



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 5.865-A, DE 2016 **(Do Poder Executivo)**

Mensagem nº 433/2016

Aviso nº 490/2016 - C. Civil

Altera a remuneração de servidores públicos, estabelece opção por novas regras de incorporação de gratificação de desempenho às aposentadorias e pensões e dá outras providências; tendo parecer da Comissão Especial pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa, pela adequação financeira e orçamentária e, no mérito, pela aprovação deste; pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa, e pela adequação financeira e orçamentária da Emenda nº 2, apresentada na Comissão; pela inconstitucionalidade e injuridicidade, e pela inadequação financeira e orçamentária das Emendas de nºs 1, 3 a 20, e 22 a 31; pela inconstitucionalidade e injuridicidade da Emenda de nº 21; e, no mérito, pela rejeição das Emendas de nºs 1 a 31 (relator: DEP. LAERTE BESSA).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:
SEGURANÇA PÚBLICA E COMBATE AO CRIME ORGANIZADO;
SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA;
TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO;
FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO (ART. 54 RICD) E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (MÉRITO E ART. 54, RICD).
EM RAZÃO DA DISTRIBUIÇÃO A MAIS DE TRÊS COMISSÕES DE
MÉRITO, DETERMINO A CRIAÇÃO DE COMISSÃO ESPECIAL PARA
APRECIAR A MATÉRIA, NA FORMA DO ART. 34, II, DO RICD.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Na Comissão Especial:

- Emendas apresentadas (31)
- Parecer do relator
- Complementação de voto
- Parecer da Comissão
- Votos em separado (5)

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I

DAS CARREIRAS DE POLICIAL FEDERAL E DE POLICIAL RODOVIÁRIO FEDERAL

Art. 1º Os Anexos II e III à Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos I e II, respectivamente.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DE PERITO FEDERAL AGRÁRIO

Art. 2º Os Anexos II e III à Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, passam a vigorar na forma dos Anexos III e IV, respectivamente.

CAPÍTULO III

DA CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 3º Os Anexos II e III à Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passam a vigorar na forma dos Anexos V e VI, respectivamente.

CAPÍTULO IV

DAS CARREIRAS E DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRA-ESTRUTURA DE TRANSPORTES - DNIT

Art. 4º Os Anexos II, V, VII e VIII à Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, passam a vigorar na forma dos Anexos VII, VIII, IX e X, respectivamente.

CAPÍTULO V

DA OPÇÃO REFERENTE ÀS GRATIFICAÇÕES DE DESEMPENHO

Art. 5º É facultado aos servidores, aos aposentados e aos pensionistas que estejam sujeitos ao disposto nos art. 3º, art. 6º ou art. 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, optar pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, nos termos dos art. 6º e art. 7º, relativamente aos seguintes cargos, planos e carreiras:

- I - de Perito Federal Agrário;
- II - de Desenvolvimento de Políticas Sociais; e
- III - do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes.

Parágrafo único. A opção de que trata o **caput** somente poderá ser exercida se o servidor tiver percebido gratificações de desempenho por, no mínimo, sessenta meses, antes da data da aposentadoria ou da instituição da pensão.

Art. 6º Os servidores de que trata o art. 5º podem optar, em caráter irretratável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão nos seguintes termos:

I - a partir de 1º de janeiro de 2017 - sessenta e sete por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade;

II - a partir de 1º de janeiro de 2018 - oitenta e quatro por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade; e

III - a partir de 1º de janeiro de 2019 - o valor integral da média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade.

§ 1º Para fins de cálculo do valor devido, o percentual da média dos pontos de que tratam os incisos I a III do **caput** será aplicado sobre o valor do ponto correspondente ao posicionamento do servidor na tabela remuneratória na data da aposentadoria ou da instituição da pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 2º A opção de que trata o **caput** deverá ser formalizada no momento do requerimento de aposentadoria ou, no caso de falecimento do servidor em atividade, no momento do requerimento da pensão.

§ 3º O termo de opção assinado pelo servidor no momento do requerimento da aposentadoria condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 4º No caso de falecimento do servidor em atividade, o termo de opção que venha a ser firmado por um pensionista condiciona os demais, ressalvada a possibilidade de os demais pensionistas manifestarem rejeição, a qualquer tempo, ao termo firmado.

§ 5º Eventual diferença entre o valor que o servidor ou o pensionista receberia

antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do **caput** será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 7º Para as aposentadorias e as pensões já instituídas na data de entrada em vigor desta Lei, a opção, em caráter irrevogável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos nos termos dos incisos I a III do **caput** do art. 6º, deverá ser feita da data de entrada em vigor desta Lei até 31 de outubro de 2018.

§ 1º O termo de opção assinado pelo aposentado condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 2º Na hipótese de haver mais de um pensionista de um mesmo instituidor, aplica-se o disposto no § 4º do art. 6º.

§ 3º Eventual diferença entre o valor que o aposentado ou o pensionista recebia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do **caput** do art. 6º será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 8º Para fins do disposto no § 5º do art. 6º e no § 3º do art. 7º, será considerado o valor do ponto vigente a partir de 1º de janeiro de 2017.

Art. 9º A opção de que tratam os art. 6º e art. 7º somente será válida com a assinatura de termo de opção na forma do Anexo XI, que incluirá a expressa concordância do servidor, do aposentado ou do pensionista com:

I - a forma, os prazos e os percentuais definidos nos art. 6º e art. 7º;

II - a renúncia à forma de cálculo de incorporação da gratificação de desempenho reconhecida por decisão administrativa ou judicial, inclusive transitada em julgado; e

III - a renúncia ao direito de pleitear, na via administrativa ou judicial, quaisquer valores ou vantagens decorrentes da forma de cálculo da gratificação de desempenho incorporada aos proventos de aposentadoria e pensão, exceto em caso de comprovado erro material.

Parágrafo único. Na hipótese de pagamento em duplicidade de valores referentes às gratificações de desempenho previstas nesta Lei, fica o ente público autorizado a reaver a importância paga a maior administrativamente, por meio de desconto direto nos proventos.

Art. 10. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir 1º de janeiro de 2017 ou a partir da data de sua publicação, se posterior.

Brasília,

ANEXO I

(Anexo II à Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006)

TABELA DE SUBSÍDIOS PARA CARGOS DA CARREIRA POLICIAL FEDERAL

a) Quadro I: Valor do Subsídio dos Cargos de Delegado de Polícia Federal e de Perito Criminal Federal

Em R\$

CARGO	CATEGORIA	VALOR DO SUBSÍDIO			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN 2015	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Delegado de Polícia Federal Perito Criminal Federal	Especial	22.805,00	28.262,24	29.604,70	30.936,91
	Primeira	20.256,59	25.439,24	26.647,60	27.846,74
	Segunda	17.330,34	22.197,68	23.252,07	24.298,42
	Terceira	16.830,85	21.644,37	22.672,48	23.692,74

b) Quadro II: Valor do Subsídio dos Cargos de Agente de Polícia Federal, de Escrivão de Polícia Federal e de Papiloscopista Policial Federal

CARGO	CLASSE	VALOR DO SUBSÍDIO (R\$)			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN 2015	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Agente de Polícia Federal Escrivão de Polícia Federal Papiloscopista Policial Federal	Especial	13.756,93	17.039,24	17.848,60	18.651,79
	1ª Classe	10.965,77	13.947,33	14.609,83	15.267,27
	2ª Classe	9.132,61	11.916,65	12.482,69	13.044,41
	3ª Classe	8.702,20	11.439,86	11.983,26	12.522,50

ANEXO II

(Anexo III à Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006)

TABELA DE SUBSÍDIOS PARA A CARREIRA DE POLICIAL RODOVIÁRIO FEDERAL

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN	1º JAN	1º JAN	1º JAN

		2015	2017	2018	2019
Especial	III	12.206,09	15.121,30	15.839,56	16.552,34
	II	11.850,57	14.727,47	15.427,02	16.121,24
	I	11.505,41	14.345,12	15.026,51	15.702,70
Primeira	VI	10.854,16	13.623,70	14.270,82	14.913,01
	V	10.538,02	13.273,49	13.903,98	14.529,66
	IV	10.231,08	12.933,48	13.547,82	14.157,47
	III	9.933,09	12.603,38	13.202,04	13.796,13
	II	9.643,78	12.282,90	12.866,33	13.445,32
	I	9.362,89	11.971,74	12.540,40	13.104,72
Segunda	VI	8.616,49	11.144,92	11.674,30	12.199,64
	V	8.531,17	11.050,40	11.575,30	12.096,19
	IV	8.446,71	10.956,84	11.477,29	11.993,77
	III	8.363,08	10.864,20	11.380,25	11.892,36
	II	8.280,27	10.772,47	11.284,16	11.791,95
	I	8.198,29	10.681,66	11.189,03	11.692,54
Terceira	III	6.854,98	9.193,60	9.630,30	10.063,66
	II	6.787,11	9.118,42	9.551,55	9.981,37
	I	6.719,91	9.043,98	9.473,57	9.899,88

ANEXO III

(Anexo II à Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002)

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DA CARREIRA DE PERITO FEDERAL AGRÁRIO

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2010	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	4.519,69	5.101,06	5.439,75	5.782,89
	II	4.409,45	4.976,64	5.307,07	5.641,84
	I	4.301,91	4.855,27	5.177,63	5.504,25
C	IV	4.136,45	4.668,53	4.978,49	5.292,54
	III	4.035,56	4.554,66	4.857,06	5.163,45
	II	3.937,13	4.443,57	4.738,60	5.037,51
	I	3.841,10	4.335,18	4.623,02	4.914,64
B	IV	3.693,37	4.168,45	4.445,22	4.725,63
	III	3.603,29	4.066,78	4.336,80	4.610,37
	II	3.515,40	3.967,59	4.231,02	4.497,91
	I	3.429,66	3.870,82	4.127,82	4.388,21
A	V	3.297,75	3.721,94	3.969,06	4.219,43
	IV	3.217,32	3.631,17	3.872,26	4.116,52
	III	3.138,85	3.542,60	3.777,81	4.016,12
	II	3.062,29	3.456,20	3.685,67	3.918,17
	I	2.987,60	3.371,90	3.595,77	3.822,60

ANEXO IV

(Anexo III à Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002)

TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE PERITO FEDERAL AGRÁRIO - GDAPA

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR PONTO DA GDAPA A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2015	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	56,38	63,63	67,85	72,13
	II	54,32	61,31	65,38	69,50
	I	52,33	59,06	62,98	66,95
C	IV	48,14	54,33	57,94	61,59
	III	46,38	52,34	55,82	59,34
	II	44,68	50,43	53,78	57,17
	I	43,04	48,58	51,81	55,08
B	IV	39,60	44,70	47,67	50,68
	III	38,15	43,06	45,92	48,82
	II	36,75	41,48	44,23	47,02
	I	35,40	39,96	42,61	45,30
A	V	32,57	36,76	39,20	41,67
	IV	31,38	35,42	37,77	40,15
	III	30,23	34,12	36,39	38,69
	II	29,12	32,86	35,04	37,25
	I	28,05	31,66	33,76	35,89

ANEXO V

(Anexo II à Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009)

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DA CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO VENCIMENTO BÁSICO			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2015	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	6.031,07	6.806,85	7.258,79	7.716,69
	II	5.794,69	6.540,07	6.974,29	7.414,24
	I	5.567,57	6.283,73	6.700,94	7.123,64
B	V	5.107,87	5.764,90	6.147,66	6.535,46
	IV	4.907,66	5.538,94	5.906,69	6.279,30
	III	4.715,31	5.321,84	5.675,19	6.033,19
	II	4.530,51	5.113,27	5.452,77	5.796,74
	I	4.352,93	4.912,85	5.239,04	5.569,52
A	V	3.993,52	4.507,21	4.806,47	5.109,66
	IV	3.837,00	4.330,56	4.618,08	4.909,40
	III	3.686,60	4.160,81	4.437,07	4.716,96
	II	3.542,12	3.997,75	4.263,18	4.532,10
	I	3.403,28	3.841,05	4.096,07	4.354,46

ANEXO VI

(Anexo III à Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009)

TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE EM POLÍTICAS SOCIAIS - GDAPS

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAPS			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2015	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	58,55	66,08	70,47	74,92
	II	56,10	63,32	67,52	71,78
	I	53,67	60,57	64,59	68,66
B	V	51,23	57,82	61,66	65,55
	IV	48,79	55,06	58,72	62,42
	III	46,37	52,33	55,80	59,32
	II	43,93	49,58	52,87	56,21
	I	41,50	46,84	49,95	53,10
A	V	39,06	44,09	47,02	49,99
	IV	36,62	41,33	44,07	46,85
	III	34,19	38,59	41,15	43,75
	II	31,75	35,84	38,22	40,63
	I	29,27	33,04	35,23	37,45

ANEXO VII

(Anexo II à Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005)

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DAS CARREIRAS DO DNIT

a) Vencimento Básico dos Cargos da Carreira de Infraestrutura de Transportes

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			1º de janeiro de 2010	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Analista em Infraestrutura de Transportes	Especial	III	5.628,22	6.352,18	6.773,94	7.201,24
		II	5.464,13	6.166,99	6.576,44	6.991,29
		I	5.305,24	5.987,66	6.385,21	6.787,99
	B	V	4.912,30	5.544,17	5.912,28	6.285,23

		IV	4.769,56	5.383,07	5.740,48	6.102,60
		III	4.630,77	5.226,43	5.573,44	5.925,02
		II	4.495,66	5.073,94	5.410,82	5.752,15
		I	4.364,98	4.926,45	5.253,54	5.584,94
	A	V	4.041,30	4.561,14	4.863,97	5.170,80
		IV	3.923,56	4.428,25	4.722,26	5.020,15
		III	3.809,27	4.299,26	4.584,71	4.873,92
		II	3.698,22	4.173,93	4.451,05	4.731,83
		I	3.590,21	4.052,02	4.321,06	4.593,63

b) Vencimento Básico dos Cargos da Carreira de Suporte à Infraestrutura de Transportes

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			1º de janeiro de 2010	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019	
Técnico de Suporte em Infraestrutura de Transportes	Especial	III	2.046,49	2.309,73	2.463,09	2.618,46	
		II	2.006,30	2.264,37	2.414,72	2.567,04	
		I	1.966,48	2.219,43	2.366,79	2.516,09	
	B	V	1.909,12	2.154,69	2.297,75	2.442,70	
		IV	1.872,26	2.113,09	2.253,39	2.395,54	
		III	1.835,50	2.071,60	2.209,15	2.348,50	
		II	1.798,77	2.030,15	2.164,94	2.301,51	
		I	1.764,01	1.990,92	2.123,10	2.257,03	
		A	V	1.729,61	1.952,09	2.081,70	2.213,02
			IV	1.678,59	1.894,51	2.020,29	2.147,74
	III		1.646,34	1.858,11	1.981,48	2.106,47	
	II		1.614,28	1.821,93	1.942,89	2.065,45	
	I		1.581,88	1.785,36	1.903,90	2.024,00	

c) Vencimento Básico dos Cargos da Carreira de Analista Administrativo

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			1º de janeiro de 2010	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019	
Analista Administrativo	Especial	III	5.457,22	6.159,19	6.568,13	6.982,45	
		II	5.237,13	5.910,79	6.303,23	6.700,85	
		I	5.026,24	5.672,77	6.049,41	6.431,02	
	B	V	4.611,30	5.204,46	5.550,01	5.900,11	
		IV	4.425,56	4.994,82	5.326,45	5.662,45	
		III	4.246,77	4.793,04	5.111,27	5.433,69	
		II	4.075,66	4.599,92	4.905,33	5.214,76	
		I	3.910,98	4.414,05	4.707,12	5.004,05	
		A	V	3.754,30	4.237,22	4.518,55	4.803,58
			IV	3.443,56	3.886,51	4.144,55	4.406,00

	III	3.305,27	3.730,43	3.978,11	4.229,06
	II	3.172,22	3.580,27	3.817,98	4.058,82
	I	3.044,21	3.435,79	3.663,91	3.895,03

d) Vencimento Básico dos Cargos da Carreira de Técnico Administrativo

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			1º de janeiro de 2010	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019	
Técnico Administrativo	Especial	III	2.706,49	3.054,63	3.257,44	3.462,92	
		II	2.592,30	2.925,75	3.120,00	3.316,82	
		I	2.483,48	2.802,93	2.989,03	3.177,58	
	B	V	2.331,12	2.630,97	2.805,66	2.982,64	
		IV	2.233,26	2.520,53	2.687,88	2.857,43	
		III	2.139,50	2.414,71	2.575,03	2.737,47	
		II	2.048,77	2.312,31	2.465,83	2.621,38	
		I	1.963,01	2.215,51	2.362,61	2.511,65	
		A	V	1.879,61	2.121,39	2.262,24	2.404,94
			IV	1.765,59	1.992,70	2.125,00	2.259,05
	III		1.690,34	1.907,77	2.034,44	2.162,77	
	II		1.619,28	1.827,57	1.948,91	2.071,85	
	I		1.581,70	1.785,16	1.903,68	2.023,77	

ANEXO VIII

(Anexo V à Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005)

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO DNIT

a) Vencimento básico dos cargos de nível superior de Arquiteto, de Economista, de Engenheiro, de Engenheiro Agrônomo, de Engenheiro de Operações, de Estatístico e de Geólogo

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			1º de janeiro de 2010	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Arquiteto	Especial	III	5.628,22	6.352,18	6.773,94	7.201,24
		II	5.503,13	6.211,00	6.623,38	7.041,19
		I	5.380,24	6.072,31	6.475,48	6.883,96
Engenheiro	C	VI	5.223,30	5.895,18	6.286,59	6.683,15
		V	5.106,56	5.763,42	6.146,08	6.533,79
		IV	4.992,77	5.634,99	6.009,13	6.388,19

Engenheiro Agrônomo		III	4.881,66	5.509,59	5.875,40	6.246,03	
		II	4.772,98	5.386,93	5.744,60	6.106,97	
		I	4.666,30	5.266,53	5.616,20	5.970,48	
Engenheiro de Operações	B	VI	4.530,56	5.113,33	5.452,83	5.796,80	
		V	4.429,27	4.999,01	5.330,92	5.667,20	
IV		4.331,22	4.888,35	5.212,91	5.541,75		
III		4.235,21	4.779,99	5.097,36	5.418,90		
Estatístico		II	4.141,70	4.674,45	4.984,81	5.299,26	
		I	4.049,29	4.570,15	4.873,59	5.181,02	
Geólogo		A	V	3.931,08	4.436,74	4.731,32	5.029,77
			IV	3.843,86	4.338,30	4.626,34	4.918,18
			III	3.758,19	4.241,61	4.523,23	4.808,56
			II	3.673,94	4.146,52	4.421,83	4.700,76
	I		3.591,95	4.053,99	4.323,15	4.595,86	

b) Vencimento básico dos cargos de nível intermediário de Agente de Serviços de Engenharia, de Técnico de Estradas e de Tecnologista

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			1º de janeiro de 2010	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Agente de Serviços de Engenharia	Especial	III	2.046,49	2.309,73	2.463,09	2.618,46
		II	2.006,30	2.264,37	2.414,72	2.567,04
		I	1.967,48	2.220,56	2.367,99	2.517,37
	C	VI	1.910,12	2.155,82	2.298,96	2.443,98
		V	1.872,26	2.113,09	2.253,39	2.395,54
		IV	1.835,50	2.071,60	2.209,15	2.348,50
		III	1.799,77	2.031,28	2.166,14	2.302,79
		II	1.764,01	1.990,92	2.123,10	2.257,03
		I	1.729,61	1.952,09	2.081,70	2.213,02
		Técnico de Estradas	VI	1.679,59	1.895,64	2.021,50
V	1.646,34		1.858,11	1.981,48	2.106,47	
IV	1.614,28		1.821,93	1.942,89	2.065,45	
III	1.581,88		1.785,36	1.903,90	2.024,00	
II	1.550,86		1.750,35	1.866,56	1.984,31	
I	1.521,35		1.717,04	1.831,05	1.946,55	
Tecnologista	A	V	1.476,97	1.666,95	1.777,63	1.889,77
		IV	1.447,63	1.633,84	1.742,32	1.852,23
		III	1.419,75	1.602,37	1.708,76	1.816,55
		II	1.391,33	1.570,30	1.674,56	1.780,19
		I	1.364,25	1.539,73	1.641,97	1.745,54

c) Vencimento básico dos demais cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do DNIT

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2010	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	3.842,22	4.336,45	4.624,37	4.916,08
	II	3.759,17	4.242,72	4.524,41	4.809,82
	I	3.678,43	4.151,59	4.427,23	4.706,51
C	VI	3.503,63	3.954,31	4.216,85	4.482,86
	V	3.428,47	3.869,48	4.126,39	4.386,69
	IV	3.354,43	3.785,91	4.037,28	4.291,96
	III	3.282,47	3.704,70	3.950,67	4.199,88
	II	3.211,53	3.624,63	3.865,29	4.109,12
	I	3.142,57	3.546,80	3.782,29	4.020,88
	B	VI	2.992,94	3.377,92	3.602,20
V		2.927,72	3.304,32	3.523,71	3.745,98
IV		2.865,31	3.233,88	3.448,59	3.666,13
III		2.803,67	3.164,31	3.374,40	3.587,26
II		2.742,75	3.095,55	3.301,08	3.509,32
I		2.684,51	3.029,82	3.230,99	3.434,80
A	V	2.556,05	2.884,84	3.076,38	3.270,44
	IV	2.500,85	2.822,54	3.009,94	3.199,81
	III	2.451,57	2.766,92	2.950,63	3.136,76
	II	2.403,50	2.712,66	2.892,77	3.075,25
	I	2.356,37	2.659,47	2.836,05	3.014,95

d) Vencimento básico dos demais cargos de nível intermediário do Plano Especial de Cargos do DNIT

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2010	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	2.429,23	2.741,70	2.923,74	3.108,17
	II	2.369,74	2.674,56	2.852,14	3.032,06
	I	2.311,70	2.609,06	2.782,28	2.957,79
C	VI	2.202,40	2.485,70	2.650,73	2.817,95
	V	2.147,95	2.424,24	2.585,20	2.748,28
	IV	2.095,83	2.365,42	2.522,47	2.681,59
	III	2.045,00	2.308,05	2.461,29	2.616,55
	II	1.995,44	2.252,12	2.401,64	2.553,14
	I	1.946,11	2.196,44	2.342,27	2.490,03
B	VI	1.853,22	2.091,60	2.230,47	2.371,17
	V	1.807,95	2.040,51	2.175,99	2.313,25

	IV	1.764,80	1.991,81	2.124,05	2.258,04
	III	1.721,76	1.943,23	2.072,25	2.202,97
	II	1.679,79	1.895,86	2.021,74	2.149,27
	I	1.637,87	1.848,55	1.971,29	2.095,64
A	V	1.560,38	1.761,09	1.878,02	1.996,49
	IV	1.522,05	1.717,83	1.831,89	1.947,45
	III	1.484,68	1.675,66	1.786,91	1.899,63
	II	1.449,25	1.635,67	1.744,27	1.854,30
	I	1.413,73	1.595,58	1.701,52	1.808,85

e) Vencimento básico dos cargos de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos do DNIT

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2010	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	1.170,02	1.320,52	1.408,20	1.497,03
	II	1.147,74	1.295,37	1.381,38	1.468,52
	I	1.124,59	1.269,25	1.353,52	1.438,90

ANEXO IX

(Anexo VII à Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005)

TABELA DE VALOR DO PONTO DAS GRATIFICAÇÕES DE DESEMPENHO A QUE SE REFEREM OS ART. 15, ART.15-A E ART. 15-B

a) Valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividade de Infraestrutura de Transportes - GDAIT

Tabela I: valor do ponto da GDAIT para os cargos de Analista em Infraestrutura de Transportes da Carreira de Infraestrutura de Transportes

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAIT			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2015	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	89,57	101,10	107,81	114,61
	II	88,25	99,60	106,21	112,91
	I	86,95	98,13	104,65	111,25
B	V	83,61	94,37	100,64	106,99
	IV	82,37	92,96	99,13	105,38
	III	81,15	91,58	97,66	103,82
	II	79,95	90,24	96,23	102,30
	I	78,77	88,90	94,80	100,78
A	V	75,74	85,49	91,17	96,92
	IV	74,25	83,80	89,36	95,00

	III	72,79	82,15	87,60	93,13
	II	71,36	80,53	85,88	91,30
	I	69,96	78,96	84,20	89,51

Tabela II: valor do ponto da GDAIT para os cargos de Técnico de Suporte em Infraestrutura de Transportes da Carreira de Suporte à Infraestrutura de Transportes

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAIT			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2015	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	49,76	56,16	59,89	63,67
	II	48,78	55,05	58,71	62,41
	I	47,82	53,97	57,55	61,18
B	V	45,98	51,90	55,35	58,84
	IV	45,08	50,88	54,26	57,68
	III	44,20	49,88	53,19	56,55
	II	43,33	48,90	52,15	55,44
	I	42,48	47,95	51,13	54,36
A	V	39,70	44,80	47,77	50,78
	IV	38,54	43,50	46,39	49,32
	III	37,42	42,24	45,04	47,88
	II	36,33	41,01	43,73	46,49
	I	35,27	39,81	42,45	45,13

b) Valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividade de Transportes - GDIT

Tabela I: valor do ponto da GDIT para os cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do DNIT referidos no art. 3º-A da Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO DO PONTO DA GDAIT			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			1º de janeiro de 2015	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Arquiteto	Especial	III	89,57	101,10	107,81	114,61
		II	88,25	99,60	106,21	112,91
		I	86,95	98,13	104,65	111,25
Engenheiro	C	VI	84,42	95,28	101,61	108,02
		V	83,17	93,86	100,09	106,40
		IV	81,94	92,48	98,62	104,84
III		80,73	91,11	97,16	103,29	
II		79,54	89,77	95,73	101,77	
I		78,36	88,44	94,31	100,26	
Engenheiro de Operações Estatístico	B	VI	76,08	85,86	91,56	97,34
		V	74,96	84,60	90,22	95,91
		IV	73,85	83,35	88,88	94,49

Geólogo		III	72,76	82,12	87,57	93,09
		II	71,68	80,90	86,27	91,71
		I	70,62	79,70	84,99	90,35
	A	V	68,56	77,38	82,52	87,73
		IV	67,55	76,24	81,30	86,43
		III	66,55	75,11	80,10	85,15
		II	65,57	74,01	78,92	83,90
		I	64,60	72,91	77,75	82,65

Tabela II: valor do ponto da GDIT para os cargos de nível intermediário do Plano Especial de Cargos do DNIT referidos no art. 3º-A da Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDIT			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			1º de janeiro de 2015	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Agente de Serviços de Engenharia	Especial	III	49,76	56,16	59,89	63,67
		II	48,98	55,28	58,95	62,67
		I	48,21	54,41	58,02	61,68
	C	VI	46,81	52,83	56,34	59,89
		V	46,07	51,99	55,44	58,94
		IV	45,34	51,17	54,57	58,01
		III	44,63	50,37	53,71	57,10
		II	43,93	49,58	52,87	56,21
		I	43,24	48,80	52,04	55,32
		B	VI	41,98	47,38	50,53
	V		41,32	46,63	49,73	52,87
	IV		40,67	45,90	48,95	52,04
	III		40,03	45,18	48,18	51,22
	II		39,40	44,47	47,42	50,41
	I		38,78	43,77	46,68	49,62
Técnico de Estradas	A	V	37,65	42,49	45,31	48,17
		IV	37,06	41,83	44,61	47,42
		III	36,48	41,18	43,91	46,68
		II	35,91	40,53	43,22	45,95
		I	35,34	39,88	42,53	45,21
Tecnologista	A	V	37,65	42,49	45,31	48,17
		IV	37,06	41,83	44,61	47,42
		III	36,48	41,18	43,91	46,68
		II	35,91	40,53	43,22	45,95
		I	35,34	39,88	42,53	45,21

c) Valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do DNIT - GDADNIT

Tabela I: valor do ponto da GDADNIT para os cargos de Analista Administrativo da Carreira de Analista Administrativo

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDADNIT			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º de janeiro de	1º de janeiro de	1º de janeiro de	1º de janeiro de

