fundamento no inciso I do art. 23 da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, e às demais requisições previstas em lei.

Art. 8º-I. O valor da RPBC não integrará o Subsídio, não servirá de base de cálculo para adicionais, gratificações ou qualquer outra vantagem pecuniária e não constituirá base de cálculo de contribuição previdenciária.

.....

Art. 9º-

E.....

.....

V - parcelas indenizatórias previstas em lei; e

VI - Retribuição por Produtividade Institucional do Banco Central do Brasil – RPBC.” (NR)

Anexo....

Anexo II-D da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998

a) Tabela I: percentual máximo da Retribuição a ser concedida aos integrantes da carreira de Especialista do Banco Central do Brasil em atividade.

Integrantes da carreira em atividade	
Tempo como ativo no cargo (TA) (Em meses)	Percentual correspondente de Retribuição (%)
TA ≤ 12	0%
12 < TA ≤ 24	50%
24 < TA ≤ 36	75%



TA > 36	100%
---------	------

b) Tabela II: percentual máximo da Retribuição a ser concedida aposentados e pensionistas.

Aposentados/Pensionistas	
Tempo como aposentado ou pensionista (T1) (Em meses)	Percentual correspondente de Retribuição (%)
T1 ≤ 12	100,00%
12 < T1 ≤ 24	93,00%
24 < T1 ≤ 36	86,49%
36 < T1 ≤ 48	80,44%
48 < T1 ≤ 60	74,81%
60 < T1 ≤ 72	69,57%
72 < T1 ≤ 84	64,70%
84 < T1 ≤ 96	60,17%
96 < T1 ≤ 108	55,96%
T1 > 108	52,04%

JUSTIFICAÇÃO

A Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, composta por cargos de Auditor e Técnico que atuam na área finalística da instituição, está estruturada na forma da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998. Desde a promulgação desta Lei, as atividades desempenhadas pelo Banco Central (BCB) para exercer suas competências legais vêm crescendo em amplitude e complexidade. Destacam-se os seguintes avanços: a reforma do Sistema de Pagamentos Brasileiro (SPB), objeto da Lei nº 10.214, de 27 de março de 2001, com significativa evolução a partir da entrada em funcionamento do Sistema de Transferência de Reservas (STR), em abril de 2002; o incremento da regulação prudencial a partir da crise financeira



internacional de 2008; a regulação, a organização e a vigilância dos Arranjos de Pagamento, nos termos da Lei nº 12.865, de 9 de outubro de 2013; e a ampliação e a consolidação dos objetivos do BC, na forma da Lei Complementar nº 179, de 24 de fevereiro de 2001.

A esse conjunto somam-se, nos últimos anos, diplomas legais que **reforçaram e expandiram de forma significativa o campo de atuação do Banco Central do Brasil**. A Lei nº 13.506, de 13 de novembro de 2017, estruturou um novo regime de processo administrativo sancionador na esfera de competência do BCB, com tipificação específica de infrações, ampliação do leque de penalidades e introdução de instrumentos negociais, como o acordo administrativo em processo de supervisão, exigindo da Instituição capacidades técnicas adicionais em matéria de *enforcement* e análise de conduta.

Na mesma direção de fortalecimento das atribuições de integridade do sistema, a Lei nº 13.810, de 8 de março de 2019, ao disciplinar o cumprimento interno das sanções do Conselho de Segurança das Nações Unidas, inclusive com indisponibilidade de ativos, atribuiu ao Banco Central papel central na operacionalização e supervisão do cumprimento dessas medidas pelas instituições por ele reguladas. Complementarmente, a Lei nº 13.974, de 7 de janeiro de 2020, ao reestruturar o Coaf como Unidade de Inteligência Financeira (UIF) vinculada ao BCB, intensificou a responsabilidade institucional do Banco na agenda de prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo, com maior integração entre supervisão prudencial, de conduta e inteligência financeira.

Em paralelo, o arcabouço legal mais recente também ampliou o escopo dos instrumentos de política monetária, das operações com o exterior e da regulação da inovação financeira. A Lei nº 14.185, de 14 de julho de 2021, ao autorizar o acolhimento de depósitos voluntários de instituições financeiras, conferiu ao BCB novo instrumento de gestão de liquidez, com impactos diretos sobre o desenho operacional da política monetária e a administração do balanço



da Instituição. A Lei nº 14.286, de 29 de dezembro de 2021, modernizou de forma abrangente o marco de câmbio e capitais internacionais, consolidando e ampliando as competências do Banco Central na regulação das operações cambiais, na definição de condições para manutenção de contas em moeda estrangeira no País e na supervisão e estatística sobre capitais brasileiros no exterior e capitais estrangeiros no Brasil. No campo da inovação, a Lei Complementar nº 182, de 1º de junho de 2021 (Marco Legal das Startups), ao prever ambientes regulatórios experimentais (sandbox regulatório), e a Lei nº 14.478, de 21 de dezembro de 2022 (Marco Legal dos Criptoativos), ao atribuir ao Banco Central a regulação e supervisão dos prestadores de serviços de ativos virtuais, trouxeram para a esfera de atuação do BCB segmentos inteiramente novos, demandando conhecimentos especializados em tecnologia, cibersegurança, modelos de negócio digitais e riscos emergentes.

Esse conjunto normativo evidencia **uma trajetória contínua de ampliação das responsabilidades do Banco Central do Brasil**, tanto em profundidade - com maior sofisticação dos instrumentos de política monetária, supervisão e *enforcement* - quanto em extensão, com o ingresso em domínios como sanções financeiras internacionais, inteligência financeira, ativos virtuais e inovação regulatória. Como consequência, as atividades desempenhadas pelos servidores da Carreira de Especialista do BCB tornaram-se progressivamente mais complexas, exigindo atualização constante, atuação multidisciplinar e capacidade de lidar com riscos sistêmicos e tecnológicos de elevada relevância para a estabilidade financeira, a integridade do sistema e o bom funcionamento da economia brasileira.

Ademais, é importante registrar que, em plena pandemia de Covid-19, os Auditores e Técnicos do Banco Central do Brasil tiveram papel decisivo na concepção final, na regulamentação, na implantação e na estabilização do Pix, sistema de pagamentos instantâneos que se tornou peça central da modernização do arranjo de pagamentos de varejo no País.



Essa atuação tempestiva, efetiva e com alto nível de qualidade e inovação do BC é levada a efeito por seu quadro de Especialistas, que atua permanentemente centrado na busca da estabilidade da economia e no estímulo ao crescimento, e só foi possível devido ao alto nível de capacitação do quadro de pessoal, formado por profissionais que podem ser equiparados aos seus congêneres nos mais tradicionais e respeitados bancos centrais do mundo.

Em virtude das entregas realizadas, podemos classificar o corpo técnico do Banco Central do Brasil como sendo o mais eficiente entre os Bancos Centrais das dez maiores economias do mundo, tendo em vista que possui a estrutura mais enxuta, cumpre sua missão institucional com excelência e atua na vanguarda do sistema financeiro internacional.

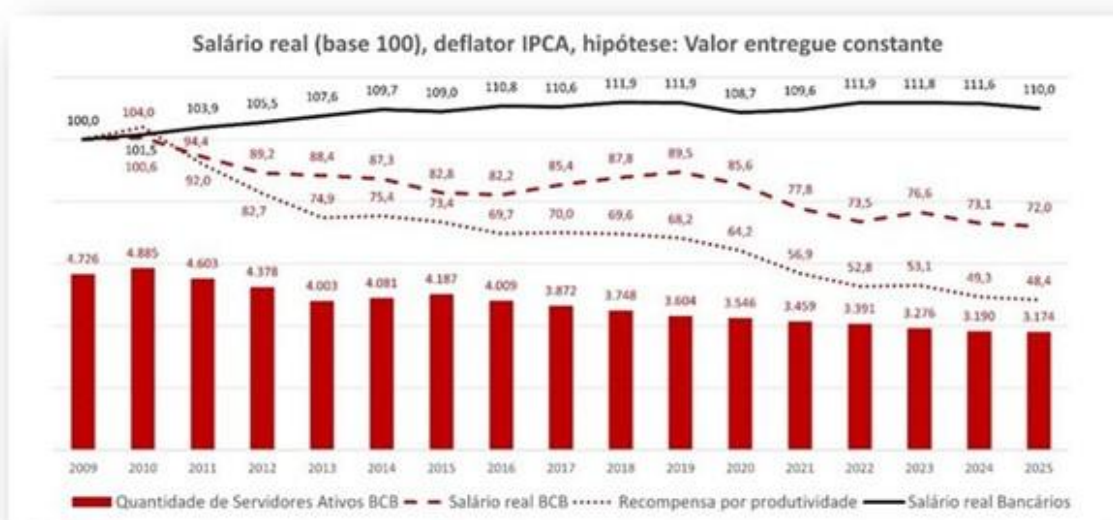
Historicamente, o BCB tem atraído profissionais capacitados para os seus quadros em função de seu reconhecimento como instituição de excelência, dotada de autonomia operacional, com estruturas de gestão definidas e não sujeitas a interferências político-partidárias ou do mercado e pela percepção de que a instituição valoriza seus quadros por meio de remuneração justa, além de programas de capacitação, propiciando segurança e tranquilidade para o exercício das mais complexas atribuições. Por outro lado, todo integrante das carreiras do BCB está sujeito a rigoroso programa de avaliação individual de desempenho, de forma a garantir que os objetivos da instituição e os benefícios à sociedade sejam alcançados.