		2015	2017	2018	2019
Especial	III	62,32	70,34	75,01	79,74
	II	61,70	69,63	74,25	78,93
	I	61,09	68,95	73,53	78,17
B	V	59,89	67,59	72,08	76,63
	IV	59,30	66,93	71,37	75,87
	III	58,71	66,26	70,66	75,12
	II	58,13	65,61	69,97	74,38
	I	57,55	64,96	69,27	73,64
A	V	56,42	63,67	67,90	72,18
	IV	55,86	63,04	67,23	71,47
	III	55,31	62,42	66,56	70,76
	II	54,76	61,80	65,90	70,06
	I	54,22	61,19	65,25	69,37

Tabela II: valor do ponto da GDADNIT para os cargos de Técnico-Administrativo da Carreira de Técnico Administrativo

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDADNIT			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2015	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	35,95	40,58	43,27	46,00
	II	35,42	39,98	42,63	45,32
	I	34,90	39,39	42,01	44,66
B	V	33,56	37,88	40,40	42,95
	IV	33,06	37,31	39,79	42,30
	III	32,57	36,76	39,20	41,67
	II	32,09	36,21	38,61	41,05
	I	31,62	35,69	38,06	40,46
A	V	30,40	34,31	36,59	38,90
	IV	29,95	33,81	36,05	38,32
	III	29,51	33,30	35,51	37,75
	II	29,07	32,81	34,99	37,20
	I	28,64	32,33	34,48	36,66

d) Valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do Plano Especial de Cargos do DNIT - GDAPEC

Tabela I: valor do ponto da GDAPEC para os demais cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do DNIT

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAPEC			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2015	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	78,47	88,57	94,45	100,41

	II	77,31	87,25	93,04	98,91
	I	76,17	85,97	91,68	97,46
C	VI	74,31	83,87	89,44	95,08
	V	73,21	82,63	88,12	93,68
	IV	72,13	81,41	86,82	92,30
	III	71,06	80,20	85,52	90,91
	II	70,01	79,01	84,26	89,58
	I	68,98	77,85	83,02	88,26
B	VI	67,30	75,96	81,00	86,11
	V	66,31	74,84	79,81	84,84
	IV	65,33	73,73	78,63	83,59
	III	64,36	72,64	77,46	82,35
	II	63,41	71,57	76,32	81,13
	I	62,47	70,51	75,19	79,93
A	V	60,95	68,79	73,36	77,99
	IV	60,05	67,77	72,27	76,83
	III	59,16	66,77	71,20	75,69
	II	58,29	65,79	70,16	74,59
	I	57,43	64,82	69,12	73,48

Tabela II: valor do ponto da GDAPEC para os demais cargos de nível intermediário do Plano Especial de Cargos do DNIT

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAPEC			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2015	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	38,72	43,70	46,60	49,54
	II	38,15	43,06	45,92	48,82
	I	37,59	42,43	45,25	48,10
C	VI	36,67	41,39	44,14	46,92
	V	36,13	40,78	43,49	46,23
	IV	35,60	40,18	42,85	45,55
	III	35,07	39,58	42,21	44,87
	II	34,55	38,99	41,58	44,20
	I	34,04	38,42	40,97	43,55
B	VI	33,21	37,49	39,98	42,50
	V	32,72	36,93	39,38	41,86
	IV	32,24	36,38	38,80	41,25
	III	31,76	35,85	38,23	40,64
	II	31,29	35,31	37,65	40,03
	I	30,83	34,80	37,11	39,45
A	V	30,08	33,94	36,19	38,47
	IV	29,64	33,45	35,67	37,92
	III	29,20	32,96	35,15	37,37
	II	28,77	32,47	34,63	36,81

	I	28,34	31,99	34,11	36,26
--	---	-------	-------	-------	-------

Tabela III: valor do ponto da GDAPEC para os cargos de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos do DNIT

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAPEC			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º de janeiro de 2015	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Especial	III	12,27	13,84	14,76	15,69
	II	11,90	13,43	14,32	15,22
	I	11,81	13,33	14,22	15,12

ANEXO X

(Anexo VIII à Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005)

TABELA DE VALOR DA GRATIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO - GQ

a) Cargos da Carreira de Infraestrutura de Transportes, cargos da Carreira de Analista Administrativo, cargos de nível superior de Arquiteto, de Economista, de Engenheiro, de Engenheiro Agrônomo, de Engenheiro de Operações, de Estatístico e de Geólogo do Plano Especial de Cargos do DNIT

Em R\$

CARGOS	VALOR DA GQ							
	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE							
	1º de janeiro de 2010		1º de janeiro de 2017		1º de janeiro de 2018		1º de janeiro de 2019	
	Nível I	Nível II	Nível I	Nível II	Nível I	Nível II	Nível I	Nível II
Analista em Infraestrutura de Transportes								
Analista Administrativo								
Arquiteto								
Economista	554,02	1.108,04	625,28	1.250,57	666,80	1.333,60	708,86	1.417,72
Engenheiro								
Engenheiro Agrônomo								
Engenheiro de Operações								

Estatístico								
Geólogo								

b) Cargos de nível intermediário de Agente de Serviços de Engenharia, de Técnico de Estradas e de Tecnologista do Plano Especial de Cargos do DNIT

Em R\$

CARGOS	VALOR DA GQ EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE							
	1º de janeiro de 2010		1º de janeiro de 2017		1º de janeiro de 2018		1º de janeiro de 2019	
	Nível I	Nível II	Nível I	Nível II	Nível I	Nível II	Nível I	Nível II
Agente de Serviços de Engenharia								
Técnico de Estradas	204,55	410,00	230,86	462,74	246,19	493,46	261,72	524,59
Tecnologista								

c) Demais cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do DNIT

Em R\$

CARGOS	VALOR DA GQ EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE							
	1º de janeiro de 2010		1º de janeiro de 2017		1º de janeiro de 2018		1º de janeiro de 2019	
	Nível I	Nível II	Nível I	Nível II	Nível I	Nível II	Nível I	Nível II
Cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do DNIT, referidos no art. 3º-B da Lei nº 11.171, de 2005	389,72	779,44	439,85	879,70	469,05	938,11	498,64	997,28

ANEXO XI

TERMO DE OPÇÃO

PLANO/CARREIRA/CARGO _____		
Nome: _____		Cargo: _____
Matrícula SIAPE: _____	Unidade de Lotação: _____	Unidade Pagadora: _____
	Cidade: _____	UF: _____
Servidor ativo () Aposentado () Pensionista ()		
<p>Venho, observando o disposto na Lei nº _____ de ___ de _____ de _____, optar pela incorporação da gratificação de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, nos termos dos art. 5º a art. 9º, renunciando:</p> <p>a) se for o caso, à forma de cálculo de incorporação da gratificação de desempenho reconhecida por decisão administrativa ou judicial, inclusive transitada em julgado; e</p> <p>b) ao direito de pleitear, na via administrativa ou judicial, quaisquer valores ou vantagens decorrentes da forma de cálculo da gratificação de desempenho incorporada aos proventos, salvo em caso de comprovado erro material.</p> <p>Ocorrendo pagamento em duplicidade de valores referentes às gratificações de desempenho previstas na referida Lei, autorizo o ente público a reaver a respectiva importância administrativamente, por meio de desconto direto nos proventos.</p> <p>Autorizo, ainda, a União, autarquia ou fundação pública federal, se for o caso, a apresentar este Termo perante o Poder Judiciário.</p> <p>Local e data _____, ____/____/____.</p> <p>_____</p> <p>Assinatura</p>		
Recebido em: ____/____/____. <p>_____</p> <p>Assinatura e matrícula ou carimbo do servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC</p>		

EM Nº 00157/MP

Brasília, 21 de julho de 2016.

Excelentíssimo Senhor Vice-presidente da República, No Exercício do Cargo de Presidente da República,

1. Tenho a honra de submeter à apreciação de Vossa Excelência a anexa proposta

de Projeto de Lei que dispõe sobre a reestruturação remuneratória de Planos de Cargos, Quadros e Carreiras do Poder Executivo Federal.

2. As medidas propostas buscam suprir demanda da Administração Pública Federal por pessoal especializado, valorizar os servidores públicos e atrair e reter profissionais cuja qualificação seja compatível com a natureza e o grau de complexidade das atribuições das carreiras e cargos que integram os Quadros do Poder Executivo Federal, condicionante para a consolidação de uma inteligência permanente no Estado.

3. Neste sentido, dando continuidade ao movimento de reestruturação remuneratória que vem sendo promovida para os cargos do Poder Executivo, e principalmente tendo em conta a situação fiscal e econômica pela qual passa o país, a proposta em tela traz ajustes na remuneração dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar das Carreiras de Policial Federal e de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, da Carreira de Perito Federal Agrário de que trata a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais de que trata a Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, e das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT de que trata a Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005.

4. A proposta também prevê a possibilidade de opção pela forma de percepção da gratificação de desempenho por aposentados e pensionistas aos quais se apliquem os arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, e a inclusão da menção, nas regras de incorporação das gratificações de desempenho às aposentadorias e pensões, ao art. 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, incluída pela Emenda Constitucional nº 70, de 29 de março de 2012.

5. Ademais, tem-se que a recomposição remuneratória das carreiras e planos abordados anteriormente, possui o custo total da ordem de **R\$ 2.010.400.498,00** em 2017, de **R\$ 548.206.868,00** em 2018 e de **R\$ 546.660.923,00** em 2019.

6. Cabe ressaltar que os efeitos financeiros relativos ao exercício de 2017 decorrentes da reestruturação remuneratória em pauta, serão considerados no rol de autorizações específicas do Anexo V do Projeto de Lei Orçamentária Anual para 2017 - PLOA-2017, em fase de elaboração, bem como as correspondentes dotações orçamentárias, devendo os impactos orçamentários a partir de 2018, serem incorporados nas respectivas leis orçamentárias de cada exercício.

7. São essas, Senhor Vice-Presidente, as razões que me levam a submeter à elevada apreciação de Vossa Excelência, a anexa proposta de Projeto de Lei.

Respeitosamente,

DYOGO HENRIQUE DE OLIVEIRA

Ministro de Estado do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Interino

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 41, DE 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. 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. 6º-A. 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 Constitucional e que tenha se aposentado ou venha a se aposentar por invalidez permanente, com fundamento no inciso I do § 1º do art. 40 da Constituição Federal, tem direito a proventos de aposentadoria calculados com base na remuneração do cargo efetivo em que se der a aposentadoria, na forma da lei, não sendo aplicáveis as disposições constantes dos §§ 3º, 8º e 17 do art. 40 da Constituição Federal.

Parágrafo único. Aplica-se ao valor dos proventos de aposentadorias concedidas com base no *caput* o disposto no art. 7º desta Emenda Constitucional, observando-se igual critério de revisão às pensões derivadas dos proventos desses servidores. [\(Artigo acrescido pela Emenda Constitucional nº 70, de 2012\)](#)

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.

Art. 8º Até que seja fixado o valor do subsídio de que trata o art. 37, XI, da Constituição Federal, será considerado, para os fins do limite fixado naquele inciso, o valor da maior remuneração atribuída por lei na data de publicação desta Emenda a Ministro do Supremo Tribunal Federal, a título de vencimento, de representação mensal e da parcela

recebida em razão de tempo de serviço, 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 da maior remuneração mensal de Ministro do Supremo Tribunal Federal a que se refere este artigo, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos.

.....

.....

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 47, DE 5 DE JULHO DE 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-de-obra, 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.

Brasília, em 5 de julho de 2005

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

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 70, DE 29 DE MARÇO DE 2012

Acrescenta art. 6º-A à Emenda Constitucional nº 41, de 2003, para estabelecer critérios para

o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data da publicação daquela Emenda Constitucional.

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 Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 6º-A:

"Art. 6º-A. 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 Constitucional e que tenha se aposentado ou venha a se aposentar por invalidez permanente, com fundamento no inciso I do § 1º do art. 40 da Constituição Federal, tem direito a proventos de aposentadoria calculados com base na remuneração do cargo efetivo em que se der a aposentadoria, na forma da lei, não sendo aplicáveis as disposições constantes dos §§ 3º, 8º e 17 do art. 40 da Constituição Federal.

Parágrafo único. Aplica-se ao valor dos proventos de aposentadorias concedidas com base no caput o disposto no art. 7º desta Emenda Constitucional, observando-se igual critério de revisão às pensões derivadas dos proventos desses servidores."

Art. 2º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, assim como as respectivas autarquias e fundações, procederão, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da entrada em vigor desta Emenda Constitucional, à revisão das aposentadorias, e das pensões delas decorrentes, concedidas a partir de 1º de janeiro de 2004, com base na redação dada ao § 1º do art. 40 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, com efeitos financeiros a partir da data de promulgação desta Emenda Constitucional.

Art. 3º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de março de 2012.

Mesa da Câmara dos Deputados

Mesa do Senado Federal

Deputado MARCO MAIA
Presidente

Senador JOSÉ SARNEY
Presidente

Deputada ROSE DE FREITAS
1ª Vice-Presidente

Senadora MARTA SUPLICY
1ª Vice-Presidente

Deputado EDUARDO DA FONTE
2º Vice-Presidente

Senador WALDEMIR MOKA
2º Vice-Presidente

Deputado EDUARDO GOMES
1º Secretário

Senador CÍCERO LUCENA
1º Secretário

Deputado JORGE TADEU MUDALEN

Senador JOÃO RIBEIRO

2º Secretário

Deputado INOCÊNCIO OLIVEIRA
3º Secretário

Deputado JÚLIO DELGADO
4º Secretário

2º Secretário

Senador JOÃO VICENTE CLAUDINO
3º Secretário

Senador CIRO NOGUEIRA
4º Secretário

LEI Nº 11.358, DE 19 DE OUTUBRO DE 2006

Dispõe sobre a remuneração dos cargos das Carreiras de Procurador da Fazenda Nacional, Advogado da União, Procurador Federal e Defensor Público da União de que tratam a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001 e a Lei nº 10.549, de 13 de novembro de 2002, da Carreira de Procurador do Banco Central do Brasil, de que trata a Lei nº 9.650 de 27 de maio de 1998, da Carreira Policial Federal, de que trata a Lei nº 9.266, de 15 de março de 1996, e a reestruturação dos cargos da Carreira de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998, e dá outras providências.

Faço saber que o **PRESIDENTE DA REPÚBLICA** adotou a Lei nº 305, de 2006, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Renan Calheiros, 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, combinado com o art. 12 da Resolução nº 1, de 2002-CN, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º A partir de 1º de julho de 2006 e 1º de agosto de 2006, conforme especificado nos Anexos I, II, III e VI desta Lei, respectivamente, passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, os titulares dos cargos das seguintes Carreiras: [*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 11.490, de 20/6/2007*](#)

I - Procurador da Fazenda Nacional;

II - Advogado da União;

III - Procurador Federal;

IV - Defensor Público da União;

V - Procurador do Banco Central do Brasil;

VI - Carreira Policial Federal; e

VII - Carreira de Policial Rodoviário Federal.

VIII - Carreira Policial Civil dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima. [*\(Inciso acrescido pela Medida Provisória nº 341, de 29/12/2006, convertida na Lei nº 11.490, de 20/6/2007\)*](#)

§ 1º Aplica-se o disposto no *caput* deste artigo aos integrantes dos quadros suplementares da Advocacia-Geral da União de que trata o art. 46 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001.

§ 2º Os valores do subsídio dos integrantes das Carreiras de que trata o *caput* deste artigo são os fixados nos Anexos I, II, III e VI desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas neles especificadas. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 11.490, de 20/6/2007](#))

Art. 2º Estão compreendidas no subsídio e não são mais devidas aos integrantes das Carreiras e quadros suplementares de que tratam os incisos I a V do *caput* deste artigo e o § 1º do art. 1º desta Lei as seguintes parcelas remuneratórias:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Jurídica - GDAJ;

III - Pro labore de que tratam a Lei nº 7.711, de 22 de dezembro de 1988, e o art. 4º da Lei nº 10.549, de 13 de novembro de 2002; e

IV - Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

ANEXO II
TABELA DE SUBSÍDIOS PARA A CARREIRA POLICIAL FEDERAL

a) Quadro I ([Quadro I do Anexo II com redação dada pela Lei nº 12.775, de 28/12/2012, a partir de 1/1/2013](#))

Em R\$

CARGO	CATEGORIA	VALOR DO SUBSÍDIO			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º FEV 2009	1º JAN 2013	1º JAN 2014	1º JAN 2015
Delegado de Polícia Federal Perito Criminal Federal	ESPECIAL	19.699,82	20.684,81	21.719,05	22.805,00
	PRIMEIRA	17.498,40	18.373,32	19.291,99	20.256,59
	SEGUNDA	14.970,60	15.719,13	16.505,09	17.330,34
	TERCEIRA	13.368,68	14.037,11	15.370,64	16.830,85

b) Quadro II: Valor do Subsídio dos Cargos de Agente de Polícia Federal, Escrivão de Polícia Federal e Papiloscopista Policial Federal. ([Quadro com redação dada pelo Anexo I à Medida Provisória nº 650, de 30/6/2014, convertida na Lei nº 13.034, de 28/10/2014](#))

CARGO	CLASSE	VALOR DO SUBSÍDIO (R\$)		
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
		1º FEV 2009	20 JUN 2014*	1º JAN 2015
Agente de Polícia	Especial	11.879,08	13.304,57	13.756,93

Federal Escrivão de Polícia Federal Papiloscopista Policial Federal	1ª Classe	9.468,92	10.605,19	10.965,77
	2ª Classe	7.885,99	8.832,31	9.132,61
	3ª Classe	7.514,33	8.416,05	8.702,20

* Pagamento do aumento condicionado à existência de dotação orçamentária e autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias, nos termos do § 1º do art. 169 da Constituição.

ANEXO III

(Anexo III com redação dada pela Lei nº 12.775, de 28/12/2012, a partir de 1/1/2013)

TABELA DE SUBSÍDIOS PARA A CARREIRA DE POLICIAL RODOVIÁRIO FEDERAL

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO		
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
		1º JAN 2013	1º JAN 2014	1º JAN 2015
ESPECIAL	III	11.092,44	11.658,15	12.206,09
	II	10.769,36	11.318,59	11.850,57
	I	10.455,69	10.988,93	11.505,41
PRIMEIRA	VI	9.863,86	10.366,91	10.854,16
	V	9.576,56	10.064,96	10.538,02
	IV	9.297,63	9.771,81	10.231,08
	III	9.026,82	9.487,19	9.933,09
	II	8.763,91	9.210,87	9.643,78
	I	8.508,65	8.942,59	9.362,89
SEGUNDA	VI	7.830,34	8.229,69	8.616,49
	V	7.752,81	8.148,21	8.531,17
	IV	7.676,05	8.067,53	8.446,71
	III	7.600,05	7.987,66	8.363,08
	II	7.524,81	7.908,57	8.280,27
	I	7.450,30	7.830,27	8.198,29
TERCEIRA	III	6.229,55	6.547,26	6.854,98
	II	6.167,87	6.482,43	6.787,11
	I	6.106,81	6.418,25	6.719,91

LEI Nº 10.550, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2002

Dispõe sobre a estruturação da Carreira de Perito Federal Agrário, a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário - GDAPA e da Gratificação Especial de Perito Federal Agrário - GEPRÁ, e dá outras providências.

Faço saber que o **PRESIDENTE DA REPÚBLICA** adotou a Medida Provisória nº 47, 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 Fica estruturada a Carreira de Perito Federal Agrário, no âmbito do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, composta dos cargos efetivos de Engenheiro Agrônomo, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, integrantes do Quadro de Pessoal daquela entidade, em 1º de abril de 2002, enquadrando-se os servidores de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, 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 mediante opção irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de 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 § 2º, 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. 1º-A A partir de 1º de março de 2008, a estrutura da Carreira de Perito Federal Agrário passa a ser a constante do Anexo I-A desta Lei, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo I-B desta Lei. ([Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 431, convertida na Lei nº 11.784, de 22/9/2008](#))

Art. 2º Os ocupantes do cargo de Engenheiro Agrônomo do Quadro de Pessoal do INCRA que integrarem a Carreira de Perito Federal Agrário têm por atribuições o planejamento, a coordenação, a orientação, a implementação, o acompanhamento e a fiscalização de atividades compatíveis com sua habilitação profissional inerentes às políticas agrárias e, mais especificamente: (["Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 11.090, de 7/1/2005](#))

I - a vistoria, avaliação e perícia de imóveis rurais, com vistas na verificação do cumprimento da função social da propriedade, indenização de imóveis rurais e defesa técnica em processos administrativos e judiciais referentes à obtenção de imóveis rurais; ([Inciso com redação dada pela Lei nº 11.090, de 7/1/2005](#))

II - o pronunciamento técnico a respeito de alienações de terras em projetos de regularização fundiária, reforma agrária e colonização;

III - o pronunciamento conclusivo sobre a viabilidade técnica, econômica e ambiental, relativo à obtenção de áreas para fins de reforma agrária ou colonização;

IV - a participação em equipes interdisciplinares no planejamento e acompanhamento dos projetos de reforma agrária e de assentamento;

V - a realização de estudos e análises para elaboração de normas relativas à regularização fundiária, à reforma e ao desenvolvimento agrários; e

VI - a execução de outras tarefas de natureza similar, compatíveis com a sua habilitação profissional, na área de competência do INCRA.

Parágrafo único. O Poder Executivo, observado o disposto neste artigo, disciplinará as especificações de classe do cargo de Engenheiro Agrônomo da Carreira de Perito Federal Agrário.

ANEXO II
TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DA CARREIRA DE PERITO FEDERAL
AGRÁRIO

(Anexo com redação dada pela Lei nº 11.784, de 22/9/2008)

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO VENCIMENTO BÁSICO			
		A PARTIR DE 1º DE MARÇO DE 2008	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2009	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2009	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2010
ESPECIAL	III	1.484,88	3.947,51	4.126,31	4.519,69
	II	1.393,20	3.851,23	4.025,67	4.409,45
	I	1.305,84	3.757,30	3.927,48	4.301,91
C	IV	1.287,36	3.612,79	3.776,42	4.136,45
	III	1.251,89	3.524,67	3.684,31	4.035,56
	II	1.217,60	3.438,70	3.594,45	3.937,13
	I	1.184,27	3.354,83	3.506,78	3.841,10
B	IV	1.151,92	3.225,80	3.371,90	3.693,37
	III	1.120,54	3.147,12	3.289,66	3.603,29
	II	1.090,04	3.070,36	3.209,42	3.515,40
	I	1.060,51	2.995,47	3.131,14	3.429,66
A	V	1.031,75	2.880,26	3.010,71	3.297,75
	IV	1.003,85	2.810,01	2.937,28	3.217,32
	III	976,76	2.741,47	2.865,64	3.138,85
	II	950,50	2.674,60	2.795,75	3.062,29
	I	924,99	2.609,37	2.727,56	2.987,60

ANEXO III
TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE
ATIVIDADE DE PERITO FEDERAL AGRÁRIO – GDAPA

(Anexo com redação dada pelo Anexo II à Medida Provisória nº 650, de 30/6/2014, convertida na Lei nº 13.034, de 28/10/2014)

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR PONTO DA GDAPA A PARTIR DE		
		1º JUL 2010	20 JUN 2014*	1º JAN 2015
ESPECIAL	III	30,15	46,75	56,38
	II	29,41	45,20	54,32
	I	28,69	43,69	52,33
C	IV	27,59	40,69	48,14
	III	26,92	39,34	46,38

	II	26,26	38,03	44,68
	I	25,62	36,76	43,04
B	IV	24,63	34,24	39,60
	III	24,03	33,11	38,15
	II	23,44	32,01	36,75
	I	22,87	30,94	35,40
A	V	21,99	28,83	32,57
	IV	21,45	27,88	31,38
	III	20,93	26,96	30,23
	II	20,42	26,07	29,12
	I	20,14	25,28	28,05

* Pagamento do aumento condicionado à existência de dotação orçamentária e autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias, nos termos do § 1º do art. 169 da Constituição.

.....

LEI Nº 12.094, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2009

Dispõe sobre a criação da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, sobre a criação de cargos de Analista Técnico e de Agente Executivo da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, sobre a transformação de cargos na Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA, altera o Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, para adaptar os quantitativos de cargos da ANVISA, a Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, que dispõe sobre a Carreira de Analista de Infra-Estrutura e sobre o cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Infra-Estrutura Sênior, e altera a Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007, para prever a fórmula de pagamento de cargo em comissão ocupado por militar, e a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

CRIAÇÃO DE CARGOS DE ANALISTA TÉCNICO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 1º Fica criada, no âmbito do Poder Executivo, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, composta pelos cargos de Analista Técnico de Políticas Sociais, de nível superior.

Art. 2º Ficam criados na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais 2.400 (dois mil e quatrocentos) cargos efetivos de Analista Técnico de Políticas Sociais.

§ 1º O regulamento disporá sobre a lotação e o exercício dos servidores ocupantes dos cargos a que se refere este artigo, que ocorrerá exclusivamente nos órgãos da administração pública federal direta com competências relativas às políticas sociais.

§ 2º Compete ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão estabelecer a lotação dos cargos a que se refere este artigo.

§ 3º No interesse da administração, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão poderá definir lotação provisória de Analistas Técnicos de Políticas Sociais em autarquias e fundações.

§ 4º Os cargos de que trata este artigo serão estruturados em classes hierarquizadas, na forma do Anexo I desta Lei, constituídas por cargos de mesma natureza, mesmo grau de complexidade de atribuições, nível de formação e experiência exigidos para o seu desempenho.

§ 5º Além do atendimento às disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o provimento dos cargos de que trata o *caput* deste artigo fica condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I - haver prévia demonstração pelo dirigente do órgão responsável pela realização de concurso público de existência de suficiente dotação orçamentária e de autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, como determina o § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e

II - ser a demonstração de que trata o inciso I deste parágrafo formalmente submetida para análise do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que autorizará, ou não, o início de procedimentos para realização de concursos públicos.

ANEXO II

[\(Anexo com redação dada pela Lei nº 12.778, de 28/12/2012\)](#)

(Anexo II da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009)

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DA CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO VENCIMENTO BÁSICO			
		EFEITOS FINANCEIROS			
		Até 31 de dezembro de 2012	A partir de 1º de janeiro de 2013	A partir de 1º de janeiro de 2014	A partir de 1º de janeiro de 2015
ESPECIAL	III	5.151,00	5.470,36	5.743,88	6.031,07
	II	4.949,11	5.255,95	5.518,75	5.794,69
	I	4.755,13	5.049,95	5.302,45	5.567,57
B	V	4.362,51	4.632,99	4.864,63	5.107,87
	IV	4.191,52	4.451,39	4.673,96	4.907,66
	III	4.027,24	4.276,93	4.490,78	4.715,31
	II	3.869,40	4.109,30	4.314,77	4.530,51

	I	3.717,74	3.948,24	4.145,65	4.352,93
A	V	3.410,77	3.622,24	3.803,35	3.993,52
	IV	3.277,09	3.480,27	3.654,28	3.837,00
	III	3.148,64	3.343,86	3.511,05	3.686,60
	II	3.025,24	3.212,80	3.373,45	3.542,12
	I	2.906,66	3.086,87	3.241,22	3.403,28

ANEXO III

(Anexo com redação dada pela Lei nº 12.778, de 28/12/2012)

(Anexo III da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009)

TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE EM
POLÍTICAS SOCIAIS - GDAPS

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAPS			
		EFEITOS FINANCEIROS			
		Até 31 de dezembro de 2012	A partir de 1º de janeiro de 2013	A partir de 1º de janeiro de 2014	A partir de 1º de janeiro de 2015
ESPECIAL	III	50,00	53,10	55,76	58,55
	II	47,92	50,89	53,43	56,10
	I	45,84	48,68	51,11	53,67
B	V	43,76	46,47	48,79	51,23
	IV	41,68	44,26	46,47	48,79
	III	39,60	42,06	44,16	46,37
	II	37,52	39,85	41,84	43,93
	I	35,44	37,64	39,52	41,50
A	V	33,36	35,43	37,20	39,06
	IV	31,28	33,22	34,88	36,62
	III	29,20	31,01	32,56	34,19
	II	27,12	28,80	30,24	31,75
	I	25,00	26,55	27,88	29,27

LEI Nº 11.171, DE 2 DE SETEMBRO DE 2005

Dispõe sobre a criação de carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes - DNIT e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam criadas, para exercício no Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes - DNIT, as carreiras de:

I - Infra-Estrutura de Transportes, composta de cargos de Analista em Infra-Estrutura de Transportes, de nível superior, com atribuições voltadas às atividades de planejamento, gerenciamento, pesquisas e estudos, elaboração de projetos, acompanhamento de obras e fiscalização de contratos e convênios, operação e engenharia de tráfego, com vistas na construção, restauração, manutenção e operação da infra-estrutura de transportes federal, rodoviária, ferroviária, portuária e hidroviária;

II - Suporte à Infra-Estrutura de Transportes, composta de cargos de Técnico de Suporte em Infra-Estrutura de Transportes, de nível intermediário, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de planejamento, gerenciamento, pesquisas e estudos, elaboração de projetos, acompanhamento de obras e fiscalização de contratos e convênios, operação e engenharia de tráfego, com vistas na construção, restauração, manutenção e operação da infra-estrutura de transportes federal, rodoviária, ferroviária, portuária e hidroviária;

III - Analista Administrativo, composta de cargos de Analista Administrativo, de nível superior, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível superior relativas ao exercício das atribuições do DNIT, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades; e

IV - Técnico Administrativo, composta de cargos de Técnico Administrativo, de nível intermediário, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível intermediário relativas ao exercício das atribuições do DNIT, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

§ 1º As atribuições específicas dos cargos de que trata este artigo serão estabelecidas em regulamento.