Todavia, a atração e retenção de talentos por parte do Banco Central tem sido prejudicada. A primeira prova dessa dificuldade é o quantitativo de desistência dos aprovados no último concurso. Na primeira chamada, dos 100 novos servidores admitidos, apenas 90 continuam trabalhando no BCB. Outro dado alarmante é que deste 90 somente 6% tem convicção de seguir no banco central nos próximos anos. Já na segunda chamada do concurso a situação também



segue crítica: dos 200 convocados para o curso de formação somente 170 se matricularam, destes 7 não devem tomar posse por estarem em empregos mais atrativos.

Além da fuga de talentos, o banco sofre com uma redução no poder de compra dos seus servidores. Se considerarmos um valor “S” como o salário do servidor em 2010, hoje o servidor recebe 0,69S, uma redução de mais de 30%. Isso se torna ainda mais grave quando outras carreiras do serviço público, federal, estadual e municipal, mantiveram seu poder de compra. A título de comparação, a categoria dos bancários recebeu um incremento médio do poder de compra de 10%. Essas informações podem ser vistas no gráfico abaixo:



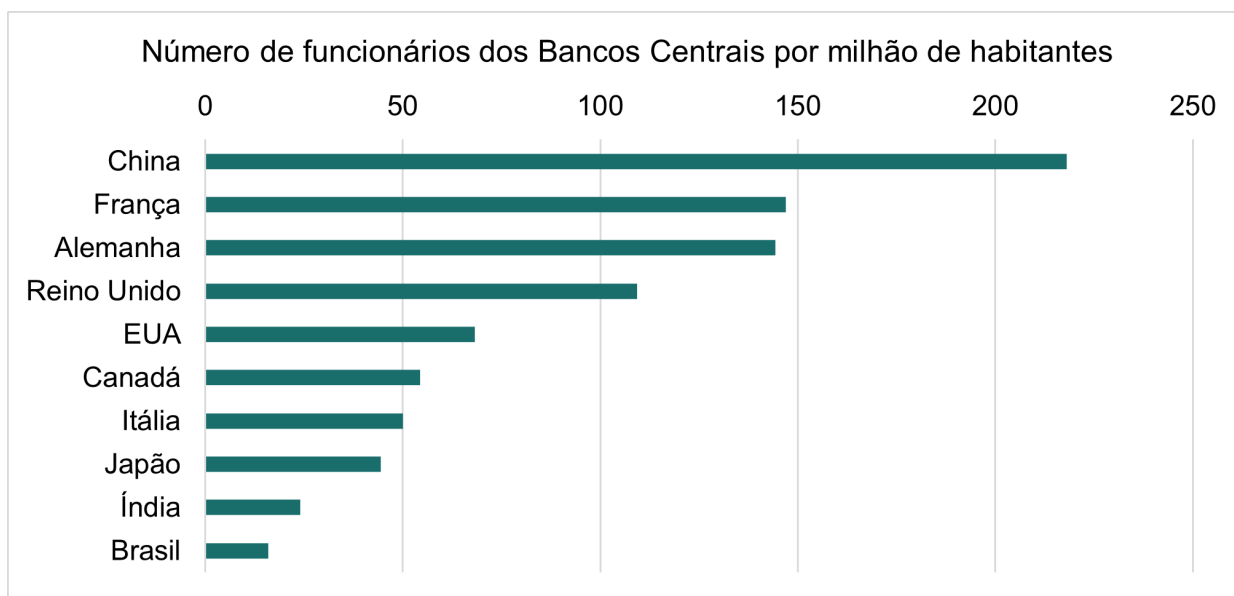
Nos últimos anos, ainda tivemos uma redução no quantitativo de pessoal que caiu de 4885 para 3200. Ou seja, uma redução significativa do quadro (-35%) acompanhado de um aumento relevante de responsabilidades, conforme apresentado anteriormente.

Por fim, o gráfico acima traz mais uma reflexão interessante. Se consideramos que a entrega do banco foi constante entre 2010 e 2025 então a



produtividade dos servidores teve que aumentar para fazer jus as aposentadorias, exonerações a pedido e outros tipos de vacância. Com esse aumento de produtividade, o servidor médio do banco passou a entregar mais para a sociedade recebendo, portanto, menos por seu trabalho. Isso reduz sua remuneração a 48,4S.

Além do mais, o Banco Central do Brasil possui o menor número de funcionários por milhão de habitantes entre as dez maiores economias do planeta. A relação funcionários / milhão de habitantes está apresentada no gráfico abaixo[1].



Em razão das relevantes entregas feitas para a sociedade, apesar das limitações de pessoas e da baixa atratividade dos cargos de especialistas, os integrantes da Carreira vêm acumulando reconhecimento nacional e internacional. Veículos da imprensa estrangeira passaram a destacar explicitamente o papel do corpo técnico do BCB, chegando a qualificá-lo como formado por “verdadeiros heróis” na transformação e abertura do sistema financeiro brasileiro. Reportagem da Deutsche Welle, reproduzida na imprensa nacional, descreveu o Banco Central como “uma estrela solitária no céu da burocracia brasileira”, enfatizando a revolução regulatória que flexibilizou regras,



ampliou a competição e impulsionou a digitalização dos serviços financeiros no País[2].

Nos últimos anos, essa percepção tem se traduzido em premiações concretas tanto pessoais quanto institucionais. Ilan Goldfajn, presidente do BCB entre 2016 e 2019, foi eleito “Central Banker of the Year” pela revista The Banker, em reconhecimento à condução da política monetária e ao controle da inflação, tornando-se referência global em credibilidade e previsibilidade.[3] Seu sucessor, Roberto Campos Neto, que presidiu o Banco Central de 2019 a 2024, foi escolhido “Central Banker of the Year 2021” pela mesma The Banker, além de receber o título de “Best Central Banker Globally” pela revista Central Banking e outras distinções de publicações como Global Finance e Latin Finance, em grande medida em função da agenda de inovação que consolidou o Pix e o Open Finance como marcos internacionais[4]. Em 2024, o próprio Banco Central do Brasil foi eleito “Central Bank of the Year” pela Central Banking, prêmio que explicitamente atribuiu ao alto padrão técnico de seus servidores a capacidade de, simultaneamente, modernizar o sistema financeiro, expandir a inclusão e manter o compromisso com a estabilidade de preços[5].

Essa estrutura, entretanto, corre riscos **em razão do descompasso entre a remuneração dos servidores da carreira de Especialista do BCB e das oportunidades disponíveis em outras carreiras**, o que dificulta a manutenção desses profissionais, e determina que todo o investimento feito em capacitação e anos de experiências sejam desperdiçados quando seus quadros são atraídos para outros órgãos e entidades, nacionais ou estrangeiros, ou pela iniciativa privada, além de poder gerar desmotivação e queda de produtividade. Importante constatar que a comparação com a remuneração de carreiras congêneres não se dá em função da atividade efetuada, uma vez que as atividades de um banco central são únicas dentro do país, mas sim pela sua complexidade e pelos impactos que essa atuação acarreta a vida de cada cidadão e da sociedade como um todo.



Além disso, cabe destacar que as assimetrias remuneratórias internas estão em um patamar nunca visto e tendem a aumentar, tornando o clima interno cada vez pior. Essa situação está se materializando em perdas relevantes nos quadros da instituição e já está provocando uma deterioração das entregas do BCB. A situação de desequilíbrio entre carreiras de similar importância para a sociedade é percebida como uma desvalorização de seu empenho e dedicação, acarretando impactos na motivação em todas as áreas do BCB, que como afirmado anteriormente, é extremamente dedicada aos objetivos institucionais. Além disso, a atual estrutura remuneratória também desestimula a atração de novos profissionais, medida tão necessária para suprir a deficiência atual nos quadros.

Programa de Produtividade do Banco Central (PPBC)

A criação do Programa de Produtividade do Banco Central do Brasil (PPBC) e da Retribuição por Produtividade Institucional do Banco Central do Brasil (RPBC) tem como objetivo a retenção de funcionários de excelência e a manutenção das entregas do BCB à sociedade. Além disso, a PPBC está em linha com princípios da administração pública moderna, quais sejam, atendimento eficiente ao cidadão e economicidade.

A RPBC, portanto, tem por objetivo garantir remuneração compatível com os contínuos desafios impostos aos membros da Carreira de Especialista do Banco Central e a complexidade de suas atribuições, propiciando a manutenção do nível de qualidade das políticas públicas entregues à sociedade e a elevação da produtividade.