§ 2º Os cargos das carreiras de que trata o *caput* deste artigo estão organizados em classes e padrões, na forma do Anexo I desta Lei.

§ 3º Aplica-se aos titulares dos cargos e carreiras referidos no *caput* deste artigo o regime jurídico instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.

§ 4º Os padrões de vencimento básico dos cargos das carreiras de que trata o *caput* deste artigo são os constantes do Anexo II desta Lei.

Art. 1º-A A estrutura remuneratória dos titulares de cargos da Carreira de que trata o inciso I do *caput* do art. 1º desta Lei terá a seguinte composição:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Infra-Estrutura de Transportes - GDAIT; e

III - Gratificação de Qualificação - GQ. ([Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 441, de 29/8/2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2/2/2009](#))

Art. 1º-B A estrutura remuneratória dos titulares de cargos da Carreira de que trata o inciso II do *caput* do art. 1º desta Lei terá a seguinte composição:

I - Vencimento Básico; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Infra-Estrutura de Transportes - GDAIT. ([Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 441, de 29/8/2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2/2/2009](#))

Art. 1º-C A estrutura remuneratória dos titulares de cargos da Carreira de que trata o inciso III do *caput* do art. 1º desta Lei terá a seguinte composição:

- I - Vencimento Básico;
 II - Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do Dnit - GDADNIT; e
 III - Gratificação de Qualificação - GQ. ([Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 441, de 29/8/2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2/2/2009](#))

Art. 1º-D A estrutura remuneratória dos titulares de cargos da Carreira de que trata o inciso IV do *caput* do art. 1º desta Lei terá a seguinte composição:

- I - Vencimento Básico; e
 II - Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do Dnit - GDADNIT. ([Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 441, de 29/8/2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2/2/2009](#))

Art. 2º São criados 600 (seiscentos) cargos de Analista em Infra-Estrutura de Transportes, 1.200 (mil e duzentos) de Técnico de Suporte em Infra-Estrutura de Transportes, 400 (quatrocentos) de Analista Administrativo e 200 (duzentos) de Técnico Administrativo, no Quadro de Pessoal do DNIT, para provimento gradual.

ANEXO II

[Anexo com redação dada pela Lei nº 12.186, de 29/12/2009](#)

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DAS CARREIRAS DO DNIT

a) Vencimento Básico dos Cargos da Carreira de Infraestrutura de Transportes

Em R\$					
CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO		
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
			1º JUL 2008	1º JUL 2009	1º JAN 2010
		III	5.367,20	5.471,41	5.628,22
	ESPECIAL	II	5.164,74	5.265,02	5.464,13
		I	4.969,92	5.066,42	5.305,24
Analista em		V	4.559,56	4.648,09	4.912,30
Infraestrutura de		IV	4.387,57	4.472,76	4.769,56
Transportes	B	III	4.222,07	4.304,04	4.630,77
		II	4.062,81	4.141,69	4.495,66
		I	3.909,56	3.985,46	4.364,98
		V	3.586,75	3.656,39	4.041,30
		IV	3.451,45	3.518,47	3.923,56
	A	III	3.321,26	3.385,75	3.809,27
		II	3.195,98	3.258,04	3.698,22
		I	3.075,42	3.135,14	3.590,21

b) Vencimento Básico dos Cargos da Carreira de Suporte à Infraestrutura de Transportes

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
			1º JUL 2008	1º JAN 2010
		III	2.045,50	2.046,49
	ESPECIAL	II	2.005,39	2.006,30
		I	1.966,07	1.966,48
		V	1.908,81	1.909,12
Técnico de Suporte		IV	1.871,38	1.872,26
em Infraestrutura	B	III	1.834,69	1.835,50
de Transportes		II	1.798,72	1.798,77
		I	1.763,45	1.764,01
		V	1.728,87	1.729,61
		IV	1.678,51	1.678,59
	A	III	1.645,60	1.646,34
		II	1.613,33	1.614,28
		I	1.581,70	1.581,88

c) Vencimento Básico dos Cargos da Carreira de Analista Administrativo
Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
			1º JUL 2008	1º JAN 2010
		III	3.534,75	5.457,22
	ESPECIAL	II	3.465,44	5.237,13
		I	3.397,49	5.026,24
Analista		V	3.298,54	4.611,30
Administrativo		IV	3.233,86	4.425,56
	B	III	3.170,45	4.246,77
		II	3.108,28	4.075,66
		I	3.047,34	3.910,98
		V	2.987,59	3.754,30
		IV	2.900,57	3.443,56
	A	III	2.843,69	3.305,27
		II	2.787,94	3.172,22
		I	2.733,27	3.044,21

d) Vencimento Básico dos Cargos da Carreira de Técnico Administrativo
Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
			1º JUL 2008	1º JAN 2010
		III	2.045,50	2.706,49

	ESPECIAL	II	2.005,39	2.592,30
		I	1.966,07	2.483,48
		V	1.908,81	2.331,12
Técnico		IV	1.871,38	2.233,26
Administrativo	B	III	1.834,69	2.139,50
		II	1.798,72	2.048,77
		I	1.763,45	1.963,01
		V	1.728,87	1.879,61
		IV	1.678,51	1.765,59
	A	III	1.645,60	1.690,34
		II	1.613,33	1.619,28
		I	1.581,70	1.581,70

ANEXO V

*(Anexo com redação dada pela Lei nº 12.186, de 29/12/2009)*TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DO
PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO DNIT

a) Vencimento básico dos Cargos de nível superior de Arquiteto, Economista, Engenheiro, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro de Operações, Estatístico e Geólogo:

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO		
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
			1º JUL 2008	1º JUL 2009	1º JAN 2010
		III	5.367,20	5.471,41	5.628,22
	ESPECIAL	II	5.215,94	5.317,21	5.503,13
		I	5.068,94	5.167,36	5.380,24
Arquiteto		VI	4.897,53	4.992,62	5.223,30
		V	4.759,50	4.851,91	5.106,56
Economista		IV	4.625,36	4.715,17	4.992,77
	C	III	4.495,00	4.582,28	4.881,66
Engenheiro		II	4.368,32	4.453,14	4.772,98
		I	4.245,21	4.327,64	4.666,30
Engenheiro		VI	4.101,65	4.181,29	4.530,56
Agrônomo		V	3.986,05	4.063,45	4.429,27
	B	IV	3.873,71	3.948,93	4.331,22
Engenheiro de		III	3.764,54	3.837,64	4.235,21
Operações		II	3.658,45	3.729,48	4.141,70
		I	3.555,34	3.624,37	4.049,29
Estatístico		V	3.435,11	3.501,81	3.931,08
		IV	3.338,30	3.403,12	3.843,86
Geólogo	A	III	3.244,22	3.307,21	3.758,19
		II	3.152,79	3.214,00	3.673,94
		I	3.075,42	3.135,14	3.591,95

b) Vencimento básico dos Cargos de nível intermediário de Agente de Serviços de Engenharia, Técnico de Estradas e Tecnologista:

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
			1º JUL 2008	1º JAN 2010
		III	2.045,50	2.046,49
	ESPECIAL	II	2.005,39	2.006,30
		I	1.966,07	1.967,48
		VI	1.908,81	1.910,12
		V	1.871,38	1.872,26
	C	IV	1.834,69	1.835,50
		III	1.798,72	1.799,77
Agente de Serviços de Engenharia		II	1.763,45	1.764,01
		I	1.728,87	1.729,61
		VI	1.678,51	1.679,59
		V	1.645,60	1.646,34
Técnico de Estradas	B	IV	1.613,33	1.614,28
		III	1.581,70	1.581,88
Tecnologista		II	1.550,69	1.550,86
		I	1.520,28	1.521,35
		V	1.476,00	1.476,97
		IV	1.447,06	1.447,63
	A	III	1.418,69	1.419,75
		II	1.390,87	1.391,33
		I	1.363,70	1.364,25

c) Vencimento básico dos demais cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do DNIT:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	
		EFEITOS FINANCEIROS	
		A PARTIR DE 1º JUL 2008	A PARTIR DE 1º JAN 2010
	III	3.534,75	3.842,22
ESPECIAL	II	3.465,44	3.759,17
	I	3.397,49	3.678,43
	VI	3.298,54	3.503,63
	V	3.233,86	3.428,47
C	IV	3.170,45	3.354,43
	III	3.108,28	3.282,47
	II	3.047,34	3.211,53
	I	2.987,59	3.142,57
	VI	2.900,57	2.992,94

	V	2.843,69	2.927,72
B	IV	2.787,94	2.865,31
	III	2.733,27	2.803,67
	II	2.679,68	2.742,75
	I	2.627,13	2.684,51
	V	2.550,62	2.556,05
	IV	2.500,60	2.500,85
A	III	2.451,57	2.451,57
	II	2.403,50	2.403,50
	I	2.356,37	2.356,37

d) Vencimento básico dos demais cargos de nível intermediário do Plano Especial de Cargos do DNIT:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	
		EFEITOS FINANCEIROS	
		A PARTIR DE 1º JUL 2008	A PARTIR DE 1º JAN 2010
	III	2.045,50	2.429,23
ESPECIAL	II	2.005,39	2.369,74
	I	1.966,07	2.311,70
	VI	1.908,81	2.202,40
	V	1.871,38	2.147,95
C	IV	1.834,69	2.095,83
	III	1.798,72	2.045,00
	II	1.763,45	1.995,44
	I	1.728,87	1.946,11
	VI	1.678,51	1.853,22
	V	1.645,60	1.807,95
B	IV	1.613,33	1.764,80
	III	1.581,70	1.721,76
	II	1.550,69	1.679,79
	I	1.520,28	1.637,87
	V	1.476,00	1.560,38
	IV	1.447,06	1.522,05
A	III	1.418,69	1.484,68
	II	1.390,87	1.449,25
	I	1.363,70	1.413,73

e) Vencimento básico dos cargos de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos do DNIT:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
		1º JUL 2008	1º JAN 2010
	III	1.170,00	1.170,02
ESPECIAL	II	1.147,06	1.147,74
	I	1.124,57	1.124,59

ANEXO VI

(Revogado pela Lei nº 11.907, de 2/2/2009)

ANEXO VII

(Anexo acrescido pela Medida Provisória nº 441, de 29/8/2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2/2/2009 e com nova redação dada pela Medida Provisória nº 632, de 24/12/2013, convertida na Lei nº 12.998, de 18/6/2014)

TABELA DO VALOR DO PONTO DAS GRATIFICAÇÕES DE DESEMPENHO A QUE SE REFEREM O ART. 15, ART. 15-A E ART. 15-B

a) Valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividade de Infraestrutura de Transportes – GDAIT

Tabela I: Valor do ponto da GDAIT para os cargos de Analista em Infraestrutura de Transportes da Carreira de Infraestrutura de Transportes

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAIT		
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
		1º JAN 2010	1º JAN 2014	1º JAN 2015
ESPECIAL	III	66,53	81,45	89,57
	II	65,21	80,12	88,25
	I	63,93	78,81	86,95
B	V	62,34	76,10	83,61
	IV	61,16	74,88	82,37
	III	60,02	73,68	81,15
	II	58,92	72,51	79,95
	I	57,85	71,36	78,77
A	V	56,57	68,96	75,74
	IV	55,59	67,65	74,25
	III	54,64	66,38	72,79
	II	53,72	65,13	71,36
	I	52,82	63,91	69,96

Tabela II: Valor do ponto da GDAIT para os cargos de Técnico de Suporte em Infraestrutura de Transportes da Carreira de Suporte à Infraestrutura de Transportes

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAIT		
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
		1º JAN 2010	1º JAN 2014	1º JAN 2015
ESPECIAL	III	40,98	46,70	49,76
	II	39,81	45,65	48,78
	I	38,69	44,63	47,82
B	V	36,43	42,63	45,98
	IV	35,39	41,67	45,08
	III	34,38	40,74	44,20

	II	33,41	39,83	43,33
	I	32,45	38,93	42,48
A	V	30,28	36,37	39,70
	IV	28,84	35,10	38,54
	III	27,32	33,82	37,42
	II	25,89	32,59	36,33
	I	24,55	31,41	35,27

b) Valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividade de Transportes – GDIT

Tabela I: Valor do ponto da GDIT para os cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do DNIT referidos no art. 3º-A da Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005.

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO DO PONTO DA GDAIT							
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE							
			1º JAN 2010	1º JAN 2014	1º JAN 2015					
Arquiteto	ESPECIAL	III	66,53	81,45	89,57					
Economista										
Engenheiro										
Engenheiro Agrônomo										
Engenheiro de Operações										
Estatístico										
Geólogo										
Economista										
Engenheiro						C	VI	59,23	75,45	84,42
Engenheiro							V	57,79	74,11	83,17
Engenheiro Agrônomo	IV	56,40	72,81	81,94						
Engenheiro de Operações	III	55,06	71,54	80,73						
	II	53,77	70,29	79,54						
	I	50,32	68,21	78,36						
	VI	49,52	66,49	76,08						
Estatístico	B	V	48,44	65,37	74,96					
		IV	47,39	64,27	73,85					
		III	46,37	63,19	72,76					
		II	45,01	61,98	71,68					
		I	43,70	60,81	70,62					
Geólogo	A	V	42,43	59,03	68,56					
		IV	41,19	57,91	67,55					
		III	39,99	56,81	66,55					
		II	38,83	55,74	65,57					

		I	37,70	54,69	64,60
--	--	---	-------	-------	-------

Tabela II: Valor do ponto da GDIT para os cargos de nível intermediário do Plano Especial de Cargos do DNIT referidos no art. 3º-A da Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005.

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDIT		
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
			1º JAN 2010	1º JAN 2014	1º JAN 2015
Agente de Serviços de Engenharia Técnico de Estradas Tecnologista	ESPECIAL	III	36,88	45,17	49,76
		II	35,71	44,24	48,98
		I	34,58	43,32	48,21
	C	VI	32,32	41,58	46,81
		V	31,29	40,71	46,07
		IV	30,28	39,86	45,34
		III	29,30	39,04	44,63
		II	28,35	38,22	43,93
		I	26,18	36,92	43,24
		B	VI	24,73	35,55
	V		23,22	34,52	41,32
	IV		21,79	33,51	40,67
	III		20,45	32,54	40,03
	II		20,44	32,17	39,40
	I		19,95	31,59	38,78
	A	V	19,03	30,52	37,65
		IV	18,58	29,97	37,06
		III	18,13	29,43	36,48
		II	17,70	28,90	35,91
		I	17,27	28,37	35,34

c) Valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do DNIT – GDADNIT

Tabela I: Valor do ponto da GDADNIT para os cargos de Analista Administrativo da Carreira de Analista Administrativo

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDADNIT		
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
		1º JAN 2010	1º JAN 2014	1º JAN 2015
ESPECIAL	III	35,58	52,62	62,32
	II	35,14	52,05	61,70
	I	34,69	51,49	61,09
B	V	33,79	50,36	59,89
	IV	33,35	49,81	59,30
	III	32,92	49,26	58,71
	II	32,49	48,72	58,13
	I	32,06	48,17	57,55

A	V	31,55	47,27	56,42
	IV	30,79	46,58	55,86
	III	30,37	46,06	55,31
	II	29,96	45,55	54,76
	I	29,55	45,04	54,22

Tabela II: Valor do ponto da GDADNIT para os cargos de Técnico-Administrativo da Carreira de Técnico Administrativo

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDADNIT		
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
		1º JAN 2010	1º JAN 2014	1º JAN 2015
ESPECIAL	III	17,76	29,19	35,95
	II	17,60	28,79	35,42
	I	17,42	28,39	34,90
B	V	16,58	27,22	33,56
	IV	16,40	26,83	33,06
	III	16,21	26,45	32,57
	II	16,02	26,07	32,09
	I	15,81	25,69	31,62
A	V	14,57	24,43	30,40
	IV	13,99	23,89	29,95
	III	13,13	23,24	29,51
	II	12,32	22,61	29,07
	I	11,57	22,01	28,64

d) Valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do Plano Especial de Cargos do DNIT – GDAPEC

Tabela I: Valor do ponto da GDAPEC para os demais cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do DNIT

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAPEC		
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
		1º JAN 2010	1º JAN 2014	1º JAN 2015
ESPECIAL	III	53,88	69,62	78,47
	II	52,48	68,35	77,31
	I	51,12	67,11	76,17
C	VI	49,42	65,29	74,31
	V	48,13	64,10	73,21
	IV	46,88	62,94	72,13
	III	45,66	61,79	71,06
	II	44,48	60,67	70,01
	I	43,32	59,57	68,98
	B	VI	41,88	57,96
V		40,80	56,91	66,31
IV		39,73	55,88	65,33

	III	38,70	54,86	64,36
	II	37,70	53,87	63,41
	I	36,71	52,89	62,47
A	V	35,50	51,46	60,95
	IV	34,58	50,54	60,05
	III	33,68	49,62	59,16
	II	32,80	48,73	58,29
	I	31,95	47,85	57,43

Tabela II: Valor do ponto da GDAPEC para os demais cargos de nível intermediário do Plano Especial de Cargos do DNIT

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAPEC		
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
		1º JAN 2010	1º JAN 2014	1º JAN 2015
ESPECIAL	III	26,01	34,16	38,72
	II	25,35	33,55	38,15
	I	24,71	32,95	37,59
C	VI	23,85	32,04	36,67
	V	23,25	31,47	36,13
	IV	22,66	30,91	35,60
	III	22,08	30,35	35,07
	II	21,52	29,81	34,55
	I	20,98	29,27	34,04
B	VI	20,26	28,47	33,21
	V	19,75	27,97	32,72
	IV	19,24	27,46	32,24
	III	18,75	26,97	31,76
	II	18,27	26,49	31,29
	I	17,82	26,02	30,83
A	V	17,20	25,30	30,08
	IV	16,77	24,86	29,64
	III	16,35	24,42	29,20
	II	15,93	23,98	28,77
	I	15,53	23,55	28,34

Tabela III: Valor do ponto da GDAPEC para os Cargos de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos do DNIT

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAPEC		
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
		1º JAN 2010	1º JAN 2014	1º JAN 2015
ESPECIAL	III	8,80	11,05	12,27
	II	8,43	10,68	11,90
	I	8,34	10,59	11,81

ANEXO VIII

*(Anexo acrescido pela Lei nº 12.186, de 29/12/2009)*TABELA DE VALOR DA GRATIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO - GQ
(EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2010)

a) Cargos da Carreira de Infraestrutura de Transportes, Cargos da Carreira de Analista Administrativo, Cargos de nível superior de Arquiteto, Economista, Engenheiro, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro de Operações, Estatístico e Geólogo do Plano Especial de Cargos do DNIT:

CARGOS	Em R\$	
	VALOR DA GQ Nível I	Nível II
Analista em Infraestrutura de Transportes Analista Administrativo Arquiteto, Economista, Engenheiro, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro de Operações, Estatístico e Geólogo	554,02	1.108,04

b) Cargos de nível intermediário de Agente de Serviços de Engenharia, Técnico de Estradas e Tecnologista do Plano Especial de Cargos do DNIT:

CARGOS	Em R\$	
	VALOR DA GQ Nível I	Nível II
Agente de Serviços de Engenharia, Técnico de Estradas e Tecnologista	204,55	410,00

c) Demais cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do DNIT:

CARGOS	VALOR DA GQ	
	Nível I	Nível II
Cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do DNIT, referidos no art. 3º-B da Lei nº 11.171, de 2005.	389,72	779,44

**COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE
LEI Nº 5865, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE “ALTERA A
REMUNERAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS, ESTABELECE OPÇÃO POR
NOVAS REGRAS DE INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO
ÀS APOSENTARIAS E PENSÕES E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS**

EMENDA ADITIVA Nº 1/16

Acresçam-se os seguintes art. 5º e Anexo XI ao PL nº 5.865,
de 2016, renumerando-se os artigos e anexos subsequentes:

“CAPÍTULO VI

DA CARREIRA DE ESPECIALISTA DO BANCO CENTRAL DO BRASIL

Art. 5º “O Anexo II-A da Lei 9.650, de 27 de maio de 1998,
passa a vigorar na forma do Anexo XI.”

ANEXO XI

(Anexo II-A da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998)

TABELA DE SUBSÍDIOS

CARREIRA DE ESPECIALISTA DO BANCO CENTRAL DO BRASIL

a) Valor do subsídio do Cargo de Analista do Banco Central do Brasil

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			1º de agosto de 2016	Vigência do PL	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Analista do Banco Central do Brasil	ESPECIAL	IV	22.567,61	25.567,61	27.142,65	28.745,60	30.369,67
		III	21.940,63	24.940,63	26.471,92	28.030,34	29.609,28
		II	21.552,69	24.552,69	26.056,90	27.587,76	29.138,79
		I	21.171,60	24.171,60	25.649,21	27.153,00	28.676,60
	C	III	20.357,30	23.357,30	24.778,08	26.224,04	27.689,04
		II	19.958,14	22.958,14	24.351,07	25.768,67	27.204,95
		I	19.566,80	22.566,80	23.932,42	25.322,22	26.730,34
	B	III	19.183,13	22.183,13	23.521,97	24.884,52	26.265,03
		II	18.445,33	21.445,33	22.732,67	24.042,82	25.370,22
		I	18.083,65	21.083,65	22.345,75	23.630,21	24.931,59
	A	III	17.729,07	20.729,07	21.966,43	23.225,70	24.501,57
		II	17.381,45	20.381,45	21.594,54	22.829,12	24.079,97
		I	15.828,90	18.828,90	19.933,64	21.057,94	22.197,06

b) Valor do subsídio do Cargo de Técnico do Banco Central do Brasil

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
-------	--------	--------	---------------------------------

			1º de agosto de 2016	Vigência do PL	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Técnico do Banco Central do Brasil	ESPECIAL	IV	10.318,87	12.118,87	12.839,05	13.571,99	14.314,58
		III	9.844,21	11.644,21	12.331,26	13.030,48	13.738,91
		II	9.548,21	11.348,21	12.014,61	12.692,80	13.379,94
		I	9.261,12	11.061,12	11.707,47	12.365,28	13.031,75
	C	III	8.695,88	10.495,88	11.102,79	11.720,44	12.346,24
		II	8.434,42	10.234,42	10.823,08	11.422,16	12.029,14
		I	8.180,81	9.980,81	10.551,77	11.132,84	11.721,56
	B	III	7.450,55	9.250,55	9.770,54	10.299,74	10.835,92
		II	7.226,53	9.026,53	9.530,89	10.044,18	10.564,23
		I	7.009,24	8.809,24	9.298,43	9.796,29	10.300,71
	A	III	6.383,55	8.183,55	8.629,08	9.082,49	9.541,88
		II	6.191,62	7.991,62	8.423,74	8.863,53	9.309,10
		I	6.005,44	7.805,44	8.224,57	8.651,13	9.083,31

JUSTIFICAÇÃO

As negociações salariais realizadas no ano de 2004 permitiram ao Governo Federal efetivar uma reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Desde então, os acordos firmados pelo Governo Federal e entidades representativas das carreiras típicas de Estado, ou seja, aquelas que exercem atribuições relacionadas à expressão do Poder Estatal, não possuindo, portanto, correspondência no setor privado, têm buscado, naquilo que é possível, manter uma correlação em suas remunerações.

Essas carreiras integram o núcleo estratégico do Estado, requerendo, por isso, maior capacitação e responsabilidade. Estão mencionadas no artigo nº 247 da Constituição Federal e no artigo nº 4, inciso III, da Lei nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004.

As carreiras consideradas típicas de Estado são as relacionadas às atividades de Fiscalização Agropecuária, Tributária e de Relação de Trabalho, Arrecadação, Finanças e Controle, Gestão Pública, Comércio Exterior, Segurança Pública, Diplomacia, Advocacia Pública, Defensoria Pública, Regulação, Política Monetária, Inteligência de Estado, Planejamento e Orçamento Federal, Magistratura e o Ministério Público.

Ao final do ano de 2015, as carreiras pertencentes ao Núcleo

Financeiro – Banco Central do Brasil, Comissão de Valores Mobiliários (CVM), Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) – e do Ciclo de Gestão firmaram acordos de reajustes salariais com o Governo Federal, com o comprometimento deste de que, caso as demais carreiras ainda em negociação viessem a obter melhores condições salariais, haveria espaço para a revisão dos acordos então firmados, no sentido de buscar o alinhamento remuneratório das carreiras típicas de Estado.

Tais acordos, com a devida aprovação do Congresso Nacional, deram origem à Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016, que prevê o reajuste dos subsídios em quatro parcelas: 1º de agosto de 2016 (já implementado), 1º de janeiro/ de 2017, 1º de janeiro de 2018 e 1º de janeiro de 2019.

Os Projetos de Lei nº 5.864, de 2016, da Carreira da Receita Federal, e nº 5.865, de 2016, da Carreira da Polícia Federal e outras, porém, apresentam um descolamento salarial dessas carreiras, fruto da implantação de um Bônus de Eficiência e Produtividade para a primeira, e uma compensação implícita do valor desse bônus nos subsídios da segunda, com efeitos financeiros previstos para 1º de janeiro de 2017. Ressalte-se que as carreiras jurídicas já haviam sido contempladas na Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016, com o recebimento de honorários advocatícios de sucumbência, que significaram um avanço da mesma ordem em seus vencimentos.

Considerando que as carreiras do Núcleo Financeiro e do Ciclo de Gestão:

- i) Realizam atividades essenciais e exclusivas de Estado;
- ii) São responsáveis pela regulação, fiscalização e desenvolvimento do sistema financeiro nacional, incluído o mercado de capitais;
- iii) Lidam com o grau máximo de complexidade dentro da estrutura do Estado, o que exige de seus integrantes conhecimentos técnicos altamente especializados de economia, contabilidade, finanças, atuária, direito econômico, direito societário, direito administrativo sancionador, estatística, entre outros;
- iv) Desenvolvem atividades que repercutem em toda a economia do país naquilo que lhe é mais essencial, a saber, a confiança dos agentes econômicos; e

- v) São compostas, atualmente, por quadros do mais alto nível, que devem ser mantidos, e precisam atrair os melhores talentos da sociedade para bem desempenhar as funções que lhe são próprias.

Compreende-se que não podem ser relegadas a um plano inferior na estrutura do Estado em relação a outras carreiras, com as quais mantinham, até então, correlação de vencimentos.

No tocante à Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, objeto desta emenda, e tendo em vista assegurar um tratamento equivalente, propõe-se que a revisão de sua tabela remuneratória, conforme o anexo apresentado, com os efeitos financeiros decorrentes, também em quatro parcelas, sendo a primeira no início da vigência da Lei resultante deste PL e as demais em 1º de janeiro de 2017, 2018 e 2019, restaurando a correlação de remuneração e garantindo a pacificação na instituição e a manutenção do serviço de excelência prestado à União e por consequência à sociedade brasileira.

A fórmula proposta para o alinhamento remuneratório foi a de se tomar a tabela de subsídios da carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, Anexo XXXI da Lei nº 13.327, de 2016, incorporando ao subsídio do cargo de Analista do Banco Central do Brasil o valor fixo de R\$3.000,00 (três mil reais) e ao subsídio do cargo de Técnico do Banco Central do Brasil o valor fixo de R\$1.800,00 (mil e oitocentos reais).

Sistemática similar, guardadas as especificidades, foi utilizada para a proposição dos subsídios dos cargos da Carreira de Polícia Federal.

Sala da Comissão, em 18 de setembro de 2016.

Deputado Chico Lopes

EMENDA Nº 2, DE 2016

O Congresso Nacional decreta:

Art. XX A Lei nº 4.878, de 03 de dezembro de 1965, passa a vigorar

acrescido do seguinte Art. 69-A:

“Art. 69-A. Os subsídios dos policiais abrangidos por esta lei serão revistos na mesma data.

Parágrafo único. As propostas de reajustes salariais dos policiais abrangidos por esta lei serão apresentadas conjuntamente, observada a implementação na mesma data base.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A Lei nº 4.878/65, que “dispõe sobre o regime jurídico peculiar dos funcionários policiais civis da União e do Distrito Federal” estabelece o regime jurídico básico dos integrantes da Polícia Federal e da Polícia Civil do Distrito Federal, ambas as instituições organizadas e mantidas pela União.

Sendo os integrantes dessas instituições regidos pelo mesmo regime, é admissível que as propostas de reajustes sejam encaminhadas concomitantemente, evitando discrepâncias no tratamento dado às instituições, cujos servidores são remunerados igualmente pela União.

Destaca-se que, a aprovação deste pleito não incorre em inconstitucionalidade, pois não estabelece nenhuma vinculação salarial, ao contrário, não há na emenda qualquer previsão nesse sentido, existe tão somente a salutar e necessária previsão de que os subsídios serão revistos na mesma data, observada a mesma data base.

Por todo o exposto, conto com o apoio dos nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões, em 20 de setembro de 2016

Deputado ROGÉRIO ROSSO
PSD/DF

EMENDA MODIFICATIVA Nº 3/16

Dê-se ao art. 6º do Projeto de Lei nº 5.865, de 2016, a seguinte redação:

"Art. 6º Os servidores de que trata o art. 5º podem optar, em caráter irrevogável, pela incorporação de gratificações de

desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, a partir de 1º de janeiro de 2017, pelo valor integral referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade.

§ 1º Para fins de cálculo do valor devido, a média dos pontos será aplicado sobre o valor do ponto correspondente ao posicionamento do servidor na tabela remuneratória na data da aposentadoria ou da instituição da pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 2º A opção de que trata o *caput* deverá ser formalizada no momento do requerimento de aposentadoria ou, no caso de falecimento do servidor em atividade, no momento do requerimento da pensão.

§ 3º O termo de opção assinado pelo servidor no momento do requerimento da aposentadoria condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 4º No caso de falecimento do servidor em atividade, o termo de opção que venha a ser firmado por um pensionista condiciona os demais, ressalvada a possibilidade de os demais pensionistas manifestarem rejeição, a qualquer tempo, ao termo firmado.”

JUSTIFICAÇÃO

Os arts. 5º e 6º do PL preveem nova forma de incorporação da gratificação de desempenho aos proventos, a ser implementada, mediante opção, de forma escalonada nos exercícios de 2017, 2018 e 2019.

Propõe-se por meio desta emenda a unificação das datas previstas no art. 6º, com o objetivo de melhorar as condições da opção facultada aos servidores pelo art. 5º.

Sala da Comissão, em 21 de setembro de 2016.

Deputado MARCOS ROGÉRIO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 4/16

Dê-se ao art. 10 do Projeto de Lei nº 5.865, de 2016, a seguinte redação:

"Art. 10 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro de 2017."

JUSTIFICAÇÃO

O art. 10 do projeto estabelece que a nova lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro de 2017 ou a partir da data de sua publicação, se posterior.

Ora, se a proposição pretende instituir direitos a partir de data certa (1º de janeiro de 2017), com estimativa de gastos realizada com base nessa data, não se justifica que o início de seus efeitos seja remetido a data desconhecida. Sugere-se assim a supressão da parte final do dispositivo.

Sala da Comissão, em 21 de setembro de 2016.

Deputado MARCOS ROGÉRIO

EMENDA MODIFICATIVA Nº 5/16

Dê-se ao *caput* do art. 5º do projeto a seguinte redação:

"Art. 5º É facultado aos servidores, aos aposentados e aos pensionistas da União, das autarquias e fundações públicas federais, optar pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, nos termos dos art. 6º e art. 7º, relativamente aos seguintes cargos, planos e carreiras:

....."

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa assegurar isonomia de tratamento no que se refere às regras sobre incorporação da gratificação de desempenho aos proventos de inatividade para os servidores de que trata o dispositivo.

A redação atual permite que se crie um fosso dentre os técnicos, particularmente do DNIT, uma vez que enquanto uns terão a integralidade de seus rendimentos ao se aposentarem outros os terão apenas de forma parcial.

Sala da Comissão, em 21 de setembro de 2016.

Deputado MARCOS ROGÉRIO

EMENDA ADITIVA Nº 6/16

Acrescentem-se os seguintes arts. 10, 11 e 12 ao Projeto de Lei nº 5.865/2016, renumerando-se os demais:

“Art. 10. Os arts. 10, 11 e 22 da Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, passam a vigorar com as seguintes alterações:

‘Art. 10

IV - universalidade no acesso às classes das carreiras.

.....’(NR)

‘Art. 11

II – para a Classe Especial:”

a) ser detentor de certificado de conclusão de curso de especialização de no mínimo 360 (trezentas e sessenta) horas e ter experiência mínima de 12 (doze) anos, ambos no campo específico de atuação de cada carreira;

b) ser detentor de título de mestre e ter experiência mínima de 11 (onze) anos, ambos no campo específico de atuação de cada carreira; ou

.....’ (NR)

‘Art. 22. É instituída a Gratificação de Qualificação - GQ a ser concedida aos ocupantes dos cargos referidos nos incisos I e III do *caput* do art. 1º e nos arts. 3º-A e 3º-B desta Lei, 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, na forma estabelecida em regulamento, de acordo com os valores constantes do Anexo VIII desta Lei, com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2010.

§ 4º Ao servidor com o nível de qualificação funcional previsto no § 1º deste artigo será concedida GQ, na forma estabelecida em regulamento, de acordo com os valores

constantes do Anexo VIII desta Lei.

§ 5º Os critérios de concessão da GQ serão estabelecidos em regulamento específico.

§ 6º A GQ será considerada no cálculo dos proventos e das pensões somente se o título, grau ou certificado tiver sido obtido anteriormente à data da inativação.’(NR)

Art. 11. O direito pecuniário do servidor referente à Gratificação de Qualificação – GQ de que trata o art. 22 da Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, ainda não paga, será calculado e pago nos termos do regulamento atualmente vigente, no que não conflitar com esta lei, até 1º de janeiro do ano subsequente à publicação desta lei.

Art. 12 Ficam revogados os arts. 11-B e 12 da Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda propõe alterações na Lei nº 11.171, de 2005, que dispõe sobre cargos e carreiras do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT.

No inciso IV do art. 10 dessa lei, propõe-se substituir o requisito “existência de vaga” por “universalidade no acesso às classes das carreiras”, no conjunto das regras que disciplinam o desenvolvimento na carreira. O referido inciso IV contém cláusula de barreira que atenta contra o princípio constitucional da isonomia.

No art. 11, propõem-se a redução de prazos de experiência para o fim de promoção na carreira. Deve-se considerar, neste caso, que para os mais importantes cargos da República, como juízes e procuradores, a legislação exige como experiência máxima na atividade o período de três anos, sem também exigir pós-graduação. Já para os cargos do DNIT a legislação foi mais rigorosa, criando cláusula de barreira injustificável. Assim é que se propõe a redução da experiência mínima dos detentores de título de especialização e de mestrado para, respectivamente, doze e onze anos.

No art. 22, pretende-se a supressão das atuais restrições à concessão da Gratificação de Qualificação aos servidores do DNIT. Os incisos I e II do § 4º desse artigo limitam a concessão da GQ a percentuais dos cargos de nível superior e intermediário, respectivamente. A emenda visa conferir tratamento equânime aos servidores da autarquia. O corte hoje aplicado por força do art. 22

atenta contra o princípio constitucional da isonomia, pois impede que servidores igualmente qualificados recebam a gratificação.

O art. 11 que se pretende acrescentar ao PL contém regra de transição em decorrência das alterações propostas ao art. 22 da Lei nº 11.171/2005.

Por fim, no art. 12 é proposta a revogação dos arts. 11-B e 12 da Lei nº 11.171/2005. No caso do art. 11-B, porque o dispositivo prejudica o servidor que investe em seu aperfeiçoamento, impedindo-o de considerar, para o fim de desenvolvimento na carreira, o tempo de afastamento para capacitação. A revogação do art. 12 é consequência das alterações anteriores.

Sala da Comissão, em 21 de setembro de 2016.

Deputado MARCOS ROGÉRIO

**EMENDA ADITIVA Nº 7/16 AO PL Nº 5.865/2016
(Do Deputado Rôney Nemer)**

Altera a remuneração de servidores públicos, estabelece opção por novas regras de incorporação de gratificação de desempenho às aposentadorias e pensões e dá outras providências.

Acresça-se onde couber os artigos seguintes renumerando os demais.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. O art. 7º da Lei n. 10.410, de 11 de janeiro de 2002, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 7º Constitui atribuição 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 Ministério do Meio Ambiente - MMA**, do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais e Renováveis - Ibama e do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - ICMBio.

Art. 2º. A Lei n. 10.410, de 2002 passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos

Art.7º A - Ficam automaticamente enquadrados na Carreira de Especialista em Meio Ambiente – CEMA, em cargos de idênticas atribuições, os servidores ativos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de nível intermediário e os cargos que vierem a vagar, integrantes do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente - MMA e do IBAMA – PECMA, lotados no Ministério do Meio Ambiente – MMA, adotando a denominação do cargo de nível intermediário para Técnico Administrativo e mantidas as atribuições dos respectivos cargos, bem como os requisitos de formação profissional.

Parágrafo único- Os servidores de que trata o Art. 7º A ficam reenquadrados na quantidade de um padrão para cada ano completo de efetivo exercício no cargo no âmbito do Ministério do Meio Ambiente - MMA, do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais e Renováveis - Ibama ou do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade.

Art. 3º. O enquadramento dos servidores titulares dos cargos de que trata o art. 7ºA da Lei n. 10.410 de 2002 dar-se-á automaticamente, salvo por opção irrevogável, a ser formalizada no prazo de 6 (seis) meses a contar da data de entrada em vigor desta Lei, na forma do Termo de Opção constante do Anexo.

Art. 4º. O enquadramento dos servidores no CEMA não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação aos cargos e às atribuições atuais desenvolvidas pelos servidores, ocupantes de cargos efetivos objeto do enquadramento.

JUSTIFICAÇÃO

1. Os servidores efetivos de nível intermediário do Quadro de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente, pertencentes ao Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente – PECMA, enfrentam impedimentos para alcançar a progressão e a promoção funcionais em decorrência de uma “cláusula de barreira” limitação prevista no § 3º, do art. 72, da lei n. 11357/2006, que fixa percentuais limitando o quantitativo de vagas para progressão.

2. Além de tal impedimento, o PECMA é uma carreira distinta da carreira dos servidores de nível intermediário do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA e do Instituto Chico Mendes de Biodiversidade – ICMBio que pertencem à Carreira Especialista em Meio Ambiente – CEMA, embora tenham atribuições e

cargos equivalentes, o que é prejudicial ao órgão e aos servidores.

3. Após a realização de diversos debates, com o objetivo de solucionar o problema, os servidores chegaram à conclusão de que o reenquadramento na Carreira Especialista em Meio Ambiente – CEMA resolveria tais problemas, pois a CEMA não possui impedimento para progressão e promoção, além de unificar os servidores em uma mesma carreira ambiental e de garantir tratamento igualitário e isonômico.

4. Vale ressaltar que tal reenquadramento não acarretará impactos financeiros, uma vez que as remunerações (vencimentos, gratificações e demais vantagens) percebidas pelos servidores são equivalentes.

ANEXO....

TERMO DE OPÇÃO

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE - MMA		
Nome:		Cargo:
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
Cidade:		Estado:
<p>Venho, nos termos do disposto no Art. _____ desta Lei, optar por não integrar o CARGO DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO DA CEMA.</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 Ministério do Meio Ambiente</p>		

Brasília, 21 de setembro de 2016.

Deputado Rôney Nemer
PP/DF

Emenda Aditiva nº 8/16

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo:

"Art. As Tabelas II e III da letra "a" do Anexo XLVI à Lei nº

13.324, de 29 de julho de 2016, passam a vigorar acrescidas da expressão “Técnico”, na forma do Anexo XI.

“ANEXO XI

(Anexo XX à Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009)

VALOR DA GRATIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO - GQ

a) Valor da GQ para o cargo de **Técnico e** Assistente em Ciência e Tecnologia

Tabela I - Efeitos financeiros até 31 de julho de 2016

.....

Tabela II - Efeitos financeiros a partir de 1º de agosto de 2016

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	GRATIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO		
		I	II	III
Técnico	III	793,36	1.542,41	3.085,88
	II	764,88	1.489,66	2.977,21
Assistente	I			
Nível III		738,50	1.436,91	2.874,88
Técnico	VI	714,24	1.388,38	2.776,76
	V	687,86	1.339,85	2.678,65
	IV	663,60	1.292,38	2.583,70
Assistente	III	641,44	1.247,01	2.495,08
	II	619,29	1.203,76	2.406,46
Nível II	I	596,08	1.160,50	2.319,95
Técnico	VI	576,03	1.119,36	2.238,71
	V	555,99	1.079,27	2.158,53
Assistente	IV	533,83	1.040,23	2.079,41
	III	515,90	1.002,25	2.005,56
Nível I	II	496,91	966,38	1.931,71
	I	476,86	929,46	1.858,91

Tabela III - Efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2017

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	GRATIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO		
		I	II	III
Técnico Assistente Nível III	III	833,03	1.619,53	3.240,17
	II	803,12	1.564,14	3.126,07
	I	775,43	1.508,76	3.018,62
Técnico Assistente Nível II	VI	749,95	1.457,80	2.915,60
	V	722,25	1.406,84	2.812,58
	IV	696,77	1.356,99	2.712,88
	III	673,51	1.309,36	2.619,83
	II	650,25	1.263,94	2.526,78
	I	625,88	1.218,53	2.435,94
Técnico Assistente Nível I	VI	604,83	1.175,32	2.350,65
	V	583,78	1.133,23	2.266,46
	IV	560,52	1.092,24	2.183,38
	III	541,69	1.052,36	2.105,83
	II	521,75	1.014,70	2.028,29
	I	500,70	975,93	1.951,86

JUSTIFICAÇÃO

A presente Emenda tem por objetivo corrigir um lapso cometido na publicação do Anexo XLVI da Lei nº 13.324, de 29 de julho de 2016. O mencionado Anexo, em sua letra “a”, Tabelas II e III, estabelece o valor da Gratificação de Qualificação-GQ para o cargo de Assistente em Ciência e Tecnologia, com efeitos financeiros a partir de 1º de agosto de 2016, e a partir de 1º de janeiro de 2017, respectivamente.

Ocorre que, por um erro de digitação, foi suprimido o cargo de Técnico em Ciência e Tecnologia constante do Anexo XX à Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, retirando desses servidores o direito à percepção da referida Gratificação.

Diante disso, a correção deve ser realizada com a maior brevidade possível para eliminar a injustiça corroborada pela supressão indevida.

Portanto, não há como ignorar a importância da alteração que proponho para se buscar um tratamento justo àqueles servidores públicos que cumpriram todos os requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais exigidos, na lei, para a concessão da GQ, motivo pelo qual conto com o apoio dos nobres Pares na aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, em 21 de setembro de 2016.

Deputado IZALCI

EMENDA ADITIVA Nº 9/16

Acresçam-se os seguintes art. 11 e 12 e Anexos XI, XII, XIII e XIV ao PL nº 5.865, de 2016, renumerando-se os artigos e anexos subsequentes:

“CAPÍTULO VI

DAS CARREIRAS DE GESTÃO GOVERNAMENTAL

“Art. 11 Os titulares de cargos de provimento efetivo da carreira de que trata o caput ficam reequadrados na forma da Tabela do Anexo XI.

Art.12 Os Anexos I, II, III, IV da Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016, passa a vigorar na forma dos Anexo XII, XIII, XIV e XV desta Lei.”

ANEXO XI

TABELA DE CORRELAÇÃO DE CARGOS – Carreiras de Gestão Governamental e Carreiras do IPEA

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA		
	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE
Analista de Comércio Exterior	ESPECIAL	IV	III	ESPECIAL
		III	II	
		II	I	
		I		
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	C	III	III	PRIMEIRA
		II		
			II	
		I		
Analista de Planejamento e Orçamento				
Técnico de Planejamento e Pesquisa				
Auditor Federal de Finanças e Controle				
Técnico Federal de Finanças e Controle				
Técnico de				

Planejamento e Orçamento Técnico em Desenvolvimento e Administração	B	III	I	SEGUNDA
		II	III	
Assessor Especializado	A	I	II	
Técnico Especializado		III		
Analista de Sistemas		II		
Cargos de nível superior integrantes do quadro suplementar do Plano de Carreira e Cargos do IPEA				
Auxiliar Técnico				
Auxiliar Administrativo	A		I	
Secretária				
Auxiliar de Serviços Gerais		I		
Auxiliar de Manutenção e Serviços Operacionais				
Motorista				

ANEXO XII

(Anexo IV da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008)

TABELA DE SUBSÍDIOS PARA AS CARREIRAS DE GESTÃO GOVERNAMENTAL

a) Valor do subsídio dos Cargos de Nível Superior das Carreiras de Gestão Governamental

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1.º de janeiro de 2017	1.º de janeiro de 2018	1.º de janeiro de 2019
Analista de Comércio Exterior	ESPECIAL	III	22.567,61	26.943,07	28.127,87	29.303,62
		II	21.940,63	26.250,09	27.401,98	28.545,06
		I	21.552,69	25.821,32	26.952,83	28.075,71
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	PRIMEIRA	III	20.357,30	24.500,10	25.568,86	26.629,46
		II	19.958,14	24.058,93	25.106,74	26.146,53
		I	19.183,14	23.202,35	24.209,47	25.208,89
Analista de Planejamento e Orçamento	SEGUNDA	III	18.445,32	22.386,88	23.355,26	24.316,25
Auditor Federal de Finanças e Controle		II	18.083,65	21.987,14	22.936,53	23.878,67
		I	17.381,44	21.211,01	22.123,53	23.029,09

b) Valor do subsídio do Cargo de Técnico Federal de Finanças e Controle da Carreira de Finanças e Controle

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1.º de janeiro de 2017	1.º de janeiro de 2018	1.º de janeiro de 2019

Técnico Federal de Finanças e Controle	ESPECIAL	III	11.283,81	13.471,54	14.063,94	14.651,81
		II	10.970,32	13.125,05	13.700,99	14.272,53
		I	10.776,35	12.910,66	13.476,42	14.037,86
	PRIMEIRA	III	10.178,65	12.250,05	12.784,43	13.314,73
		II	9.979,07	12.029,47	12.553,37	13.073,27
		I	9.591,57	11.601,18	12.104,74	12.604,45
	SEGUNDA	III	9.222,66	11.193,44	11.677,63	12.158,13
		II	9.041,82	10.993,57	11.468,27	11.939,34
		I	8.690,72	10.605,51	11.061,77	11.514,55

c) Valor do subsídio do Cargo de Nível Intermediário da Carreira de Planejamento e Orçamento

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Técnico de Planejamento e Orçamento	ESPECIAL	III	11.283,81	13.471,54	14.063,94	14.651,81
		II	10.970,32	13.125,05	13.700,99	14.272,53
		I	10.776,35	12.910,66	13.476,42	14.037,86
	PRIMEIRA	III	10.178,65	12.250,05	12.784,43	13.314,73
		II	9.979,07	12.029,47	12.553,37	13.073,27

		I	9.591,57	11.601,18	12.104,74	12.604,45
	SEGUNDA	III	9.222,66	11.193,44	11.677,63	12.158,13
		II	9.041,82	10.993,57	11.468,27	11.939,34
		I	8.690,72	10.605,51	11.061,77	11.514,55

ANEXO XIII

(Anexo XX da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008)

TABELA DE SUBSÍDIOS DA CARREIRA DE PLANEJAMENTO E PESQUISA DO IPEA

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Técnico de Planejamento e Pesquisa	ESPECIAL	III	22.567,61	26.943,07	28.127,87	29.303,62
		II	21.940,63	26.250,09	27.401,98	28.545,06
		I	21.552,69	25.821,32	26.952,83	28.075,71
	PRIMEIRA	III	20.357,30	24.500,10	25.568,86	26.629,46
		II	19.958,14	24.058,93	25.106,74	26.146,53
		I	19.183,14	23.202,35	24.209,47	25.208,89
	SEGUNDA	III	18.445,32	22.386,88	23.355,26	24.316,25
		II	18.083,65	21.987,14	22.936,53	23.878,67
		I	17.381,44	21.211,01	22.123,53	23.029,09

ANEXO XIV**(Anexo XXI da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008)****TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO CARGOS DE NÍVEIS SUPERIOR E INTERMEDIÁRIO DO PLANO DE CARREIRA E CARGOS DO IPEA**

a) Vencimento básico dos Cargos de Nível Superior do Plano de Carreira e Cargos do IPEA não integrantes de Carreiras

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO VENCIMENTO BÁSICO			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Técnico em Desenvolvimento e Administração	ESPECIAL	III	11.590,97	13.838,25	14.446,77	15.050,66
		II	11.333,23	13.559,25	14.154,24	14.744,69
		I	11.078,39	13.272,52	13.854,14	14.431,31
Assessor Especializado	PRIMEIRA	III	10.452,42	12.579,53	13.128,29	13.672,86
Técnico Especializado		II	10.197,84	12.293,18	12.828,57	13.359,86
Analista de Sistemas		I	9.591,15	11.600,67	12.104,21	12.603,90
Cargos de nível superior integrantes do quadro suplementar do Plano de Carreira e Cargos do IPEA	SEGUNDA	III	9.357,38	11.356,94	11.848,20	12.335,72
		II	9.128,54	11.099,00	11.578,25	12.053,84
		I	8.571,81	10.460,40	10.910,41	11.357,00

b) Vencimento básico dos Cargos de Nível Intermediário do Plano de Carreira e Cargos do IPEA não integrantes

de Carreiras

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO				
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			Da vigência desta Lei, em 2016	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019	
Auxiliar Técnico	ESPECIAL	III	5.300,41	6.328,07	6.606,35	6.882,49	
		II	5.171,15	6.186,83	6.458,32	6.727,73	
Auxiliar Administrativo		I	5.045,02	6.044,21	6.309,08	6.571,92	
Secretária		III	4.665,38	5.614,81	5.859,73	6.102,79	
Auxiliar de Serviços Gerais		PRIMEIRA	II	4.551,60	5.486,81	5.725,77	5.962,90
			I	4.209,08	5.090,95	5.311,94	5.531,22
Auxiliar de Manutenção e Serviços Operacionais	SEGUNDA	III	4.106,42	4.983,92	5.199,50	5.413,45	
		II	4.006,26	4.871,03	5.081,36	5.290,09	
Motorista		I	3.693,98	4.507,86	4.701,79	4.894,24	

ANEXO XV

(Anexo XXII da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008)

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO CARGOS DE NÍVEIS SUPERIOR E INTERMEDIÁRIO DO PLANO DE CARREIRA E CARGOS DO IPEA

- a) Valor do ponto da GDAIPEA para Cargos de Nível Superior do Plano de Carreira e Cargos do IPEA não integrantes de Carreiras

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO GDAIPEA EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Técnico em Desenvolvimento e Administração	ESPECIAL	III	75,35	89,96	93,91	97,84
		II	73,68	88,15	92,01	95,85
		I	72,01	86,28	90,06	93,81
Assessor Especializado Técnico Especializado	PRIMEIRA	III	67,94	81,76	85,34	88,88
		II	66,29	79,91	83,40	86,85
		I	62,34	75,40	78,68	81,93
Analista de Sistemas	SEGUNDA	III	60,82	73,81	77,00	80,18
		II	59,33	72,14	75,25	78,34
		I	55,70	67,98	70,90	73,81

b) Vencimento básico dos Cargos de Nível Intermediário do Plano de Carreira e Cargos do IPEA não integrantes de Carreiras

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO GDAIPEA EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Auxiliar Técnico	ESPECIAL	III	34,46	41,15	42,96	44,75
		II	33,61	40,22	41,98	43,74

Auxiliar Administrativo		I	32,80	39,30	41,02	42,73
Secretária	PRIMEIRA	III	30,32	36,49	38,08	39,66
Auxiliar de Serviços Gerais		II	29,58	35,65	37,20	38,75
		I	27,35	33,08	34,51	35,94
Auxiliar de Manutenção e Serviços Operacionais	SEGUNDA	III	26,70	32,40	33,81	35,20
		II	26,05	31,68	33,04	34,39
Motorista		I	24,00	29,29	30,56	31,81

JUSTIFICAÇÃO

As negociações salariais realizadas no ano de 2004 permitiram ao Governo Federal efetivar uma reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Desde então, os acordos firmados pelo Governo Federal e entidades representativas das carreiras típicas de Estado, ou seja, aquelas que exercem atribuições relacionadas à expressão do Poder Estatal, não possuindo, portanto, correspondência no setor privado, têm buscado, naquilo que é possível, manter uma correlação em suas remunerações.

Essas carreiras integram o núcleo estratégico do Estado, requerendo, por isso, maior capacitação e responsabilidade. Estão mencionadas no artigo nº 247 da Constituição Federal e no artigo nº 4, inciso III, da Lei nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004.

As carreiras consideradas típicas de Estado são as relacionadas às atividades de Fiscalização Agropecuária, Tributária e de Relação de Trabalho, Arrecadação, Finanças e Controle, Gestão Pública, Comércio Exterior, Segurança Pública, Diplomacia, Advocacia Pública, Defensoria Pública, Regulação, Política Monetária, Inteligência de Estado, Planejamento e Orçamento Federal, Magistratura e o Ministério Público.

Ao final do ano de 2015, as carreiras pertencentes ao Ciclo de Gestão – Analista de Comércio Exterior, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Analista de Planejamento e Orçamento, Carreiras do IPEA e Auditores Federais de

Finanças e Controle firmaram acordos de reajustes salariais com o Governo Federal, com o comprometimento deste de que, caso as demais carreiras ainda em negociação viessem a obter melhores condições salariais, haveria espaço para a revisão dos acordos então firmados, no sentido de buscar o alinhamento remuneratório das carreiras típicas de Estado.

Esses acordos, com a devida aprovação do Congresso Nacional, deram origem à Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016, que prevê o reajuste dos subsídios em quatro parcelas: 1º de agosto de 2016 (já implementado), 1º de janeiro/ de 2017, 1º de janeiro de 2018 e 1º de janeiro de 2019.

Os Projetos de Lei nº 5.864, de 2016, da Carreira da Receita Federal, e nº 5.865, de 2016, da Carreira da Polícia Federal e outras, porém, apresentam um descolamento salarial dessas carreiras, fruto da implantação de um Bônus de Eficiência e Produtividade para a primeira, e uma compensação implícita do valor desse bônus nos subsídios da segunda, com efeitos financeiros previstos para 1º de janeiro de 2017. Ressalte-se que as carreiras jurídicas já haviam sido contempladas na Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016, com o recebimento de honorários advocatícios de sucumbência, que significaram um avanço da mesma ordem em seus vencimentos.