A proposta traz detalhamentos sobre a forma de apuração dos valores globais e individuais a serem pagos, considerando a arrecadação obtida no ano anterior. O BCB entrega quatro macroprodutos diretamente à sociedade:



1. Estabilidade do poder de compra da moeda;
2. Sistema Financeiro sólido e eficiente;
3. Infraestrutura dos Mercados Financeiros; e
4. Relacionamento institucional.

A partir da avaliação em relação ao cumprimento das metas estabelecidas para os indicadores de gestão de cada macroproduto do BCB, será calculado o índice de desempenho institucional do Banco Central do Brasil.

Ato da Diretoria Colegiada do Banco Central do Brasil será emitido até 31 de março de 2026 para definir as regras de avaliação, de desempenho, das metas e dos montantes a serem pagos a partir daquela data. Importante ressaltar que a definição das regras pela Diretoria Colegiada está em linha com a Lei Complementar nº 179, de 24 de fevereiro de 2021, que define o Banco Central do Brasil como instituição de natureza especial caracterizada pela ausência de vinculação a Ministério, de tutela ou de subordinação hierárquica, pela autonomia técnica, operacional, administrativa e financeira. Além disso, essa prática está em linha com os melhores preceitos internacionais determinados pelo *Financial Sector Assessment Program* do Fundo Monetário Internacional e com os últimos acordos do Tribunal de Contas da União.

A alteração legal proposta observa os preceitos da Constituição Federal e da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal. Assim, a fonte financeira de recursos para o pagamento da referida RPBC consiste nas receitas próprias do BC de que trata o inciso III do art. 16 da Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964, em linha com o disposto no Acórdão nº 2759/2022, de 23 de dezembro de 2022, exarado pelo Tribunal de Contas da União. Em relação ao impacto orçamentário da medida, cabe destacar que não haverá despesa no ano de 2025. No ano de 2026, o custo estimado da RPBC é de R \$650 milhões.



As tabelas de aquisição e decaimento da RPBC trazem características importantes na gestão dos quadros do Banco Central. A primeira característica é que a retribuição será paga aos integrantes da carreira que estiverem em estágio probatório após o primeiro ano de exercício, introduzindo de forma gradual o benefício, com a intenção de ter. Além disso, o aumento da RPBC para os integrantes da carreira em atividade ocorre apenas mediante avaliação rigorosa de desempenho na ocasião da mudança de classe ao longo da carreira.

De modo a estimular a permanência dos quadros na atividade, a tabela de percepção da RPBC para os inativos considera o tempo dedicado ao Banco Central ao longo da carreira. Assim, quanto maior o tempo dedicado ao longo da vida para as atividades do BCB, maior será o percentual percebido pelo integrante da carreira. Estudos indicam que esse estímulo à permanência no cargo poderá proporcionar ao Banco Central uma força de trabalho equivalente a 4.800 meses de trabalho, ou a permanência de 400 funcionários por mais um ano ao longo dos próximos cinco anos.

Ademais, uma vez que o valor da RPBC não integrará o Subsídio, não servirá de base de cálculo para adicionais, gratificações ou qualquer outra vantagem pecuniária, não constituirá base de cálculo de contribuição previdenciária e terá uma tabela de aquisição e decaimento, percebe-se que a proposta é benéfica também do ponto de vista da economicidade.

Por todo exposto, cabe ressaltar que a proposição normativa envolve aspectos cruciais para o adequado funcionamento do Banco Central do Brasil, entidade com assento constitucional que exerce imprescindíveis papéis na execução da política monetária e cambial, na regulação e na supervisão do SFN e do SPB, na emissão e circulação de cédulas e moedas, na gestão do Pix e na condução de destacada agenda de ações voltadas à inclusão, à competitividade, à transparência, à educação e à sustentabilidade no âmbito dos mercados financeiro



e de pagamentos, com inegável contribuição para a higidez da economia e para o bem-estar da sociedade.

[1] Considerado 60% do pessoal das instituições supervisoras do sistema financeiro (BaFin - Alemanha, FSA - Japão, FCA - Reino Unido e FCAC - Canadá) para possibilitar uma comparação mais fidedigna com as atividades desempenhadas pelo BCB. Para o PBC - China, FED - EUA, Banque de France - França, Banca D'Italia - Itália e RBI - Índia não foram considerados esses percentuais pois a estrutura é similar à do BCB.

[2] [IstoÉ Dinheiro](#)

[3] [Wikipedia](#)

[4] news.miami.edu

[5] [Central Banking](#)

Sala das sessões, 10 de março de 2026.

Senador Izalci Lucas
(PL - DF)