Considerando que as carreiras do Ciclo de Gestão:

- i) Realizam atividades essenciais e exclusivas de Estado;
- ii) São responsáveis pela regulação, fiscalização e desenvolvimento do sistema financeiro nacional, incluído o mercado de capitais;
- iii) Lidam com o grau máximo de complexidade dentro da estrutura do Estado, o que exige de seus integrantes conhecimentos técnicos altamente especializados de economia, contabilidade, finanças, atuária, direito econômico, direito societário, direito administrativo sancionador, estatística, entre outros;
- iv) Desenvolvem atividades que repercutem em toda a economia do país naquilo que lhe é mais essencial, a saber, a confiança dos agentes econômicos; e
- v) São compostas, atualmente, por quadros do mais alto nível, que devem ser mantidos, e precisam atrair os melhores talentos da sociedade para bem desempenhar as funções que lhe são próprias.

Compreende-se que não podem ser relegadas a um plano inferior na estrutura do Estado em relação a outras carreiras, com as quais mantinham, até então, correlação de vencimentos.

No tocante às carreiras do Ciclo de Gestão supracitadas, objeto desta emenda, e tendo em vista assegurar o realinhamento remuneratório entre as carreiras típicas de Estado. Propõe-se a revisão de sua tabela remuneratória, conforme o anexo apresentado, com os efeitos financeiros decorrentes, também em quatro parcelas, sendo a primeira no início da vigência da Lei resultante deste PL e as demais em 1º de janeiro de 2017, 2018 e 2019, restaurando a correlação de remuneração e

garantindo a pacificação nas instituições que albergam essas carreiras e a manutenção do serviço de excelência prestado à União e por consequência à sociedade brasileira. Além disso, é importante ressaltar que o alinhamento remuneratório é essencial para que se mantenham os quadros de altíssima qualificação dessas carreiras e se evite que, com a saída de pessoal para carreiras com remuneração muito diferenciada, fiquem prejudicadas a formulação, implementação, controle e avaliação de políticas públicas nas áreas estratégicas do Governo Federal.

Na tabela remuneratória, a fórmula proposta para o alinhamento remuneratório foi a de se tomar a tabela de subsídios, de vencimento básico e das gratificações, quando aplicável, das carreiras de Gestão Governamental, constantes dos Anexos I, II, III e IV da Lei nº 13.327, de 2016, incorporando ao subsídio dos cargos dessas carreiras valores que minimizam, mas sequer são suficientes para manter o atual patamar remuneratório entre as carreiras típicas de Estado que compõem o núcleo estratégico do Poder Executivo Federal.

Sistemática similar, guardadas as especificidades, foi utilizada para a proposição dos subsídios dos cargos da Carreira de Polícia Federal.

Sala da Comissão, em 22 de setembro de 2016.

Deputada **ERIKA KOKAY – PT/DF**

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 10/16

Dê-se a seguinte redação ao Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865 de 2016:

CAPÍTULO III

DA CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 3º Os Anexos II e III à Lei no 12.094, de 19 de novembro de 2009, passam a vigorar na forma dos Anexos V e VI, respectivamente.

Art. 3º-A. A Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passa vigorar com as seguintes alterações:

“

CAPÍTULO I

CRIAÇÃO DE CARGOS DE ANALISTA DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 1º Fica criada, no âmbito do Poder Executivo, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, composta pelo cargo de Analista de Políticas Sociais, de nível superior.

§ 1º Os ocupantes do cargo de que trata este artigo terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor, e exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional com competências relativas às políticas sociais.

§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, respeitado o disposto no § 1º, definir o órgão de exercício descentralizado dos ocupantes dos cargos de que trata este artigo.

§ 3º A Carreira de que trata este artigo será estruturada em classes e em padrões, na forma do Anexo I desta Lei, dispostos de maneira hierarquizada, respeitados os critérios de mesma natureza do cargo, mesmo grau de complexidade de atribuições, nível de formação e experiência exigidos para o seu desempenho.

§ 4º Além do atendimento às disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o provimento dos cargos da Carreira de que trata o caput deste artigo fica condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I – haver prévia demonstração pelo dirigente do órgão responsável pela realização de concurso público acerca da existência de suficiente dotação orçamentária e de autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, como determina o § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e

II – ser a demonstração de que trata o inciso I deste parágrafo formalmente submetida à análise do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que autorizará, ou não, o início de procedimentos para realização de concursos públicos.

Art. 2º O quantitativo total de cargos da Carreira de que trata o art. 1º desta Lei é de 2.400 (dois mil e quatrocentos) Analistas de Políticas Sociais.

Art. 3º São atribuições do cargo de Analista de Políticas Sociais:

I – Formular, implementar, realizar a gestão e avaliar políticas, projetos e programas nas áreas de saúde, desenvolvimento social, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano e agrário, segurança alimentar e nutricional, assistência social, educação, cultura, esporte, turismo e lazer, cidadania, direitos humanos, promoção de igualdade racial, de gênero e dos direitos das pessoas com deficiência, proteção e promoção dos direitos de crianças, adolescentes, povos indígenas, quilombolas e demais comunidades tradicionais, que não sejam privativas de outras carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo;

II – verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal objeto de execução descentralizada;

III – identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica das áreas mencionadas no inciso I e demais políticas sociais, proporcionando ações orientadoras e corretivas, promovendo a melhoria

dos processos e redução dos custos;

IV – aferir e monitorar os resultados das áreas mencionadas no inciso I, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Assistência Social e demais políticas sociais;

V – proceder à análise e avaliação dos dados obtidos, gerando informações que contribuam para o planejamento e o aperfeiçoamento das ações e políticas sociais;

VI – apoiar e subsidiar as atividades de controle e de auditoria; e

VII – colaborar na definição de estratégias de execução das atividades de controle e avaliação, sob o aspecto da melhoria contínua e aperfeiçoamento das políticas sociais.

CAPÍTULO II

INGRESSO NA CARREIRA

Art. 4º O ingresso no cargo dar-se-á por meio de concurso público de provas e títulos e de curso de formação, respeitada a legislação específica.

§ 1º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 2º O ingresso nos cargos referidos no **caput** deste artigo exige diploma de graduação em nível superior.

§ 3º O concurso público referido no **caput** deste artigo será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

CAPÍTULO III

REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Art. 5º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º constituem-se de:

I – vencimento básico, conforme o Anexo II desta Lei;

II – Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS.

Art. 6º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS, devida aos ocupantes do cargo referido no art. 1º, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições.

§ 1º A GDAPS será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos cargos, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo III desta Lei.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPS está assim distribuída:

I – até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 3º Os ocupantes do cargo referido no art. 1º somente farão jus à GDAPS se estiverem exercendo atividades inerentes à Carreira em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ressalvado o disposto no art. 14.

§ 4º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDAPS.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

§ 2º Os servidores ocupantes do cargo referido no art. 1º que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 3º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

§ 4º Os afastamentos e licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como de efetivo exercício serão considerados para fins de cômputo do período previsto no § 1º deste artigo.

Art. 8º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e de concessão da GDAPS serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício.

§ 1º Na impossibilidade de aplicação do disposto no **caput**, a avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 2º As metas globais de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade e elaboradas, quando couber, em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no Plano Plurianual – PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e na Lei Orçamentária Anual – LOA.

§ 3º As metas referidas no § 2º serão objetivamente mensuráveis, utilizarão parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do órgão ou entidade, e considerarão, na ocasião de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo órgão ou entidade, inclusive em seu sítio eletrônico, e permanecerão acessíveis a qualquer tempo.

§ 5º As metas poderão ser revistas a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 10. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDAPS serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III desta Lei para o cargo de Analista de Políticas Sociais de acordo com o respectivo cargo, classe e padrão.

§ 2º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput** em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo.

Art. 11. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Art. 12. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAPS, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a GDAPS no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais, em efetivo exercício, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAPS da seguinte forma:

I – os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes perceberão a GDAPS calculada conforme o disposto no art. 11º; e

II – os investidos em Cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente farão jus à GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades relacionadas no art. 3º somente fará jus à GDAPS:

I – quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, quando cedido para escolas de governo, ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAPS calculada com base no disposto no art. 12;

II – quando cedido para órgãos ou entidades dos três poderes da União distintos dos indicados no inciso I do **caput**, desde que investido em Cargo de

Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS correspondente à última pontuação obtida antes da cessão;

III – quando em afastamentos e em licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida.

Art. 15. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos nos arts. 13 e 14 desta Lei continuarão percebendo a GDAPS correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 16. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 14 e 15 será:

I – a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II – a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III – a do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, excepcionalmente nos casos de impossibilidade de se aplicar os incisos I e II deste artigo.

Art. 17. Os servidores ocupantes do cargo de Analista de Políticas Sociais fazem jus à GDASUS, criada pela Lei n. 11.344, de 8 de setembro de 2006, e às Funções Comissionadas Técnicas, previstas na Medida Provisória n. 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, observadas as disposições legais relativas à percepção dessas vantagens.

Parágrafo único. À exceção das vantagens previstas no caput, a GDAPS não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

CAPÍTULO IV

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NA CARREIRA

Art.18. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I – para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão;

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º;

e

II – para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º no interstício considerado para a promoção;

§ 2º O interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecido nas alíneas a dos incisos I e II do § 1º deste artigo, será:

I - computado a contar da data de investidura do servidor no cargo de Analista de Políticas Sociais;

II - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício;

III - suspenso, nos casos de afastamentos não considerados legalmente como de efetivo exercício, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 19. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 19 desta Lei serão objeto de regulamento.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE A CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO EM POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 20. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Art. 21. O disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, não se aplica aos servidores da Carreira de Desenvolvimento em Políticas Sociais.

Art. 22. Para fins de incorporação da GDAPS aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - 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 no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, a GDAPS será correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão, ou da classe única, conforme o respectivo cargo efetivo que lhe deu origem; e

II - 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.

Art. 23. Aos servidores ingressos na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais após a publicação da Portaria MPS/PREVIC/DITEC n. 44, de 31 de janeiro de 2013, considerar-se-á, para fins de definição da legislação previdenciária aplicável, a data da primeira investidura do servidor no Poder Público, independentemente da esfera (federal, estadual, distrital ou municipal, civil ou militar), desde que não tenha ocorrido interrupção de vínculo.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais foi criada pela Lei nº 12.094, de 19.11.2009, após apreciação, análise, ajustes e aprovação do Projeto de Lei nº 3.452-A, de 2008. A estruturação da Carreira visou dar continuidade ao processo de qualificação da força de trabalho no serviço público, com enfoque no campo social da atuação governamental, em especial em áreas como saúde, demografia, emprego e renda, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos, proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais e à pessoa idosa.

Para justificar a criação da carreira, o Ministério do Planejamento encaminhou ao Congresso Nacional a Exposição de Motivos nº 23/2008/MP. Além de reforçar o grau de prioridade conferido à área social, na contextualização o órgão apontou que a experiência exitosa da Carreira de Infraestrutura, criada em 2007, com o objetivo de recrutar pessoal com alto nível de qualificação para o desenvolvimento de atividades especializadas nesta área, motivou e foi usada como base para a criação da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Com o desenvolvimento da Carreira de Infraestrutura, tornou-se patente a necessidade de que fossem feitos ajustes legais, visando fortalecer tanto servidores quanto sua área de atuação junto ao Executivo Federal. Uma das alterações mais expressivas foi a lotação dos Analistas e dos Especialistas Sêniores ser centralizada no Ministério do Planejamento, com exercício descentralizado em órgãos da administração direta que tratam do tema.

No entanto, neste mesmo período, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não passou por ajustes legais semelhantes, distanciando-se consideravelmente da Carreira em que se baseou. Como consequência, a transversalidade das políticas sociais foi prejudicada, por conta de modelo inadequado de gestão, limitando a autonomia da temática social e implicando considerável evasão da carreira.

Visando minimizar tal descompasso e fortalecer a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, garantindo sua isonomia e sua transversalidade, justifica-se a proposta de inclusão do Art. 3º-A no Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865/2016. Reforço que os ajustes propostos não têm impacto orçamentário, mas sua aprovação fortalecerá os programas sociais do Executivo Federal, beneficiando milhões de brasileiras e brasileiros.

Sala da Comissão, em 22 de setembro de 2016.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

EMENDA Nº 11/16

Art. 1º O Artigo 1º do Projeto de Lei nº 5.865, de 2016, passa a vigorar com o seguinte texto:

“Art. 1º Os Anexos II, III e VI à Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos I, II e XII, respectivamente.”

Art. 2º Acrescente-se ao Projeto de Lei nº 5.865, de 2016, o seguinte anexo XII:

ANEXO XII

(Anexo VI à Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006)

TABELA DE SUBSÍDIOS PARA A CARREIRA POLICIAL CIVIL DOS EXTINTOS TERRITÓRIOS FEDERAIS DO ACRE, AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA

a) Tabela I: Valor do Subsídio dos Cargos de Delegado de Polícia Civil, Perito Criminal Civil, Médico-Legista Civil, Técnico em Medicina Legal Civil e Técnico em Polícia Criminal Civil.

CARGO	CATEGORIA	VALOR DO SUBSÍDIO (R\$)			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN 2015	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Delegado de Polícia Civil	Especial	22.805,00	28.262,24	29.604,70	30.936,91
	Primeira	20.256,59	25.439,24	26.647,60	27.846,74
	Segunda	17.330,34	22.197,68	23.252,07	24.298,42
Perito Criminal Civil	Terceira	16.830,85	21.644,37	22.672,48	23.692,74
Médico-Legista Civil					
Técnico em Medicina Legal Civil					
Técnico em Polícia Criminal Civil					

b) Tabela II: Valor do Subsídio dos cargos de Escrivão de Polícia Civil, Agente de Polícia Civil, Datiloscopista Policial Civil, Auxiliar Operacional de Perito Criminal Civil, Guarda de Presídios Civil, Escrevente Policial Civil, Investigador de Polícia Civil e Agente Carcerário Civil.

CARGO	CLASSE	VALOR DO SUBSÍDIO (R\$)			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN 2015	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Escrivão de Polícia Civil Agente de Polícia Civil Datiloscopista Policial Civil Auxiliar Operacional de Perito Criminal Civil Guarda de Presídio Civil Escrevente Policial Civil Investigador de Polícia Civil Agente Carcerário Civil	Especial	13.756,93	17.039,24	17.848,60	18.651,79
	1ª Classe	10.965,77	13.947,33	14.609,83	15.267,27
	2ª Classe	9.132,61	11.916,65	12.482,69	13.044,41
	3ª Classe	8.702,20	11.439,86	11.983,26	12.522,50

JUSTIFICAÇÃO

Os Policiais Cíveis Ativos, Inativos e Pensionistas, que pertenciam aos extintos Territórios Federais, passaram em decorrência do ato legislativo extintivo, a integrar um quadro em extinção do Serviço Público Federal, e os Policiais Ativos foram postos à disposição das Secretarias de Segurança Pública dos novos Estados da Federação, subsistindo a responsabilidade da União no que tange à fixação e ao pagamento da remuneração percebida pela categoria.

Dessa forma, os vencimentos dos integrantes dos quadros dos Policiais Cíveis dos ex-Territórios, por questão de justiça, sempre ombreamos aqueles pagos pela União aos Policiais Federais.

A similitude das atribuições e a conseqüente equiparação salarial têm entendimento pacífico e consolidado dentre os técnicos do Governo Federal, através do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, bem como pelo Superior Tribunal de Justiça e Supremo Tribunal Federal.

A igualdade remuneratória, garantida de fato, restou consolidada normativamente a partir de dezembro de 1986, com a promulgação da Lei nº 7.548, e em outras que lhe seguiram, sendo certo que para cada nova lei endereçada aos Policiais Federais, sucedia-lhe uma norma aplicando

idênticas vantagens aos Policiais Cíveis dos ex-Territórios. A reconhecida semelhança entre as atividades desenvolvidas pelos Policiais Federais e Policiais Cíveis dos ex-Territórios, já levou o legislador a reconhecer em diversas normas específicas, a igualdade jurídica entre as categorias Policiais citadas. Pretende-se, pois, a garantia de sua observância.

Sala da Comissão, em 22 de setembro de 2016.

Deputado Hiran Gonçalves (PP/RR)

EMENDA ADITIVA Nº 12/16

Acrescente-se o Capítulo VI, artigo 10 e Anexo XII ao PL nº 5.865, de 2016, renumerando os demais.

“CAPÍTULO VI

DAS CARREIRAS DE POLICIAL MILITAR DO DISTRITO FEDERAL E DO CORPO DE BOMBEIRO MILITAR DO DISTRITO FEDERAL

Art. 10 – Os Anexos I e II à Lei nº 12.804, de 24 de abril de 2013, passam a vigorar na forma dos Anexos XII, XIII e XIV respectivamente.

Art. 1º O Anexo I da Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, passa a vigorar na forma do Anexo XII desta Lei.

Art. 2º O Anexo I da Lei nº 11.134, de 15 de julho de 2005, passa a vigorar na forma do Anexo XIII desta Lei.

Art. 3º O Anexo I-A da Lei nº 11.134, de 15 de julho de 2005, passa a vigorar na forma do Anexo XIV desta Lei.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO XII
(Anexo I da Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002)
TABELAS DE SOLDO E ESCALONAMENTO VERTICAL
TABELA I - SOLDO

Em R\$

POSTO OU GRADUAÇÃO	ATÉ 31 DE dezembro DE 2016	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2019
OFICIAIS SUPERIORES				
Coronel	3.195,04	4.700,00	4.875,00	5.065,00
Tenente-Coronel	3.067,23	4.512,00	4.680,00	4.862,40
Major	2.929,85	4.309,90	4.470,38	4.644,61
OFICIAIS INTERMEDIÁRIOS				
Capitão	2.434,62	3.581,40	3.714,75	3.859,53
OFICIAIS SUBALTERNOS				
Primeiro-Tenente	2.249,31	3.308,80	3.432,00	3.565,76
Segundo-Tenente	2.079,97	3.059,70	3.173,63	3.297,32
PRAÇAS GRADUADOS				
Aspirante-a-Oficial	1.792,42	2.636,70	2.734,88	2.841,47
Cadete (último ano) da Academia de Polícia Militar ou Bombeiro Militar	706,1	1.038,70	1.077,38	1.119,37
Cadete (demais anos) da Academia de Polícia Militar ou Bombeiro Militar	501,62	737,90	765,38	795,21
DEMAIS PRAÇAS				
Subtenente	1.613,49	2.373,50	2.461,88	2.557,83
Primeiro-Sargento	1.405,82	2.068,00	2.145,00	2.228,60
Segundo-Sargento	1.201,33	1.767,20	1.833,00	1.904,44
Terceiro-Sargento	1.070,34	1.574,50	1.633,13	1.696,78
Cabo	801,95	1.179,70	1.223,63	1.271,32
DEMAIS PRAÇAS				
Soldado - 1ª Classe	706,1	1.038,70	1.077,38	1.119,37
Soldado - 2ª Classe	501,62	737,9	765,38	795,21

ANEXO XIII
(Anexo I da Lei nº 11.134, de 15 de julho de 2005)
TABELA DE VALOR DA VANTAGEM PECUNIÁRIA ESPECIAL - VPE

Em R\$

POSTO OU GRADUAÇÃO	ATÉ 31 DE DEZEMBRO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2019
OFICIAIS SUPERIORES				
Coronel	7.279,17	8.075,59	8.863,50	9.596,15
Tenente-Coronel	6.999,45	7.788,14	8.550,60	9.259,96
Major	6.309,39	6.976,44	7.683,89	8.340,75
OFICIAIS INTERMEDIÁRIOS				
Capitão	5.341,12	6.143,19	6.746,78	7.311,99
OFICIAIS SUBALTERNOS				
Primeiro-Tenente	4.733,70	5.551,01	6.095,36	6.607,02
Segundo-Tenente	4.436,95	5.240,56	5.758,21	6.245,32
PRAÇAS ESPECIAIS				
Aspirante-a-Oficial	3.725,32	4.544,19	4.995,33	5.422,27
Cadete (último ano) da Academia de Polícia Militar ou Bombeiro Militar	2.041,38	2.777,72	3.074,73	3.359,87
Cadete (demais anos) da Academia de Polícia Militar ou Bombeiro Militar	1.498,95	2.135,44	2.388,87	2.632,33
PRAÇAS GRADUADOS				
Subtenente	3.611,19	4.208,79	4.664,72	5.091,49
Primeiro-Sargento	3.251,95	3.850,47	4.272,48	4.668,43
Segundo-Sargento	2.917,07	3.586,92	3.971,00	4.333,93
Terceiro-Sargento	2.629,03	3.274,16	3.633,13	3.972,72
Cabo	2.240,07	2.926,03	3.244,62	3.548,35
DEMAIS PRAÇAS				
Soldado - 1ª Classe	2.119,40	2.833,03	3.139,62	3.433,00
Soldado - 2ª Classe	1.498,95	2.135,44	2.388,87	2.632,33

ANEXO XIV

(Anexo I-A da Lei nº 11.134, de 15 de julho de 2005)

VALOR DA GRATIFICAÇÃO DE CONDIÇÃO ESPECIAL DE FUNÇÃO MILITAR - GCEF

Em R\$

VALOR DA GCEF			
ATÉ 31 DE DEZEMBRO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2019
406,89	598,55	620,83	645,03

JUSTIFICATIVA

Objetiva a presente emenda, estender aos militares do Distrito Federal o mesmo percentual de aumento concedido a outras carreiras abrangidas no projeto de lei.

As medidas propostas buscam suprir demanda da Administração Pública, por pessoal especializado, valorizar os militares distritais e atrair e reter profissionais cuja qualificação seja compatível com a natureza e o grau de complexidade das atribuições dos militares distritais, condicionante para a consolidação de uma inteligência permanente do Estado.

Neste sentido, dando continuidade ao movimento de reestruturação remuneratória que vem sendo promovida para os cargos do Poder Executivo, e principalmente tendo em conta à situação fiscal e econômica pela qual passa o país, a proposta em tela traz ajustes na remuneração dos militares distritais (policiais militares e bombeiros militares), de que trata a Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002 e a Lei nº 11.134, de 15 de julho de 2005.

Ademais, tem-se que a recomposição remuneratória abordada, traz um impacto financeiro inferior a outros reajustes já concedidos, conforme de auferir de planilhas anexas.

Cabe ressaltar que os efeitos financeiros relativos ao exercício de 2017 decorrentes da reestruturação em pauta, serão considerados no rol de autorizações específicas do Projeto de Lei Orçamentária Anual para 2017 – PLOA-2017, em fase de elaboração, bem como as correspondentes dotações orçamentárias, devendo os impactos orçamentários a partir de 2018, serem incorporados nas respectivas leis orçamentárias de cada exercício.

São essas, as razões que me levam a submeter à elevada apreciação de Vossa Excelência, a referida emenda.

Sala das sessões, 26 de setembro de 2016.

DEPUTADO ALBERTO FRAGA

DEM/DF

EMENDA ADITIVA Nº 13/16

Acresça-se ao PL nº 5.865, de 2016, onde couber, o seguinte artigo:

“Art. Ficam revogados o parágrafo único do art. 18 e os arts. 22 e 23 da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda complementa outra emenda de nossa autoria, alterando os Capítulos I a V da Lei nº 12.094/2009, apresentada com o objetivo de valorização da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Sala da Comissão, em 3 de outubro de 2016.

Deputado Eduardo Barbosa

EMENDA ADITIVA Nº 14/16

Acresçam-se os seguintes arts. 3º e 4º ao PL nº 5.865, de 2016, renumerando-se os artigos subsequentes:

“Art. 3º A denominação do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais, instituído pela Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passa a ser Analista de Políticas Sociais.

Art. 4º Os Capítulos I, II, III, IV e V da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passam a vigorar com as seguintes alterações:

‘CAPÍTULO I

.....

Art. 1º

Art. 2º

§ 1º Os ocupantes do cargo de que trata este artigo terão lotação no Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor, e exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional com competências relativas às políticas sociais.

§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, respeitado o disposto no § 1º, definir o órgão de exercício descentralizado dos ocupantes dos cargos de que trata este artigo.

§ 3º O cargo de que trata este artigo será estruturado em classes e padrões, na forma do Anexo I desta Lei, dispostos de maneira hierarquizada, respeitados os critérios de mesma natureza do cargo, mesmo grau de complexidade de atribuições, nível de formação e experiência exigidos para o seu desempenho.

§ 4º Além do atendimento às disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o provimento dos cargos da carreira de que trata este artigo fica condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I – haver prévia demonstração pelo dirigente do órgão responsável pela realização de concurso público acerca da existência de suficiente dotação orçamentária e de autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, como determina o § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e

II – ser a demonstração de que trata o inciso I deste parágrafo formalmente submetida à análise do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que autorizará, ou não, o início de procedimentos para realização de concursos públicos.

Art. 3º

I – formular, implementar e realizar a gestão e avaliar políticas, projetos e programas nas áreas de saúde, desenvolvimento social, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano e agrário, segurança alimentar e nutricional, assistência social, educação, cultura, esporte, turismo e lazer, cidadania, direitos humanos, promoção de igualdade racial, de gênero e dos direitos das pessoas com deficiência, proteção e promoção dos direitos de crianças, adolescentes, povos indígenas, quilombolas e demais comunidades tradicionais, que não sejam privativas de outras carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder

Executivo;

II – verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal objeto de execução descentralizada;

III – identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica das áreas mencionadas no inciso I e demais políticas sociais, proporcionando ações orientadoras e corretivas, promovendo a melhoria dos processos e redução dos custos;

IV – aferir e monitorar os resultados das áreas mencionadas no inciso I, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Assistência Social e demais políticas sociais;

.....

CAPÍTULO II INGRESSO NA CARREIRA

Art. 4º O ingresso no cargo dar-se-á por meio de concurso público de provas e títulos e de curso de formação, respeitada a legislação específica.

§ 1º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 2º O ingresso no cargo exige diploma de graduação em nível superior.

§ 3º O concurso público referido no *caput* deste artigo será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

CAPÍTULO III REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Art. 5º

.....

Art. 5º-A

.....

Art. 6º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS, devida aos ocupantes do cargo referido no art. 1º, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições.

§ 1º A GDAPS será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos cargos, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo III desta Lei.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPS está assim distribuída:

I – até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 3º Os ocupantes do cargo referido no art. 1º somente farão jus à GDAPS se estiverem exercendo atividades inerentes à carreira em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ressalvado o disposto no art. 14.

§ 4º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

Art. 7º

.....

§ 2º Os servidores ocupantes do cargo referido no art. 1º que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

§ 3º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

§ 4º Os afastamentos e licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como de efetivo exercício serão considerados para fins de cômputo do período previsto no § 1º deste artigo.

Art. 8º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e de concessão da GDAPS serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício.

§ 1º Na impossibilidade de aplicação do disposto no *caput*, a avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

§ 2º As metas globais de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade e elaboradas, quando couber, em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no Plano Plurianual – PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e na Lei Orçamentária Anual – LOA.

§ 3º As metas referidas no § 2º serão objetivamente mensuráveis, utilizarão parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do órgão ou entidade, e considerarão, na ocasião de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo órgão ou entidade, inclusive em seu sítio eletrônico, e permanecerão acessíveis a qualquer tempo.

§ 5º As metas poderão ser revistas a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 10. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais

por igual período.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDAPS serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III desta Lei para o cargo de Analista de Políticas Sociais de acordo com a respectiva classe e padrão.

§ 2º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no *caput* em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo.

Art. 11. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Art. 12. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAPS, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a GDAPS no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais, em efetivo exercício, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAPS da seguinte forma:

I – os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes perceberão a GDAPS calculada conforme o disposto no art. 11; e

II – os investidos em Cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente farão jus à GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela

individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades relacionadas no art. 3º somente fará jus à GDAPS:

I – quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, quando cedido para escolas de governo, ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAPS calculada com base no disposto no art. 12;

II – quando cedido para órgãos ou entidades dos três poderes da União distintos dos indicados no inciso I do *caput*, desde que investido em Cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS correspondente à última pontuação obtida antes da cessão;

III – quando em afastamentos e em licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida.

Art. 15

Art. 15-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 14 e 15 será:

I – a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II – a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III – a do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, excepcionalmente nos casos de impossibilidade de se aplicar os incisos I e II deste artigo.

Art. 16. Os servidores ocupantes do cargo de Analista de Políticas Sociais fazem jus à GDASUS, criada pela Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, e às Funções Comissionadas Técnicas, previstas na Medida Provisória nº

2.229-43, de 6 de setembro de 2001, observadas as disposições legais relativas à percepção dessas vantagens.

Parágrafo único. À exceção das vantagens previstas no *caput*, a GDAPS não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

CAPÍTULO IV

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NA CARREIRA

Art. 17.

.....

I – para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º; e

II – para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe; e

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º no interstício considerado para a promoção.

§ 2º O interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecido nos incisos I e II do § 1º deste artigo, será:

I - computado a contar da data de investidura do servidor no cargo de Analista de Políticas Sociais;

II - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício;

III - suspenso, nos casos de afastamentos não considerados legalmente como de efetivo exercício, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 18. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 17 desta Lei serão objeto de regulamento.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE A CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO EM POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 19

Art. 20

Art. 21.

I - 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 no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, a GDAPS será correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão, ou da classe única, conforme o respectivo cargo efetivo que lhe deu origem; e

.....

Art. 21-A. Aos servidores ingressos na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais após a publicação da Portaria MPS/PREVIC/DITEC nº 44, de 31 de janeiro de 2013, considerar-se-á, para fins de definição da legislação previdenciária aplicável, a data da primeira investidura do servidor no Poder Público, independentemente da esfera de governo e da condição de civil ou militar, desde que não tenha ocorrido interrupção de vínculo.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda propõe modificações nos capítulos I a V da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, que tratam da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, com o objetivo de valorização da carreira, sobretudo no que se refere à lotação dos respectivos integrantes.

As regras atuais, constantes da lei mencionada e do Decreto nº 7.191, de 2010, que a regulamenta, estabelecem a lotação dos servidores em órgãos específicos da administração federal direta. A emenda pretende que a lotação dos servidores seja centralizada no Ministério do Planejamento,

Desenvolvimento e Gestão, com exercício descentralizado pelos órgãos da administração direta, autarquias e fundações públicas federais, com competências relativas às políticas sociais.

A lotação centralizada permitirá a uniformização dos procedimentos e critérios aplicados em relação ao desempenho das atribuições da carreira, eliminando as distorções que hoje ocorrem, particularmente os desvios de função. Esses problemas, somados às questões salariais, vêm tornando a carreira menos atrativa, levando à evasão de profissionais altamente qualificados, admitidos em rigoroso concurso público.

Em síntese, a proposição visa o fortalecimento da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, com medidas destinadas a assegurar o caráter de transversalidade com que foi originalmente concebida e, ainda, permitir tratamento isonômico a seus integrantes.

Sala da Comissão, em 3 de outubro de 2016.

Deputado Eduardo Barbosa

Emenda Nº 15/16 (Do Sr. Lucas Vergílio)

Inclua-se, onde couber no Projeto de Lei nº 5865/2016, novo artigo com a seguinte redação:

Art. Os Anexos XXIV, XXV e XXVI da Lei 13.327, de 29 de julho de 2016, passam a vigorar com a seguinte redação:

[\(Anexo XIV da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008\)](#)

TABELA DE SUBSÍDIOS DOS CARGOS DE ANALISTA E DE INSPETOR DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DA CVM

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			1º de agosto de 2016	VIGÊNCIA	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Analista da CVM	ESPECIAL	IV	22567,61	25567,61	27142,65	28745,60	30369,67
		III	21940,63	24940,63	26471,92	28030,34	29609,28
		II	21552,69	24552,69	26056,90	27587,76	29138,79
		I	21171,60	24171,60	25649,21	27153,00	28676,60
	C	III	20357,30	23357,30	24778,08	26224,04	27689,04
		II	19958,14	22958,14	24351,07	25768,67	27204,95
		I	19566,80	22566,80	23932,42	25322,22	26730,34
Inspetor da	B	III	19183,13	22183,13	23521,97	24884,52	26265,03

CVM		II	18445,33	21445,33	22732,67	24042,82	25370,22
		I	18083,65	21083,65	22345,75	23630,21	24931,59
	A	III	17729,07	20729,07	21966,43	23225,70	24501,57
		II	17381,45	20381,45	21594,54	22829,12	24079,97
		I	15828,90	18828,90	19933,64	21057,94	22197,06

[\(Anexo XV da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008\)](#)

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS INTEGRANTES DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DA CVM

a) Vencimento básico dos Cargos de nível superior integrantes do quadro suplementar a que se refere o [§ 5º do art. 87 da Lei nº 11.890, de 2008](#).

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			1º de agosto de 2016	VIGÊNCIA	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Cargos de nível superior integrantes do quadro suplementar a que se refere o § 5º do art. 87 da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008	ESPECIAL	IV	11.590,97	14.590,97	15.399,93	16.223,22	17.057,36
		III	11.333,23	14.333,23	15.124,21	15.929,19	16.744,78
		II	11.078,39	14.078,39	14.851,57	15.638,46	16.435,71
		I	10.829,59	13.829,59	14.585,41	15.354,62	16.133,96
	C	III	10.452,42	13.452,42	14.181,92	14.924,35	15.676,55
		II	10.197,84	13.197,84	13.909,57	14.633,91	15.367,79
		I	9.949,26	12.949,26	13.643,64	14.350,33	15.066,32
	B	III	9.591,15	12.591,15	13.260,54	13.941,79	14.632,01
		II	9.357,38	12.357,38	13.010,45	13.675,09	14.348,49
		I	9.128,54	12.128,54	12.765,64	13.414,03	14.070,96
	A	III	8.786,22	11.786,22	12.399,43	13.023,50	13.655,80
		II	8.571,81	11.571,81	12.170,06	12.778,90	13.395,77
I		8.274,78	11.274,78	11.852,29	12.440,04	13.035,53	

b) Vencimento básico dos Cargos de nível intermediário

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
			1º de agosto de 2016	VIGÊNCIA
Cargos de Agente Executivo do Plano de Carreiras e Cargos da CVM	ESPECIAL	IV	5300,41	7100,41
		III	5171,15	6971,15
		II	5045,02	6845,02
		I	4921,98	6721,98
	C	III	4665,38	6465,38
		II	4551,60	6351,60
		I	4440,58	6240,58
	B	III	4209,08	6009,08
II		4106,42	5906,42	

		I	4006,26	5806,26
		III	3797,41	5597,41
	A	II	3693,98	5493,98
		I	3593,36	5393,36

O Anexo XXVI da Lei 13.327, de 29 de julho de 2016, passa a vigorar:

[\(Anexo XV-A da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008\)](#)

TABELA DE SUBSÍDIOS DOS CARGOS DE AGENTE EXECUTIVO DA CVM

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
			1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Cargos de Agente Executivo da CVM	ESPECIAL	IV	11157,34	11778,83	12408,27
		III	10928,05	11534,35	12148,49
		II	10706,12	11297,47	11896,53
		I	10487,49	11064,09	11648,30
	C	III	10034,99	10581,36	11135,10
		II	9833,26	10366,56	10907,11
		I	9636,50	10156,91	10684,47
	B	III	9228,84	9721,81	10221,71
		II	9049,02	9530,69	10018,21
		I	8872,86	9342,42	9817,73
	A	III	8502,44	8947,16	9398,44
		II	8319,79	8753,17	9192,00
I		8142,15	8563,38	8989,98	

TABELA DE SUBSÍDIO DOS CARGOS DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS DA CVM

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
			1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Cargos de Agente Executivo da CVM	ESPECIAL	IV	11157,34	11778,83	12408,27
		III	10928,05	11534,35	12148,49
		II	10706,12	11297,47	11896,53
		I	10487,49	11064,09	11648,30
	C	III	10034,99	10581,36	11135,10
		II	9833,26	10366,56	10907,11
		I	9636,50	10156,91	10684,47
	B	III	9228,84	9721,81	10221,71
		II	9049,02	9530,69	10018,21
		I	8872,86	9342,42	9817,73
	A	III	8502,44	8947,16	9398,44
		II	8319,79	8753,17	9192,00
I		8142,15	8563,38	8989,98	

JUSTIFICAÇÃO

As negociações salariais realizadas no ano de 2004 permitiram ao Governo Federal efetivar uma reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Desde então, os acordos firmados pelo Governo Federal e entidades representativas das carreiras típicas de Estado, ou seja, aquelas que exercem atribuições relacionadas à expressão do Poder Estatal, não possuindo, portanto, correspondência no setor privado, têm buscado, naquilo que é possível, manter uma correlação em suas remunerações.

Essas carreiras integram o núcleo estratégico do Estado, requerendo, por isso, maior capacitação e responsabilidade. Estão mencionadas no artigo 247 da Constituição Federal e no artigo 4, inciso III, da Lei nº 11.079, de 2004.

As carreiras consideradas típicas de Estado são as relacionadas às atividades de Fiscalização Agropecuária, Tributária e de Relação de Trabalho, Arrecadação, Finanças e Controle, Gestão Pública, Comércio Exterior, Segurança Pública, Diplomacia, Advocacia Pública, Defensoria Pública, Regulação, Política Monetária, Inteligência de Estado, Planejamento e Orçamento Federal, Magistratura e o Ministério Público.

Ao final do ano de 2015, as carreiras pertencentes ao Núcleo Financeiro – Banco Central do Brasil, Comissão de Valores Mobiliários (CVM), Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) – e as de Gestão Governamental firmaram acordos de reajustes salariais com o Governo Federal, com o comprometimento deste que, caso as demais carreiras ainda em negociação viessem a obter melhores condições salariais, haveria espaço para revisão dos acordos então firmados.

Esses acordos previam o reajuste em quatro parcelas: agosto/2016 – já implementado – janeiro/2017, janeiro de 2018 e janeiro de 2019.

Os Projetos de Lei 5.864/16 – da Carreira da Receita Federal – e 5.865/16 – da Carreira da Polícia Federal, e outras – porém, apresentam um descolamento salarial dessas carreiras, fruto da implantação de um Bônus de Eficiência e Produtividade para a primeira, e uma compensação implícita desse bônus nos subsídios da segunda. Ressalte-se que as carreiras jurídicas já haviam sido contempladas na Lei 13.327, de 29/7/16, com o recebimento de honorários advocatícios de sucumbência, que significaram um avanço da mesma ordem em seus vencimentos.

Considerando que as carreiras do Núcleo Financeiro e do Ciclo de Gestão

- i) Realizam atividades essenciais e exclusivas de Estado;
- ii) São responsáveis pela regulação, fiscalização e desenvolvimento do sistema financeiro nacional, incluído o mercado de seguros e o de capitais;
- iii) Lidam com o grau máximo de complexidade dentro da estrutura do Estado, o que exige de seus integrantes conhecimentos técnicos altamente especializados de economia, contabilidade, finanças, atuária, direito econômico, direito societário, direito administrativo sancionador, estatística, entre outros;

iv) Desenvolvem atividades que repercutem em toda a economia do país naquilo que lhe é mais essencial, a saber, a confiança dos agentes econômicos;

v) São compostas, atualmente, por quadros do mais alto nível, que devem ser mantidos, e precisam atrair os melhores talentos da sociedade para bem desempenhar as funções que lhe são próprias.

Compreende-se, então, que não podem ser relegadas a um plano inferior na estrutura do Estado em relação a outras carreiras, com as quais mantinham, até então, correlação de vencimentos.

Pelas razões expostas, submeto à apreciação dos nobres pares a presente emenda.

Sala das Comissões, em 4 de outubro de 2016.

Deputado Lucas Vergílio (SD/GO)

**Emenda Nº 16/16
(Do Sr. Lucas Vergílio)**

Emenda Aditiva ao Projeto de Lei 5.865/2016
(Do Poder Executivo)

Cargos Integrantes do Plano de Carreiras e Cargos da SUSEP:

O Anexo IX da Lei 11.890, de 24 de dezembro de 2008, passa a vigorar:

a) Valor do subsídio do Cargo de Analista Técnico da SUSEP, na forma do Anexo I desta emenda;

O Anexo X da Lei 11.890, de 24 de dezembro de 2008, passa a vigorar:

a) Valor do vencimento básico dos cargos de Agente Executivo da SUSEP, na forma do Anexo II desta emenda;

b) Valor do vencimento básico dos cargos de Nível Superior integrantes do quadro suplementar, na forma do Anexo III desta emenda;

c) Valor do vencimento básico dos cargos de Nível Intermediário da SUSEP, na forma do Anexo IV desta emenda;

O Anexo X-A da Lei 11.890, de 24 de dezembro de 2008, passa a vigorar:

a) Valor do subsídio do Cargo de Agente Executivo da SUSEP, na forma do Anexo V desta emenda.

O Anexo XII da Lei 11.890, de 24 de dezembro de 2008, passa a vigorar:

- a) Valor do ponto da GDASUSEP para cargos de Nível Intermediário, na forma do Anexo VI desta emenda;
- b) Valor do ponto da GDASUSEP para cargos de Agente Executivo, na forma do Anexo VII desta emenda;
- c) Valor do ponto da GDASUSEP para os cargos de Nível Superior, na forma do Anexo VIII desta emenda.

ANEXO I

[\(Anexo IX da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008\)](#)

- a) TABELA DE SUBSÍDIOS DO CARGO DE ANALISTA TÉCNICO DA SUSEP

ANEXO II

(Anexo X da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008)

a) TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DE AGENTE EXECUTIVO

			VENCIMENTO BÁSICO EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
CARGO	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO				
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			1º de agosto de 2016	VIGÊNCIA	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Analista Técnico da SUSEP	ESPECIAL CLASSE PADRÃO	IV	22567,61	25567,61	27142,65	28745,60	30369,67
		III	21940,63	24940,63	26471,92	28030,34	29609,28
		II	21552,69	24552,69	26056,90	27587,76	29138,79
		I	21171,60	24171,60	25649,21	27153,00	28676,60
	C	III	20357,30	23357,30	24778,08	26224,04	27689,04
		II	19958,14	22958,14	24351,07	25768,67	27204,95
		I	19566,80	22566,80	23932,42	25322,22	26730,34
	B	III	19183,13	22183,13	23521,97	24884,52	26265,03
		II	18445,33	21445,33	22732,67	24042,82	25370,22
		I	18083,65	21083,65	22345,75	23630,21	24931,59
	A	III	17729,07	20729,07	21966,43	23225,70	24501,57
		II	17381,45	20381,45	21594,54	22829,12	24079,97
I		15828,90	18828,90	19933,64	21057,94	22197,06	
			1º de agosto de 2016	VIGÊNCIA			
Cargos de Agente Executivo	ESPECIAL	IV	5300,41	7100,41			
		III	5171,15	6971,15			
		II	5045,02	6845,02			
		I	4921,98	6721,98			
	C	III	4665,38	6465,38			
		II	4551,60	6351,60			
		I	4440,58	6240,58			
B	III	4209,08	6009,08				
CARGO	CLASSE	PADRÃO					

Coordenação de Comissões Permanentes - DECOM - P_7696
CONFERE COM O ORIGINAL AUTENTICADO

PL 5865-A/2016

		II	4106,42	5906,42
		I	4006,26	5806,26
	A	III	3797,41	5597,41
		II	3693,98	5493,98
		I	3593,36	5393,36

ANEXO III

b) Vencimento básico dos Cargos de nível superior integrantes do quadro suplementar a que se refere o [§ 5º do art. 52 da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008](#).

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			1º de agosto de 2016	VIGÊNCIA	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Cargos de nível superior integrantes do quadro suplementar a que se refere o § 5º do art. 52 da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008	ESPECIAL	IV	11.590,97	14.590,97	15.399,93	16.223,22	17.057,36
		III	11.333,23	14.333,23	15.124,21	15.929,19	16.744,78
		II	11.078,39	14.078,39	14.851,57	15.638,46	16.435,71
		I	10.829,59	13.829,59	14.585,41	15.354,62	16.133,96
	C	III	10.452,42	13.452,42	14.181,92	14.924,35	15.676,55
		II	10.197,84	13.197,84	13.909,57	14.633,91	15.367,79
		I	9.949,26	12.949,26	13.643,64	14.350,33	15.066,32
	B	III	9.591,15	12.591,15	13.260,54	13.941,79	14.632,01
		II	9.357,38	12.357,38	13.010,45	13.675,09	14.348,49
		I	9.128,54	12.128,54	12.765,64	13.414,03	14.070,96
	A	III	8.786,22	11.786,22	12.399,43	13.023,50	13.655,80
		II	8.571,81	11.571,81	12.170,06	12.778,90	13.395,77
		I	8.274,78	11.274,78	11.852,29	12.440,04	13.035,53

ANEXO IV

c) TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS INTEGRANTES DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DA SUSEP

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			1º de agosto de 2016	VIGÊNCIA	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
	ESPECIAL	IV	5300,41	7100,41	7470,34	7846,83	8228,27

Cargos de nível intermediário do Plano de Cargos e Carreiras da SUSEP		III	5171,15	6971,15	7332,05	7699,35	8071,49
		II	5045,02	6845,02	7197,12	7555,47	7918,53
		I	4921,98	6721,98	7065,49	7415,09	7769,30
	C	III	4665,38	6465,38	6790,99	7122,36	7458,10
		II	4551,60	6351,60	6669,26	6992,56	7320,11
		I	4440,58	6240,58	6550,50	6865,91	7185,47
	B	III	4209,08	6009,08	6302,84	6601,81	6904,71
		II	4106,42	5906,42	6193,02	6484,69	6780,21
		I	4006,26	5806,26	6085,86	6370,42	6658,73
	A	III	3797,41	5597,41	5862,44	6132,16	6405,44
		II	3693,98	5493,98	5751,79	6014,17	6280,00
		I	3593,36	5393,36	5644,15	5899,38	6157,98

ANEXO V

TABELA DE SUBSÍDIOS DOS CARGOS DE AGENTE EXECUTIVO DA SUSEP

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO		
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
			1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Cargos de Agente Executivo da SUSEP	ESPECIAL	IV	11157,34	11778,83	12408,27
		III	10928,05	11534,35	12148,49
		II	10706,12	11297,47	11896,53
		I	10487,49	11064,09	11648,30
	C	III	10034,99	10581,36	11135,10
		II	9833,26	10366,56	10907,11
		I	9636,50	10156,91	10684,47
	B	III	9228,84	9721,81	10221,71
		II	9049,02	9530,69	10018,21
		I	8872,86	9342,42	9817,73
	A	III	8502,44	8947,16	9398,44
		II	8319,79	8753,17	9192,00
		I	8142,15	8563,38	8989,98

ANEXO VI

a) Valor do ponto da GDASUSEP para cargos de nível intermediário

CARGO	CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
-------	--------	--------	---------------------------------

			1º de janeiro de 2016	VIGÊNCIA	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Cargos de nível intermediário do Plano de Carreiras e Cargos da SUSEP	ESPECIAL	IV	34,46	34,46	36,87	39,32	41,80
		III	33,61	33,61	35,96	38,35	40,77
		II	32,80	32,80	35,09	37,42	39,78
		I	31,99	31,99	34,22	36,49	38,79
	C	III	30,32	30,32	32,44	34,59	36,77
		II	29,58	29,58	31,64	33,74	35,87
		I	28,85	28,85	30,86	32,91	34,99
	B	III	27,35	27,35	29,26	31,20	33,17
		II	26,70	26,70	28,56	30,46	32,38
		I	26,05	26,05	27,87	29,72	31,59
	A	III	24,68	24,68	26,40	28,15	29,93
		II	24,00	24,00	25,68	27,39	29,12
		I	23,35	23,35	24,98	26,64	28,32

ANEXO VII

b) Valor do ponto da GDASUSEP para cargos de Agente executivo

CARGO	CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
			1º de agosto de 2016	VIGÊNCIA
Cargos de Agente Executivo	ESPECIAL	IV	34,46	34,46
		III	33,61	33,61
		II	32,80	32,80
		I	31,99	31,99
	C	III	30,32	30,32
		II	29,58	29,58
		I	28,85	28,85
	B	III	27,35	27,35
		II	26,70	26,70
		I	26,05	26,05
	A	III	24,68	24,68
		II	24,00	24,00
		I	23,35	23,35

ANEXO VIII

c) Valor do ponto da GDASUSEP para cargos de nível superior

CARGO	CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			1º de agosto de 2016	VIGÊNCIA	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Cargos de nível superior integrantes do quadro suplementar a que se refere o § 5º do art. 52 da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008	ESPECIAL	IV	75,35	75,35	80,61	85,96	91,38
		III	73,68	73,68	78,82	84,05	89,35
		II	72,01	72,01	77,04	82,16	87,34
		I	70,40	70,40	75,31	80,31	85,38
	C	III	67,94	67,94	72,68	77,51	82,40
		II	66,29	66,29	70,92	75,63	80,40
		I	64,66	64,66	69,17	73,76	78,41
	B	III	62,34	62,34	66,69	71,12	75,61
		II	60,82	60,82	65,06	69,38	73,76
		I	59,33	59,33	63,47	67,68	71,95
	A	III	57,11	57,11	61,10	65,16	69,27
		II	55,70	55,70	59,59	63,55	67,56
		I	53,78	53,78	57,53	61,35	65,22

JUSTIFICAÇÃO

As negociações salariais realizadas no ano de 2004 permitiram ao Governo Federal efetivar uma reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Desde então, os acordos firmados pelo Governo Federal e entidades representativas das carreiras típicas de Estado, ou seja, aquelas que exercem atribuições relacionadas à expressão do Poder Estatal, não possuindo, portanto, correspondência no setor privado, têm buscado, naquilo que é possível, manter uma correlação em suas remunerações.

Essas carreiras integram o núcleo estratégico do Estado, requerendo, por isso, maior capacitação e responsabilidade. Estão mencionadas no artigo 247 da Constituição Federal e no artigo 4, inciso III, da Lei nº 11.079, de 2004.

As carreiras consideradas típicas de Estado são as relacionadas às atividades de Fiscalização Agropecuária, Tributária e de Relação de Trabalho, Arrecadação, Finanças e Controle, Gestão

Pública, Comércio Exterior, Segurança Pública, Diplomacia, Advocacia Pública, Defensoria Pública, Regulação, Política Monetária, Inteligência de Estado, Planejamento e Orçamento Federal, Magistratura e o Ministério Público.

Ao final do ano de 2015, as carreiras pertencentes ao Núcleo Financeiro – Banco Central do Brasil, Comissão de Valores Mobiliários (CVM), Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) – e as de Gestão Governamental firmaram acordos de reajustes salariais com o Governo Federal, com o comprometimento deste que, caso as demais carreiras ainda em negociação viessem a obter melhores condições salariais, haveria espaço para revisão dos acordos então firmados.

Esses acordos previam o reajuste em quatro parcelas: agosto/2016 – já implementado – janeiro/2017, janeiro de 2018 e janeiro de 2019.

Os Projetos de Lei 5.864/16 – da Carreira da Receita Federal – e 5.865/16 – da Carreira da Polícia Federal, e outras – porém, apresentam um descolamento salarial dessas carreiras, fruto da implantação de um Bônus de Eficiência e Produtividade para a primeira, e uma compensação implícita desse bônus nos subsídios da segunda. Ressalte-se que as carreiras jurídicas já haviam sido contempladas na Lei 13.327, de 29/7/16, com o recebimento de honorários advocatícios de sucumbência, que significaram um avanço da mesma ordem em seus vencimentos.

Considerando que as carreiras do Núcleo Financeiro e do Ciclo de Gestão

- i) Realizam atividades essenciais e exclusivas de Estado;
- ii) São responsáveis pela regulação, fiscalização e desenvolvimento do sistema financeiro nacional, incluído o mercado de seguros e o de capitais;
- iii) Lidam com o grau máximo de complexidade dentro da estrutura do Estado, o que exige de seus integrantes conhecimentos técnicos altamente especializados de economia, contabilidade, finanças, atuária, direito econômico, direito societário, direito administrativo sancionador, estatística, entre outros;
- iv) Desenvolvem atividades que repercutem em toda a economia do país naquilo que lhe é mais essencial, a saber, a confiança dos agentes econômicos;
- v) São compostas, atualmente, por quadros do mais alto nível, que devem ser mantidos, e precisam atrair os melhores talentos da sociedade para bem desempenhar as funções que lhe são próprias.

Compreende-se, então, que não podem ser relegadas a um plano inferior na estrutura do Estado em relação a outras carreiras, com as quais mantinham, até então, correlação de vencimentos.

No tocante à Carreira da SUSEP, objeto desta emenda, e tendo em vista assegurar um tratamento equivalente, propõe-se que as tabelas remuneratórias dessa carreira sejam reajustadas, conforme os anexos I, II, III, IV e V apresentados, com os efeitos financeiros decorrentes, também em quatro parcelas, sendo a primeira no início da vigência da Lei resultante deste PL e as demais em janeiro de 2017, 2018 e 2019, restaurando a correlação de

remuneração e garantindo a pacificação na instituição e a manutenção do serviço de excelência prestado à União e por consequência à sociedade brasileira.

A fórmula proposta para a adequação foi a da manutenção dos percentuais acordados com o Governo até janeiro de 2019, e, depois de aplicados, nas datas dos reajustes, a incorporação aos subsídios do valor fixo de R\$ 3.000,00 (três mil reais), para o cargo de Analista e quadro suplementar de Nível Superior, e R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais), para o cargo de Agente Executivo e demais cargos de nível intermediário, em consonância com os valores estabelecidos no Art. 12, §s 1º e 2º, para os ocupantes do Cargo de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e Analista Tributário da Receita Federal do Brasil, respectivamente, a título de antecipação, garantindo um mínimo previsto, até o estabelecimento do Bônus de Eficiência e Produtividade já citado.

Sistemática similar, guardadas as especificidades, foi utilizada para reajustar os subsídios dos integrantes das Carreiras de Polícia Federal.

A Superintendência de Seguros Privados (Susep) é a autarquia responsável pela supervisão dos setores de seguro, resseguro, previdência complementar aberta e capitalização no Brasil, cujas empresas são responsáveis pela administração de ativos no valor de R\$ 738 bilhões (maio/2016). A razão entre o total de receitas e o Produto Interno Bruto é de 3,78% (junho/2016), o que demonstra a representatividade desses setores na economia brasileira. Os R\$ 91 bilhões que os setores supervisionados pela Susep “retornaram” à sociedade na forma de indenizações, pagamento de benefícios, resgates e sorteios de capitalização no primeiro semestre de 2016 também refletem o importante papel desempenhado na proteção do patrimônio e da vida dos indivíduos e empresas. Atualmente mais de 11 milhões de brasileiros possuem um plano de previdência complementar.

O setor de seguro e resseguro também contribui para a inovação e o empreendedorismo necessários ao comércio e à indústria. Isso porque, novos negócios, tecnologias e investimentos necessitam da proteção do seguro para que sejam viabilizados. Grandes plantas industriais, lançamento de satélites ou plataformas de exploração de petróleo somente se viabilizam com a proteção do seguro, que também é imprescindível em inúmeras operações de instituições bancárias, tanto públicas quanto privadas, que exigem a contratação de seguro previamente à concessão de financiamentos ou contratação de operações de crédito. Nesse caso, mais do que a proteção em si, o setor de seguros auxilia os bancos no gerenciamento dos seus riscos.

Além disso, os ativos administrados pelas empresas supervisionadas pela Susep, dada a natureza dos contratos e dos prazos envolvidos, são investidos no mercado financeiro no longo prazo. Importante registrar que não se tratam de recursos que buscam de forma frenética ganhos rápidos, mas que são orientados ao médio e longo prazos, contribuindo dessa maneira com a formação de poupança e desenvolvimento dos mercados financeiro e de capitais Brasil.

Não se pode esquecer que as empresas de seguro que fazem parte dos maiores conglomerados financeiros no Brasil já são responsáveis por uma parcela substancial dos resultados de todo conglomerado, que em alguns casos chega a quase 35% do lucro do grupo, como é o caso do Bradesco.

Para manter os setores supervisionados pela Susep sólidos, de forma que cumpram os seus

papeis sociais e econômicos, é necessária a manutenção da confiança da sociedade nas empresas que os constituem. Essa confiança somente é mantida caso as empresas entreguem o que prometeram, na forma prometida. Para que isso aconteça, se faz necessário que o supervisor, no caso a Susep, seja capaz de adotar ações que contribuam para preservar a estabilidade do sistema financeiro e a confiança nos seus componentes, o que só poderá ser alcançado com a preservação de um corpo técnico altamente especializado, por essa razão propomos essa emenda para que a instituição não tenha tratamento remuneratório diferenciado a outras carreiras que também são importantes para garantir o desenvolvimento do país.

Sala das comissões, em 4 de outubro de 2016.

Lucas Vergílio (SD/GO)

**Emenda Nº 17/16
(Do Sr. Lucas Vergílio)**

O Projeto de Lei 5.865/2016 passa a vigorar acrescido dos artigos 21, 22, 23 e 24, com a seguinte redação:

Art. 21. A Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 18

I - Carreira de Analista-Técnico da Previc, de nível superior, composta pelo cargo de Analista-Técnico da Previc, com atribuições de licenciamento e supervisão, por meio de procedimentos de monitoramento, fiscalização e execução das atividades relacionadas a regimes especiais, do regime de previdência complementar operado por entidades fechadas de previdência complementar, e de outras atividades compatíveis com o nível de complexidade das atribuições do cargo e o exercício das atribuições previstas em leis e regulamentos específicos, bem como para a implementação de políticas e para a realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

II -

III - Carreira de Agente Executivo da Previc, nível intermediário, composta pelo cargo de Agente Executivo da Previc, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da Previc, fazendo uso dos equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades, e de oferecer suporte especializado às atividades decorrentes das atribuições definidas no inciso I do caput; e

IV -

§ 1º *Estão estruturados em Classes e Padrões, na forma do Anexo I, os cargos efetivos de*

que tratam os incisos I e IV do caput.

§ 2º

§ 3º Na execução dos procedimentos de supervisão referidos no caput, o Analista-Técnico da Previc poderá:

I - aplicar ou propor a aplicação de penalidade administrativa ao responsável por infração objeto de processo administrativo decorrente de ação de fiscalização, representação, denúncia ou outras situações previstas em lei; e

II - lavrar ou propor a lavratura de auto de infração.

§ 4º No exercício da competência prevista no §4º, ao Analista-Técnico da Previc é assegurado o livre acesso às dependências e às informações dos entes supervisionados, caracterizando-se embaraço à supervisão, punível nos termos da lei, qualquer dificuldade oposta à consecução desse objetivo.” (NR)

“Art. 20. O desenvolvimento do servidor nos cargos de provimento efetivo do PCCPREVIC ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º

I -

a) cumprimento do interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação em avaliações de desempenho individual, de que trata o art. 27, no interstício considerado para a progressão, para os cargos previstos no inciso IV do art. 18; e

II -

a) cumprimento do interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, de que trata o art. 27, no interstício considerado para a promoção, para os cargos previstos no inciso IV do art. 18;

c)

d)

§ 2º

§ 3º

§ 4º

§ 5º

I -

II -

III -

IV -

§ 6º

§ 7º

§ 8º

§ 9º *Os limites estabelecidos no § 5º poderão ser redistribuídos por ato do Ministro de Estado da Fazenda, para os primeiros 10 (dez) anos contados da data de publicação desta Lei, para permitir maior alocação de vagas nas classes iniciais e o ajuste gradual do quadro de distribuição de cargos por classe.” (NR)*

“Art. 23. Fica instituída a Gratificação de Desempenho dos Cargos do PCCPREVIC - GDCPREVIC, devida aos servidores ocupantes dos cargos de que trata o inciso IV daquele artigo.

Parágrafo único. A gratificação criada no caput somente será devida quando o servidor estiver em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades da Previc.” (NR)

“Art. 24. A GDCPREVIC será paga observando-se os seguintes limites:

I - máximo de 100 (cem) pontos por servidor; e

II - mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor.”

“Art. 25. A pontuação a que se referem as gratificações será assim distribuída:

I - até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDCPREVIC serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III, fixado para cada cargo, nível, classe e padrão.

§ 2º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a

realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDCPREVIC.

§ 3º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDCPREVIC serão estabelecidos em ato do Presidente da Susep, observada a legislação vigente.

§ 4º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do Ministro de Estado da Fazenda, observada a legislação vigente.” (NR)

“Art. 32. Até que sejam regulamentados os critérios e procedimentos de aferição das avaliações de desempenho e processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, para fins de atribuição da GDCPREVIC, o valor devido de pagamento mensal por servidor ativo será correspondente a 80 (oitenta) pontos, observados os respectivos cargos, níveis, classes e padrões.

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

§ 2º Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDCPREVIC em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.” (NR)

“Art. 33. Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDCPREVIC no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.” (NR)

“Art. 34. O titular de cargo efetivo nos termos do inciso IV do art. 18 e em efetivo exercício na Previc, quando investido em cargo em comissão de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores-DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, fará jus à GDCPREVIC calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDCPREVIC continuará a perceber a respectiva gratificação de desempenho em valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.” (NR)

“Art. 35. O ocupante de cargo efetivo nos termos do inciso IV do art. 18 e que não se encontre desenvolvendo atividades na PREVIC somente fará jus à GDCPREVIC:” (NR)

“Art. 36. A GDCPREVIC não poderá ser paga cumulativamente com quaisquer outras gratificações ou vantagens que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.” (NR)

“Art. 37. Para fins de incorporação da GDCPREVIC aos proventos de aposentadoria ou às

pensões, serão adotados os seguintes critérios:” (NR)

“Art. 38. Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras a que se referem os incisos I e III do caput do art. 18 desta Lei passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, na forma do Anexo II.

Parágrafo único. A estrutura remuneratória dos cargos nos termos do inciso IV do art. 18 compõe-se de:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho dos Cargos do PCCPREVIC - GDCPREVIC, nos termos do art. 24” (NR)

“Art. 40. Os padrões de vencimento básico dos cargos nos termos do inciso IV do art. 18 são os constantes do Anexo III.” (NR)

Art. 22. Ficam transformados em cargos de Analista-Técnico da Previc os cargos efetivos, ocupados e vagos, de Especialista em Previdência Complementar da Carreira de Especialista em Previdência Complementar e de Analista Administrativo da Carreira de Analista Administrativo, de que tratam os incisos I e II do art. 18 da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, e fica transformado em cargos de Agente Executivo da Previc os cargos efetivos, ocupados e vagos, de Técnicos Administrativos a que se refere o inciso III do art. 18 da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009.

Art. 23. Ficam revogados o inciso II do artigo 18, os artigos 26, 27, 28, 29, 30, 31 e os incisos I, II e III do artigo 38 da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009.

Art. 24. Os Anexos I, II e III da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, passam a vigorar na forma do Anexo VI.

ANEXO VI

(Anexo I da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009)

ESTRUTURA DOS CARGOS INTEGRANTES DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DA PREVIC - PCCPREVIC

a) Tabela I: Estrutura dos cargos de Analista-Técnico da Previc e Agente Executivo da Previc do PCCPREVIC:

	Classe	Padrão
Cargos de Analista-Técnico da PREVIC e Agente Executivo da PREVIC	ESPECIAL	IV
		III
		II
		I
	C	III
		II
		I
B	III	

		II
		I
	A	III
		II
		I

b) Tabela II: dos cargos de Analista-Técnico da Previc e Agente Executivo da Previc do PCCPREVIC

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
Cargo	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Padrão	
Cargos das Carreira de Especialista em Previdência Complementar, de Analista Administrativo e de Técnico Administrativo.	Especial	IV	IV	Especial	Cargo de Analista-Técnico da Previc e de Agente Executivo da Previc	
		III	III			
		II	II			
		I	I			
	C	IV	III	C		
		III				
		II	II			
		I	I			
	B	IV	III	B		
		III				
		II	II			
		I	I			
	A	IV	III	A		
		III				
		II	II			
		I	I			
	INICIAL	I	I			

c) Tabela III: Demais cargos de provimento efetivo, de nível superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC – PCCPREVIC

Cargo	Classe	Padrão
Demais cargos de provimento efetivo, de nível superior, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	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 da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009)

TABELAS DE SUBSÍDIOS DOS CARGOS DE ANALISTA-TÉCNICO DA PREVIC E DE AGENTE EXECUTIVO DA PREVIC DO PCCPREVIC

a) Valor do subsídio do cargo de Analista-Técnico da Previc do PCCPREVIC:

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			VIGÊNCIA	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Analista Técnico da Previc	ESPECIAL	IV	25.567,61	27.142,65	28.745,60	30.369,67
		III	24.940,63	26.471,92	28.030,34	29.609,28
		II	24.552,69	26.056,90	27.587,76	29.138,79
		I	24.171,60	25.649,21	27.153,00	28.676,60
	C	III	23.357,30	24.778,08	26.224,04	27.689,04
		II	22.958,14	24.351,07	25.768,67	27.204,95
		I	22.566,80	23.932,42	25.322,22	26.730,34
	B	III	22.183,13	23.521,97	24.884,52	26.265,03
		II	21.445,33	22.732,67	24.042,82	25.370,22
		I	21.083,65	22.345,75	23.630,21	24.931,59
	A	III	20.729,07	21.966,43	23.225,70	24.501,57
		II	20.381,45	21.594,54	22.829,12	24.079,97
		I	18.828,90	19.933,64	21.057,94	22.197,06

b) Valor do subsídio do cargo de Agente Executivo da Previc do PCCPREVIC:

Em R\$

(Anexo III da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009)
**TABELAS DE VALOR DO VENCIMENTO E DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE
 DESEMPENHO DOS CARGOS DO PCCPREVIC – GDCPREVIC**

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO		
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
			1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Cargos de Agente Executivo da Previc	ESPECIAL	IV	11.157,34	11.778,83	12.408,27
		III	10.928,05	11.534,35	12.148,49
		II	10.706,12	11.297,47	11.896,53
		I	10.487,49	11.064,09	11.648,30
	C	III	10.034,99	10.581,36	11.135,10
		II	9.833,26	10.366,56	10.907,11
		I	9.636,50	10.156,91	10.684,47
	B	III	9.228,84	9.721,81	10.221,71
		II	9.049,02	9.530,69	10.018,21
		I	8.872,86	9.342,42	9.817,73
	A	III	8.502,44	8.947,16	9.398,44
		II	8.319,79	8.753,17	9.192,00
		I	8.142,15	8.563,38	8.989,98

a) Valor do vencimento da GDCPREVIC para os demais cargos de nível superior do PCCPREVIC de que trata o inciso IV do caput do art. 18 desta Lei:

Em R\$

Cargo	Classe	Padrão	Efeitos Financeiros a partir de				
			1º janeiro 2015	1º agosto 2016	1º janeiro 2017	1º janeiro 2018	1º janeiro 2019
Demais cargos de provimento efetivo, de nível superior, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III	7.021,91	7.408,11	7.925,14	8.451,33	8.984,45
		II	6.884,23	7.262,86	7.769,75	8.285,62	8.808,29
		I	6.749,24	7.120,45	7.617,40	8.123,15	8.635,57
	C	VI	6.552,67	6.913,07	7.395,55	7.886,57	8.384,07
		V	6.424,19	6.777,52	7.250,54	7.731,94	8.219,68
		IV	6.298,22	6.644,62	7.108,37	7.580,32	8.058,50
		III	6.174,73	6.514,34	6.968,99	7.431,69	7.900,50
		II	6.053,66	6.386,61	6.832,35	7.285,98	7.745,59
		I	5.934,96	6.261,38	6.698,38	7.143,11	7.593,71
		B	VI	5.762,10	6.079,01	6.503,28	6.935,07
	V		5.649,12	5.959,82	6.375,77	6.799,09	7.227,98

		IV	5.538,35	5.842,96	6.250,75	6.665,77	7.086,25
		III	5.429,76	5.728,40	6.128,20	6.535,07	6.947,31
		II	5.323,30	5.616,08	6.008,04	6.406,94	6.811,10
		I	5.218,93	5.505,97	5.890,25	6.281,33	6.677,56
	A	V	5.066,92	5.345,60	5.718,68	6.098,37	6.483,07
		IV	4.967,57	5.240,79	5.606,55	5.978,80	6.355,95
		III	4.870,16	5.138,02	5.496,61	5.861,56	6.231,31
		II	4.774,67	5.037,28	5.388,84	5.746,63	6.109,13
		I	4.681,04	4.938,50	5.283,17	5.633,94	5.989,34

b) Valor do ponto da GDCPREVIC para os demais cargos de nível superior do PCCPREVIC de que trata o inciso IV do caput do art. 18 desta Lei:

Em R\$

Cargo	Classe	Padrão	Efeitos Financeiros a partir de				
			1º janeiro 2015	1º agosto 2016	1º janeiro 2017	1º janeiro 2018	1º janeiro 2019
Demais cargos de provimento efetivo, de nível superior, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III	70,22	74,08	79,25	84,51	89,84
		II	69,39	73,2	78,3	83,49	88,75
		I	68,57	72,34	77,38	82,51	87,71
	C	VI	67,35	71,05	76	81,04	86,15
		V	66,56	70,22	75,12	80,1	85,15
		IV	65,77	69,38	74,22	79,14	84,13
		III	64,99	68,56	73,34	78,2	83,13
		II	64,22	67,75	72,47	77,28	82,15
		I	63,45	66,93	71,6	76,35	81,16
		B	VI	62,33	65,75	70,33	74,99
	V		60,51	63,83	68,28	72,81	77,4
	IV		58,75	61,98	66,3	70,7	75,15
	III		57,04	60,17	64,36	68,63	72,95
	II		55,37	58,41	62,48	66,62	70,82
	I		53,76	56,71	60,66	64,68	68,76
	A	V	52,81	55,71	59,59	63,54	67,54
		IV	51,27	54,08	57,85	61,69	65,58
		III	49,78	52,51	56,17	59,89	63,66
		II	48,33	50,98	54,53	58,15	61,81
		I	46,92	49,5	52,95	56,46	60,02

c) Valor do vencimento da GDCPREVIC para os demais cargos de nível intermediário do PCCPREVIC de que trata o inciso IV do caput do art. 18 desta Lei:

Em R\$

Cargo	Classe	Padrão	Efeitos Financeiros a partir de				
			1º janeiro 2015	1º agosto 2016	1º janeiro 2017	1º janeiro 2018	1º janeiro 2019

Demais cargos de provimento efetivo, de nível intermediário, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III	4.034,82	4.256,73	4.553,82	4.856,17	5.162,19
		II	3.924,92	4.140,79	4.429,78	4.723,90	5.021,59
		I	3.818,02	4.028,01	4.309,13	4.595,24	4.884,82
	C	VI	3.636,20	3.836,19	4.103,92	4.376,40	4.652,20
		V	3.537,16	3.731,70	3.992,15	4.257,20	4.525,48
		IV	3.440,82	3.630,06	3.883,41	4.141,25	4.402,22
		III	3.347,11	3.531,20	3.777,65	4.028,46	4.282,33
		II	3.255,94	3.435,01	3.674,75	3.918,74	4.165,69
		I	3.167,26	3.341,46	3.574,67	3.812,00	4.052,23
		B	VI	3.016,44	3.182,34	3.404,45	3.630,48
	V		2.934,28	3.095,66	3.311,72	3.531,60	3.754,15
	IV		2.854,35	3.011,34	3.221,51	3.435,40	3.651,89
	III		2.776,60	2.929,31	3.133,75	3.341,82	3.552,41
	II		2.700,97	2.849,52	3.048,40	3.250,79	3.455,65
	I		2.627,40	2.771,90	2.965,36	3.162,25	3.361,53
	A	V	2.502,29	2.639,91	2.824,16	3.011,67	3.201,46
		IV	2.434,14	2.568,02	2.747,24	2.929,65	3.114,27
		III	2.367,84	2.498,07	2.672,42	2.849,85	3.029,44
		II	2.303,34	2.430,02	2.599,62	2.772,22	2.946,92
		I	2.240,61	2.363,84	2.528,82	2.696,72	2.866,66

d) Valor do ponto da GDCPREVIC para os demais cargos de nível intermediário do PCCPREVIC de que trata o inciso IV do caput do art. 18 desta Lei:

Cargo	Classe	Padrão	Efeitos Financeiros a partir de				
			Em R\$				
			1º janeiro 2015	1º agosto 2016	1º janeiro 2017	1º janeiro 2018	1º janeiro 2019
Demais cargos de provimento efetivo, de nível intermediário, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III	40,35	42,57	45,54	48,56	51,62
		II	39,44	41,61	44,51	47,47	50,46
		I	38,55	40,67	43,51	46,40	49,32
	C	VI	36,9	38,93	41,65	44,41	47,21
		V	36,06	38,04	40,70	43,40	46,14
		IV	35,25	37,19	39,78	42,43	45,10
		III	34,46	36,36	38,89	41,47	44,09
		II	33,69	35,54	38,02	40,55	43,10
		I	32,94	34,75	37,18	39,65	42,14
		B	VI	31,51	33,24	35,56	37,92
	V		30,6	32,28	34,54	36,83	39,15
	IV		29,71	31,34	33,53	35,76	38,01
	III		28,84	30,43	32,55	34,71	36,90
	II		27,99	29,53	31,59	33,69	35,81
	I		27,18	28,67	30,68	32,71	34,77
	A	V	26,01	27,44	29,36	31,30	33,28
		IV	25,26	26,65	28,51	30,40	32,32

	III	24,52	25,87	27,67	29,51	31,37
	II	23,8	25,11	26,86	28,64	30,45
	I	23,11	24,38	26,08	27,81	29,57

e) Valor do vencimento da GDCPREVIC para os demais cargos de nível auxiliar do PCCPREVIC de que trata o inciso IV do caput do art. 18 desta Lei:

Em R\$

Cargo	Classe	Padrão	Efeitos Financeiros a partir de				
			1º janeiro 2015	1º agosto 2016	1º janeiro 2017	1º janeiro 2018	1º janeiro 2019
Demais cargos de provimento efetivo, de nível auxiliar, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III	1.552,47	1.637,85	1.752,16	1.868,50	1.986,25
		II	1.514,60	1.597,90	1.709,42	1.822,92	1.937,80
		I	1.477,66	1.558,93	1.667,73	1.778,46	1.890,53

f) Valor do ponto da GDCPREVIC para os demais cargos de nível auxiliar do PCCPREVIC de que trata o inciso IV do caput do art. 18 desta Lei:

Em R\$

Cargo	Classe	Padrão	Efeitos Financeiros a partir de				
			1º janeiro 2015	1º agosto 2016	1º janeiro 2017	1º janeiro 2018	1º janeiro 2019
Demais cargos de provimento efetivo, de nível auxiliar, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III	13,46	14,20	15,19	16,20	17,22
		II	13,20	13,93	14,90	15,89	16,89
		I	12,94	13,65	14,60	15,57	16,56

JUSTIFICATIVA

1. Submetemos à apreciação dos nobres pares presente emenda que altera a Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, para suprir as demandas da Administração Pública Federal por pessoal especializado, valorizar os servidores federais e reter esses profissionais com qualificação compatível com a natureza e a

complexidade das atribuições que cabem ao governo federal. Nesse sentido, a presente emenda dá continuidade à reestruturação remuneratória dos cargos do Poder Executivo, e passa a remunerar os servidores da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) exclusivamente por meio de subsídio, o que traz simplificação, transparência e harmonização do sistema remuneratório com as demais carreiras as quais exercem atividades similares na Administração.

2. A Previc, criada pela Lei nº 12.144/2009, é uma autarquia de natureza especial, caracterizada por independência administrativa, autonomia financeira e ausência de subordinação hierárquica, e faz parte do Núcleo Financeiro do Governo Federal juntamente com o Banco Central do Brasil (BCB), a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e a Superintendência de Seguros Privados (Susep).

3. A Superintendência tem o dever de supervisionar e fiscalizar as atividades das entidades fechadas de previdência complementar (“fundos de pensão”) e a execução de políticas para o regime de previdência complementar fechado. O regime atualmente é responsável por resguardar a aposentadoria de mais de 7 milhões de pessoas, por meio de um patrimônio de aproximadamente R\$ 765 bilhões, cerca de 14% do atual PIB da Brasil.

4. Tais números tem amplo potencial de crescimento, chegando em alguns países à uma cobertura de quase a totalidade da população e com valores que representam até mais do que todo o PIB de um país, a exemplo da Holanda, Suíça e Austrália, conforme informações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE).

5. O crescimento do regime de previdência complementar no Brasil deve ser levado a sério. A transição demográfica e a aproximação do final do bônus demográfico devem gerar efeitos significativos nos próximos anos para sociedade. Vemos a cada dia o aumento do número de aposentados uma tendência de diminuição da base contributiva. Em 2030, seremos um país de idosos. Segundo dados do IBGE, o grupo de idosos de 60 anos ou mais será maior que o grupo de crianças com até 14 anos já em 2030 e, em 2055, a participação de idosos na população total será maior que a de crianças e jovens com até 29 anos. O que nos traz a questão: como deve se dar o financiamento do modelo para os próximos 50 anos?

6. Assim, a previdência complementar surge como alternativa à necessidade de adequação das realidades sócias e econômicas previdenciárias do país. Mencione-se que essa situação não é exclusividade do Brasil, de modo que há uma tendência mundial na utilização do modelo de previdência complementar como garantia de bem estar social constitucionalmente garantido.

7. No Brasil, ressalte-se ainda que, além das potencialidades mencionadas, o regime de previdência complementar no Brasil reinicia uma nova fase de crescimento em decorrência da recente inclusão dos servidores públicos federais de todos os três poderes nesse modelo e as migrações de outros regimes de previdência de servidores de Estados e Municípios.

8. Por outro lado, cumpre ressaltar a importância econômica do sistema de em decorrência do volume financeiro gerido pelos fundos de pensão. Atualmente, tais fundos são os principais investidores institucionais do Brasil, com recursos investidos em diversos segmentos como, por exemplo, na dívida mobiliária federal, ações e infraestrutura, atuando inclusive como um dos mais preponderantes financiadores da dívida pública brasileira.

9. Assim, vê-se que o papel do regime de previdência complementar fechado é duplamente importante. Do ponto de vista social, garante a renda de aposentadoria, sua atividade fim, a milhões de participantes. Sob o aspecto econômico, impulsionam a democratização do capital das empresas nas quais investem, estimulam a adoção de boas práticas de governança corporativa e ajudam a atrair o capital externo, gerar poupança interna, promover a eficiência dos mercados de capitais, fomentar a economia como um todo, criando ainda milhares de empregos.

10. Com isso, é nítida a necessidade do Estado de fortalecer continuamente seus mecanismos de controle e supervisão sobre o regime de previdência complementar fechado, sempre com intuito de resguardar sua segurança, solidez e confiabilidade, e para prevenir a utilização indevida de seus recursos, para, com isso, garantir o pagamento dos benefícios contratados pelos participantes de fundos de pensão.

11. Nessa esteira se assenta a necessidade urgente de valorização e estruturação da carreira da Previc, atualmente formada por qualificados profissionais, mitigando a já grave redução do quadro técnico da Autarquia.

12. É diante desse cenário que apresenta-se a proposta de instituição de subsídio para a carreira da Previc. A Constituição Federal de 1988 prevê o regime de subsídio, em caráter obrigatório, para o Presidente da República, deputados e senadores, juízes de todos os níveis, membros do Ministério Público, carreiras jurídicas em geral, polícia e ministros do Tribunal de Contas. Todavia, a Carta Magna possibilita que a outros cargos organizados em carreira seja aplicado o regime de subsídio, a critério do legislador.

13. O mencionado instituto tem sido instituído às carreiras denominadas típicas de Estado, a exemplo das exercidas por servidores do Banco Central do Brasil (Bacen), Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e Superintendência de Seguros Privados (Susep), todos componentes da estrutura Estatal de Supervisão do Sistema Financeiro Nacional (SFN).

14. Assim, a instituição do subsídio representa o reconhecimento de que carreira da Autarquia desempenha atividades tipicamente de Estado, em mesmo grau de importância e em plena harmonia institucional com os demais órgãos congêneres do SFN.

15. Além disso, a política de remuneração por subsídio oferece melhores condições de recompensa, em curto prazo, para a atração e a retenção de mão de obra compatível com a funcionalidade do Órgão, fortalecendo sua autonomia para melhor cumprimento de sua missão institucional, em especial, quanto ao exercício de função típica de Estado, isto é, exclusiva do Estado, a qual está prevista no mandamento constitucional disposto no art. 21, inciso VIII:

Art. 21. Compete à União:

(...)

VIII – (...) **fiscalizar as operações de natureza financeira**, especialmente as de crédito, câmbio e capitalização, bem como as de seguros e **de previdência privada**; (grifo nosso)

16. Na presente proposta, consta ainda a unificação do quadro de nível superior, de modo a efetivar ainda mais a devida unidade entre as demais carreiras do referido SFN. A saber, os demais órgãos do SFN atuam, via de regra, por meio de único cargo efetivo próprio de nível superior.

17. Com isso, reforça-se, não mais haveria diferença remuneratória entre órgãos de atividades equivalentes em termos de supervisão do SFN, cujas atribuições são similares, observada a competência temática específica de cada órgão de supervisão dos mercados bancário, de seguros privados, de

18. Neste último caso, cabe ressaltar que o modelo brasileiro subdividiu a supervisão da previdência complementar entre a Previc e a Susep, cabendo a esta a supervisão da previdência complementar aberta e àquela a supervisão da previdência complementar fechada.

19. Valores distintos remuneratórios para carreiras que desempenham funções estatais equivalentes não podem ser admitidos na Administração Pública Federal, sendo a atual existência desta discrepância passível de

questionamentos legais, ensejando em instabilidade ao caríssimo Princípio da Segurança Jurídica.

20. Além disso, mencione-se que o ajuste tende a reduzir ou praticamente eliminar o grau de evasão no órgão, motivada pela diferenciação entre carreiras similares. Mencione-se que, do total de aprovados no único concurso da Previc, realizado em 2013, para provimento de 100 vagas para os cargos efetivos da Autarquia, esta mantém 63 servidores, com uma relevante perda de 37% do seu quadro próprio, que deixaram o órgão em decorrência da disparidade entre carreiras similares, sendo que parte considerável dos servidores que saíram do Órgão assumiram cargos em órgão congêneres, como a Susep, CVM e Bacen.

21. Cumpre mencionar que a medida aprimora as atribuições para o exercício da carreira de nível superior da Previc, tornando-as mais claras as competências relativas à fiscalização, além de ampliar a capacidade de supervisão do órgão

22. O ajuste possibilita ainda a aplicação efetiva do disposto no art. 41 da Lei Complementar nº 109/2001, a qual já previa este tipo de atribuições para os servidores do “órgão regulador e fiscalizador”:

Art. 41. No desempenho das **atividades de fiscalização das entidades de previdência complementar, os servidores do órgão regulador e fiscalizador terão livre acesso às respectivas entidades**, delas podendo requisitar e apreender livros, notas técnicas e quaisquer documentos, caracterizando-se embaraço à fiscalização, sujeito às penalidades previstas em lei, qualquer dificuldade oposta à consecução desse objetivo.

Diante do exposto, submeto a presente emenda à apreciação desta comissão.

Sala das comissões, em 4 de outubro de 2016.

Lucas Vergílio (SD/GO)

EMENDA ADITIVA Nº 18, DE 2016

(Da Sra. Dep. Erika Kokay)

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Acrescente-se ao projeto de lei supra, aonde couber, o Artigo 1º - A, conforme redação dada abaixo:

Art. 1º-A Os Anexos IV e V da Lei nº 12.804, de 24 de abril de 2013, passam a vigorar na forma dos Anexos XII e XIII, respectivamente.

ANEXO XII

TABELA DE SUBSÍDIOS PARA A

CARREIRA DE DELEGADO DE POLÍCIA DO DISTRITO FEDERAL

Em R\$

CARGO	CATEGORIA	VALOR DO SUBSÍDIO			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN 2015	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Delegado de Polícia	ESPECIAL	22.805,00	28.262,24	29.604,70	30.936,91
	PRIMEIRA	20.256,59	25.439,24	26.647,60	27.846,74
	SEGUNDA	17.330,34	22.197,68	23.252,07	24.298,42
	TERCEIRA	16.830,85	21.644,37	22.672,48	23.692,74

ANEXO XIII

TABELA DE SUBSÍDIOS PARA A

CARREIRA DE POLÍCIA CIVIL DO DISTRITO FEDERAL

a) Quadro I: Valor do Subsídio para os Cargos de Perito Criminal e Perito Médico-Legista da Carreira de Polícia Civil do Distrito Federal

Em R\$

CARGO	CATEGORIA	VALOR DO SUBSÍDIO			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN 2015	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Perito Criminal Perito Médico-Legista	ESPECIAL	22.805,00	28.262,24	29.604,70	30.936,91
	PRIMEIRA	20.256,59	25.439,24	26.647,60	27.846,74
	SEGUNDA	17.330,34	22.197,68	23.252,07	24.298,42
	TERCEIRA	16.830,85	21.644,37	22.672,48	23.692,74

b) Quadro II: Valor do Subsídio para os Cargos de Agente de Polícia, Escrivão de Polícia, Papiloscopista Policial e Agente Policial de Custódia da Polícia Civil do Distrito Federal

Em R\$

CARGO	CATEGORIA	VALOR DO SUBSÍDIO			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN 2015	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Agente de Polícia Escrivão de Polícia Papiloscopista- Policial Agente Policial de Custódia	ESPECIAL	13.756,93	17.039,24	17.848,60	18.651,79
	PRIMEIRA	10.965,77	13.947,33	14.609,83	15.267,27
	SEGUNDA	9.132,61	11.916,65	12.482,69	13.044,41
	TERCEIRA	8.702,20	11.439,86	11.983,26	12.522,50

JUSTIFICATIVA

Nos termos do artigo 21, inciso XIV, da Constituição Federal, compete à União *"organizar e manter a polícia civil, a polícia militar e o corpo de bombeiros militar do Distrito Federal, bem como prestar assistência financeira ao Distrito Federal para a execução de serviços públicos, por meio de fundo próprio; ([Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998](#))"*, corroborado pela Súmula Vinculante nº 39, compete privativamente à União legislar **sobre vencimentos dos membros das polícias civil e militar e do corpo de bombeiros militar do Distrito Federal**, extraí-se que compete ao Congresso Nacional, e não a Câmara Legislativa, votar projetos de reajustes salarial dos Policiais Civis do Distrito Federal, motivo pelo qual apresentamos referida Emenda para corrigir o que a nossa maior Lei, a Constituição Federal, prever, bem como as decisões recorrentes do Poder Judiciário, sobretudo, nas mais altas instâncias. Se não vejamos:

*"II. Distrito Federal: polícia civil e militar: organização e manutenção da União: significado. **Ao prescrever a Constituição (art. 21, XIV) que compete à União organizar e manter a polícia do Distrito Federal - apesar do contrassenso de entregá-la depois ao comando do Governador (art. 144, § 6º) - parece não poder a lei distrital dispor sobre o essencial do verbo 'manter', que é prescrever quanto***

custará pagar os quadros de servidores policiais:
desse modo a liminar do Tribunal de Justiça local, que impõe a equiparação de vencimentos entre policiais - servidores mantidos pela União - e servidores do Distrito Federal parece que, ou impõe a este despesa que cabe à União ou, se a imputa a esta, emana de autoridade incompetente e, em qualquer hipótese, acarreta risco de grave lesão à ordem administrativa." (SS 846 AgR, Relator Ministro Sepúlveda Pertence, Tribunal Pleno, julgamento em 29.5.1996, DJ de 8.11.1996). (grifo nosso).

Embora os Policiais Civis do Distrito Federal, tenham esta terminologia: "do Distrito Federal", todas as leis aplicáveis a estes servidores são Leis federais, corroborado, inclusive, pelo Tribunal de Contas do Distrito Federal, consoante decisão, nº 6868/2006. E, nesse diapasão, vale esclarecer que o Regime Jurídico do Policiais Civis do Distrito Federal é o mesmo dos servidores da Polícia Federal, Lei nº 4.878/65 – Regime Jurídico Peculiar aos funcionários Policiais civis da União e do Distrito Federal, tornando-as paritária nos direitos, deveres e obrigações, salvo àquelas de caráter individual e área de atuação. E, nesse sentido, o Poder Judiciário já se posicionou. *In verbis:*

***"TJ-DF - Apelacao Civel APC 20120110008100 DF
0000199-79.2012.8.07.0018 (TJ-DF) Data de
publicação: 12/03/2014.
Ementa: ADMINISTRATIVO. CURSO DE
FORMAÇÃO. POLICIAIS CIVIS DO
DISTRITO FEDERAL. REMUNERAÇÃO. CONTAGEM DO
TEMPO DE SERVIÇO. CURSO DE FORMAÇÃO.
PRELIMINAR. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO.
REJEIÇÃO. MÉRITO. LEI 7.702 /88. ISONOMIA DE
VENCIMENTOS E VANTAGENS ENTRE OS INTEGRANTES***

DA POLÍCIA **FEDERAL** E DA POLÍCIA CIVIL DO DISTRITO **FEDERAL**. REVOGAÇÃO DA NORMA. **CARREIRAS** SUBMETIDAS AO MESMO REGIME. LEI N. 4.575 /95. CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. MAJORAÇÃO. 1. SENDO O PEDIDO FEITO COM BASE EM DISPOSITIVO LEGAL, NÃO HÁ QUE SE FALAR EM IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. 2. EMBORA A LEI N. 7.702 /88, A QUAL ASSEGURA A **ISONOMIA** DE VENCIMENTOS E VANTAGENS ENTRE OS INTEGRANTES DA POLÍCIA **FEDERAL** E DA POLÍCIA CIVIL DO DISTRITO **FEDERAL**, TENHA SIDO REVOGADA PELA LEI N. 9.264/96, DEFERE-SE A CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS A AMBAS AS **CARREIRAS** PORQUANTO SUBMETIDAS AO MESMO REGIME PRESCRITO NA LEI N. 4.878 /65. 3. AVERBA HONORÁRIA NÃO PODE SER FIXADA EM VALOR IRRISÓRIO, SOB PENA DE AVILTAR O TRABALHO DO ILUSTRE CAUSÍDICO. 4. RECURSOS VOLUNTÁRIOS E REEXAME NECESSÁRIO CONHECIDOS. DESPROVIDO O RECURSO DO DISTRITO **FEDERAL**, BEM COMO O REEXAME NECESSÁRIO E PROVIDO O RECURSO DOS AUTORES. (grifo nosso).

Há de se considerar que a data-base dos servidores atingidos por Emenda é aquela determinada pelo Governo Federal e, por conseguinte, aquela aplicada aos servidores da Polícia Federal.

Isso posto, conto com o apoio dos nobres pares para à emenda ora apresentada, uma vez que busca apenas e tão-somente corrigir o que a Lei já determina, sobretudo, a nossa Constituição Federal, para aplicar a ambas Instituições Policiais, em definitivo, como já se posicionou o Poder Judiciário, os mesmos benefícios, e nos mesmos moldes, salvo àqueles de caráter individual.

Sala da Comissão, 4 de outubro de 2016.

Deputada Erika Kokay – PT/DF



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS Nº 19/16

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 5.865/2016

Maria do Rosário Nunes

Autor

PT

Partido

1. Supressiva

2. Substitutiva

3. Modificativa

4. Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Dê-se a seguinte redação ao Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865 de 2016:

CAPÍTULO III

DA CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 3º Os Anexos II e III à Lei no 12.094, de 19 de novembro de 2009, passam a vigorar na forma dos Anexos V e VI, respectivamente.

Art. 3º-A. A Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passa vigorar com as seguintes alterações:

CAPÍTULO I

CRIAÇÃO DE CARGOS DE ANALISTA DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 1º Fica criada, no âmbito do Poder Executivo, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, composta pelo cargo de Analista de Políticas Sociais, de nível superior.

§ 1º Os ocupantes do cargo de que trata este artigo terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor, e exercício

descentralizado em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional com competências relativas às políticas sociais.

§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, respeitado o disposto no § 1º, definir o órgão de exercício descentralizado dos ocupantes dos cargos de que trata este artigo.

§ 3º A Carreira de que trata este artigo será estruturada em classes e em padrões, na forma do Anexo I desta Lei, dispostos de maneira hierarquizada, respeitados os critérios de mesma natureza do cargo, mesmo grau de complexidade de atribuições, nível de formação e experiência exigidos para o seu desempenho.

§ 4º Além do atendimento às disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o provimento dos cargos da Carreira de que trata o caput deste artigo fica condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I – haver prévia demonstração pelo dirigente do órgão responsável pela realização de concurso público acerca da existência de suficiente dotação orçamentária e de autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, como determina o § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e

II – ser a demonstração de que trata o inciso I deste parágrafo formalmente submetida à análise do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que autorizará, ou não, o início de procedimentos para realização de concursos públicos.

Art. 2º O quantitativo total de cargos da Carreira de que trata o art. 1º desta Lei é de 2.400 (dois mil e quatrocentos) Analistas de Políticas Sociais.

Art. 3º São atribuições do cargo de Analista de Políticas Sociais:

I – Formular, implementar, realizar a gestão e avaliar políticas, projetos e programas nas áreas de saúde, desenvolvimento social, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano e agrário, segurança alimentar e nutricional, assistência social, educação, cultura, esporte, turismo e lazer, cidadania, direitos humanos, promoção de igualdade racial, de gênero e dos direitos das pessoas com deficiência, proteção e promoção dos direitos de crianças, adolescentes, povos indígenas, quilombolas e demais comunidades tradicionais, que não sejam privativas de outras carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo;

II – verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal objeto de execução descentralizada;

III – identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica das áreas mencionadas no inciso I e demais políticas sociais, proporcionando ações orientadoras e corretivas, promovendo a melhoria dos processos e redução dos custos;

IV – aferir e monitorar os resultados das áreas mencionadas no inciso I, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Assistência Social e demais políticas sociais;

V – proceder à análise e avaliação dos dados obtidos, gerando informações que contribuam para o planejamento e o aperfeiçoamento das ações e políticas sociais;

VI – apoiar e subsidiar as atividades de controle e de auditoria; e

VII – colaborar na definição de estratégias de execução das atividades de controle e avaliação, sob o aspecto da melhoria contínua e aperfeiçoamento das políticas sociais.

CAPÍTULO II

INGRESSO NA CARREIRA

Art. 4º O ingresso no cargo dar-se-á por meio de concurso público de provas e títulos e de curso de formação, respeitada a legislação específica.

§ 1º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 2º O ingresso nos cargos referidos no **caput** deste artigo exige diploma de graduação em nível superior.

§ 3º O concurso público referido no **caput** deste artigo será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

CAPÍTULO III

REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Art. 5º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º constituem-se de:

I – vencimento básico, conforme o Anexo II desta Lei;

II – Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS.

Art. 6º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS, devida aos ocupantes do cargo referido no art. 1º, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições.

§ 1º A GDAPS será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos cargos, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo III desta Lei.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPS está assim distribuída:

I – até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 3º Os ocupantes do cargo referido no art. 1º somente farão jus à GDAPS se estiverem exercendo atividades inerentes à Carreira em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ressalvado o disposto no art. 14.

§ 4º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDAPS.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um

período completo de avaliação.

§ 2º Os servidores ocupantes do cargo referido no art. 1º que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 3º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

§ 4º Os afastamentos e licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como de efetivo exercício serão considerados para fins de cômputo do período previsto no § 1º deste artigo.

Art. 8º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e de concessão da GDAPS serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício.

§ 1º Na impossibilidade de aplicação do disposto no **caput**, a avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 2º As metas globais de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade e elaboradas, quando couber, em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no Plano Plurianual – PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e na Lei Orçamentária Anual – LOA.

§ 3º As metas referidas no § 2º serão objetivamente mensuráveis, utilizarão parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do órgão ou entidade, e considerarão, na ocasião de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo órgão ou entidade, inclusive em seu sítio eletrônico, e permanecerão acessíveis a qualquer tempo.

§ 5º As metas poderão ser revistas a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 10. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDAPS serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III desta Lei para o cargo de Analista de Políticas Sociais de acordo com o respectivo cargo, classe e padrão.

§ 2º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput** em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo.

Art. 11. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Art. 12. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a

surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAPS, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a GDAPS no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais, em efetivo exercício, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAPS da seguinte forma:

I – os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes perceberão a GDAPS calculada conforme o disposto no art. 11º; e

II – os investidos em Cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente farão jus à GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades relacionadas no art. 3º somente fará jus à GDAPS:

I – quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, quando cedido para escolas de governo, ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAPS calculada com base no disposto no art. 12;

II – quando cedido para órgãos ou entidades dos três poderes da União distintos dos indicados no inciso I do **caput**, desde que investido em Cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS correspondente à última pontuação obtida antes da cessão;

III – quando em afastamentos e em licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida.

Art. 15. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos nos arts. 13 e 14 desta Lei continuarão percebendo a GDAPS correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 16. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 14 e 15 será:

I – a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II – a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III – a do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, excepcionalmente nos casos de impossibilidade de se aplicar os incisos I e II deste artigo.

Art. 17. Os servidores ocupantes do cargo de Analista de Políticas Sociais fazem jus à GDASUS, criada pela Lei n. 11.344, de 8 de setembro de 2006, e às Funções Comissionadas Técnicas, previstas na Medida Provisória n. 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, observadas as disposições legais relativas à percepção dessas vantagens.

Parágrafo único. À exceção das vantagens previstas no caput, a GDAPS não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

CAPÍTULO IV DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NA CARREIRA

Art.18. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I – para fins de progressão funcional:

- a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão;
- b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º; e

II – para fins de promoção:

- a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;
- b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º no interstício considerado para a promoção;

§ 2º O interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecido nas alíneas a dos incisos I e II do § 1º deste artigo, será:

I - computado a contar da data de investidura do servidor no cargo de Analista de Políticas Sociais;

II - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício;

III - suspenso, nos casos de afastamentos não considerados legalmente como de efetivo exercício, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 19. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 19 desta Lei serão objeto de regulamento.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE A CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO EM POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 20. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos da

Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Art. 21. O disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, não se aplica aos servidores da Carreira de Desenvolvimento em Políticas Sociais.

Art. 22. Para fins de incorporação da GDAPS aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - 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 no [art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005](#), a GDAPS será correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão, ou da classe única, conforme o respectivo cargo efetivo que lhe deu origem; e

II - 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](#).

Art. 23. Aos servidores ingressos na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais após a publicação da Portaria MPS/PREVIC/DITEC n. 44, de 31 de janeiro de 2013, considerar-se-á, para fins de definição da legislação previdenciária aplicável, a data da primeira investidura do servidor no Poder Público, independentemente da esfera (federal, estadual, distrital ou municipal, civil ou militar), desde que não tenha ocorrido interrupção de vínculo.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais foi criada pela Lei nº 12.094, de 19.11.2009, após apreciação, análise, ajustes e aprovação do Projeto de Lei nº 3.452-A, de 2008. A estruturação da Carreira visou dar continuidade ao processo de qualificação da força de trabalho no serviço público, com enfoque no campo social da atuação governamental, em especial em áreas como saúde, demografia, emprego e renda, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos, proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais e à pessoa idosa.

Para justificar a criação da carreira, o Ministério do Planejamento encaminhou ao Congresso Nacional a Exposição de Motivos nº 23/2008/MP. Além de reforçar o grau de prioridade conferido à área social, na contextualização o órgão apontou que a experiência exitosa da Carreira de Infraestrutura, criada em 2007, com o objetivo de recrutar pessoal com alto nível de qualificação para o desenvolvimento de atividades especializadas nesta área, motivou e foi usada como base para a criação da Carreira de Desenvolvimento do Políticas Sociais.

Com o desenvolvimento da Carreira de Infraestrutura, tornou-se patente a necessidade de que fossem feitos ajustes legais, visando fortalecer tanto servidores quanto sua área de atuação junto ao Executivo Federal. Uma das alterações mais expressivas foi a lotação dos Analistas e dos Especialistas Sêniores ser centralizada no Ministério do Planejamento, com exercício descentralizado em órgãos da administração direta que tratam do tema.

No entanto, neste mesmo período, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não passou por ajustes legais semelhantes, distanciando-se consideravelmente da Carreira em que se baseou. Como consequência, a transversalidade das políticas sociais foi prejudicada, por conta de modelo inadequado de gestão, limitando a autonomia da temática social e implicando considerável evasão da carreira.

Visando minimizar este descompasso e fortalecer a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, garantindo sua isonomia e sua transversalidade, justifica-se a proposta de inclusão do Art. 3º-A no Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865/2016. Reforço que os ajustes propostos não têm impacto orçamentário, mas sua aprovação fortalecerá os programas sociais do Executivo Federal, beneficiando milhões de brasileiras e brasileiros.

PARLAMENTAR

04 de outubro de 2016
 Maria do Rosário Nunes

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 20 DE 2016.

Dê-se a seguinte redação ao Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865 de 2016:

CAPÍTULO III

DA CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 3º Os Anexos II e III à Lei no 12.094, de 19 de novembro de 2009, passam a vigorar na forma dos Anexos V e VI, respectivamente.

Art. 3º-A. A Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passa vigorar com as seguintes alterações:

“

CAPÍTULO I

CRIAÇÃO DE CARGOS DE ANALISTA DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 1º Fica criada, no âmbito do Poder Executivo, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, composta pelo cargo de Analista de Políticas Sociais, de nível superior.

§ 1º Os ocupantes do cargo de que trata este artigo terão lotação no Ministério do

Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor, e exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional com competências relativas às políticas sociais.

§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, respeitado o disposto no § 1º, definir o órgão de exercício descentralizado dos ocupantes dos cargos de que trata este artigo.

§ 3º A Carreira de que trata este artigo será estruturada em classes e em padrões, na forma do Anexo I desta Lei, dispostos de maneira hierarquizada, respeitados os critérios de mesma natureza do cargo, mesmo grau de complexidade de atribuições, nível de formação e experiência exigidos para o seu desempenho.

§ 4º Além do atendimento às disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o provimento dos cargos da Carreira de que trata o caput deste artigo fica condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I – haver prévia demonstração pelo dirigente do órgão responsável pela realização de concurso público acerca da existência de suficiente dotação orçamentária e de autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, como determina o § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e

II – ser a demonstração de que trata o inciso I deste parágrafo formalmente submetida à análise do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que autorizará, ou não, o início de procedimentos para realização de concursos públicos.

Art. 2º O quantitativo total de cargos da Carreira de que trata o art. 1º desta Lei é de 2.400 (dois mil e quatrocentos) Analistas de Políticas Sociais.

Art. 3º São atribuições do cargo de Analista de Políticas Sociais:

I – Formular, implementar, realizar a gestão e avaliar políticas, projetos e programas nas áreas de saúde, desenvolvimento social, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano e agrário, segurança alimentar e nutricional, assistência social, educação, cultura, esporte, turismo e lazer, cidadania, direitos humanos, promoção de igualdade racial, de gênero e dos direitos das pessoas com deficiência, proteção e promoção dos direitos de crianças, adolescentes, povos indígenas, quilombolas e demais comunidades tradicionais, que não sejam privativas de outras carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo;

II – verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal objeto de execução descentralizada;

III – identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica das áreas mencionadas no inciso I e demais políticas sociais, proporcionando ações orientadoras e corretivas, promovendo a melhoria dos processos e redução dos custos;

IV – aferir e monitorar os resultados das áreas mencionadas no inciso I, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Assistência Social e demais políticas sociais;

V – proceder à análise e avaliação dos dados obtidos, gerando informações que contribuam para o planejamento e o aperfeiçoamento das ações e políticas sociais;

VI – apoiar e subsidiar as atividades de controle e de auditoria; e

VII – colaborar na definição de estratégias de execução das atividades de controle e

avaliação, sob o aspecto da melhoria contínua e aperfeiçoamento das políticas sociais.

CAPÍTULO II

INGRESSO NA CARREIRA

Art. 4º O ingresso no cargo dar-se-á por meio de concurso público de provas e títulos e de curso de formação, respeitada a legislação específica.

§ 1º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 2º O ingresso nos cargos referidos no **caput** deste artigo exige diploma de graduação em nível superior.

§ 3º O concurso público referido no **caput** deste artigo será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

CAPÍTULO III

REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Art. 5º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º constituem-se de:

I – vencimento básico, conforme o Anexo II desta Lei;

II – Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS.

Art. 6º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS, devida aos ocupantes do cargo referido no art. 1º, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições.

§ 1º A GDAPS será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos cargos, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo III desta Lei.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPS está assim distribuída:

I – até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 3º Os ocupantes do cargo referido no art. 1º somente farão jus à GDAPS se estiverem exercendo atividades inerentes à Carreira em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ressalvado o disposto no art. 14.

§ 4º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDAPS.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

§ 2º Os servidores ocupantes do cargo referido no art. 1º que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

§ 3º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

§ 4º Os afastamentos e licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como de efetivo exercício serão considerados para fins de cômputo do período previsto no § 1º deste artigo.

Art. 8º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e de concessão da GDAPS serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício.

§ 1º Na impossibilidade de aplicação do disposto no **caput**, a avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

§ 2º As metas globais de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade e elaboradas, quando couber, em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no Plano Plurianual – PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e na Lei Orçamentária Anual – LOA.

§ 3º As metas referidas no § 2º serão objetivamente mensuráveis, utilizarão parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do órgão ou entidade, e considerarão, na ocasião de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo órgão ou entidade, inclusive em seu sítio eletrônico, e permanecerão acessíveis a qualquer tempo.

§ 5º As metas poderão ser revistas a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 10. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDAPS serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III desta Lei para o cargo de Analista de Políticas Sociais de acordo com o respectivo cargo, classe e padrão.

§ 2º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração

diferente da prevista no **caput** em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo.

Art. 11. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Art. 12. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAPS, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a GDAPS no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais, em efetivo exercício, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAPS da seguinte forma:

I – os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes perceberão a GDAPS calculada conforme o disposto no art. 11º; e

II – os investidos em Cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente farão jus à GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades relacionadas no art. 3º somente fará jus à GDAPS:

I – quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, quando cedido para escolas de governo, ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAPS calculada com base no disposto no art. 12;

II – quando cedido para órgãos ou entidades dos três poderes da União distintos dos indicados no inciso I do **caput**, desde que investido em Cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS correspondente à última pontuação obtida antes da cessão;

III – quando em afastamentos e em licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida.

Art. 15. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos nos arts. 13 e 14 desta Lei continuarão percebendo a GDAPS correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 16. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 14 e 15 será:

I – a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II – a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III – a do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, excepcionalmente nos casos de impossibilidade de se aplicar os incisos I e II deste artigo.

Art. 17. Os servidores ocupantes do cargo de Analista de Políticas Sociais fazem jus à GDASUS, criada pela Lei n. 11.344, de 8 de setembro de 2006, e às Funções Comissionadas Técnicas, previstas na Medida Provisória n. 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, observadas as disposições legais relativas à percepção dessas vantagens.

Parágrafo único. À exceção das vantagens previstas no caput, a GDAPS não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

CAPÍTULO IV

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NA CARREIRA

Art.18. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I – para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão;

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º; e

II – para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º no interstício considerado para a promoção;

§ 2º O interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecido nas alíneas a dos incisos I e II do § 1º deste artigo, será:

I - computado a contar da data de investidura do servidor no cargo de Analista de Políticas Sociais;

II - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício;

III - suspenso, nos casos de afastamentos não considerados legalmente como de efetivo exercício, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 19. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 19 desta Lei serão objeto de regulamento.

CAPÍTULO V
DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE A CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO EM
POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 20. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Art. 21. O disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, não se aplica aos servidores da Carreira de Desenvolvimento em Políticas Sociais.

Art. 22. Para fins de incorporação da GDAPS aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - 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 no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, a GDAPS será correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão, ou da classe única, conforme o respectivo cargo efetivo que lhe deu origem; e

II - 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.

Art. 23. Aos servidores ingressos na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais após a publicação da Portaria MPS/PREVIC/DITEC n. 44, de 31 de janeiro de 2013, considerar-se-á, para fins de definição da legislação previdenciária aplicável, a data da primeira investidura do servidor no Poder Público, independentemente da esfera (federal, estadual, distrital ou municipal, civil ou militar), desde que não tenha ocorrido interrupção de vínculo.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais foi criada pela Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, após apreciação, análise, ajustes e aprovação do Projeto de Lei nº 3.452-A, de 2008. A criação desta Carreira visou dar continuidade ao processo de qualificação da força de trabalho no serviço público, com enfoque no campo social da atuação governamental, em especial em áreas como saúde, demografia, emprego e renda, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos, proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais e à pessoa idosa.

Para justificar a criação da carreira, o Ministério do Planejamento encaminhou ao Congresso Nacional a Exposição de Motivos nº 23/2008/MP. Além de reforçar o grau de prioridade conferido à área social, na contextualização o órgão apontou que a experiência exitosa da Carreira de Infraestrutura, criada em 2007, com o objetivo de recrutar pessoal com alto nível de qualificação para o desenvolvimento de atividades especializadas nesta área, motivou e foi usada como base para a criação da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Com o desenvolvimento da Carreira de Infraestrutura, tornou-se patente a necessidade de que fossem feitos ajustes legais, visando fortalecer tanto servidores quanto sua área de

atuação junto ao Executivo Federal. Uma das alterações mais expressivas foi a centralização da lotação dos Analistas de Infraestrutura e dos Especialistas Sêniores no Ministério do Planejamento, com exercício descentralizado em órgãos da administração direta que tratam do tema.

No entanto, neste mesmo período, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não passou por ajustes legais semelhantes, distanciando-se consideravelmente da Carreira em que se baseou. Como consequência, a transversalidade das políticas sociais foi prejudicada, por conta de modelo inadequado de gestão, limitando a autonomia da temática social e implicando considerável evasão da carreira.

Visando minimizar este descompasso e fortalecer a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, garantindo sua isonomia e sua transversalidade, justifica-se a proposta de inclusão do Art. 3º-A no Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865/2016. Reforço que os ajustes propostos não têm impacto orçamentário, mas sua aprovação beneficiará incontestavelmente a gestão e o aperfeiçoamento de políticas e programas sociais do Executivo Federal, com impactos diretos na vida de milhões de brasileiras e brasileiros.

Sala da Comissão, em 4 de outubro de 2016.

Deputado Celso Jacob
PMDB/RJ.

Emenda Aditiva nº 21/16

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo:

"Art. O art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar acrescida dos §§ 8º e 9º:

Art. 93.

§ 8º A cessão do servidor público no âmbito dos Poderes da União será concedida por prazo indeterminado e poderá ser revogada a qualquer tempo a critério dos órgãos cedentes, desde que informado ao órgão cessionário com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§ 9º A revogação da cessão efetivada nos termos do § 8º produzirá efeitos 30 (trinta) dias após a publicação do ato no Diário Oficial da União". (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A 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, prevê em seu art. 93 a possibilidade de afastamento do servidor para servir a outro órgão ou entidade.

O Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, regulamentou o mencionado artigo, estabelecendo que, ressalvadas as cessões no âmbito do Poder Executivo e os casos previstos em leis específicas, a cessão será concedida pelo **prazo de até um ano**, podendo ser prorrogada no interesse dos órgãos ou das entidades cedentes e cessionários.

Ocorre que essa regra, na maioria dos casos, encontra obstáculos quando da prorrogação da cessão no interesse dos órgãos, tendo em vista a morosidade do processo e que acaba por envolver excessivo uso de recursos humanos, já escassos na Administração Pública, bem como a utilização desnecessária de material intelectual em atividades repetitivas e não racionais.

Diante disso, a cessão por prazo indeterminado seria mais eficiente, considerando que pode ser revogada a qualquer tempo a critério dos órgãos cedentes, desde que informado ao órgão cessionário com antecedência mínima de 30 dias, motivo pelo qual conto com o apoio dos nobres Pares na aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões, em 4 de outubro de 2016.

Deputado IZALCI
PSDB/DF

EMENDA MODIFICATIVA Nº 22/16

Dê-se ao *caput* do art. 5º do projeto a seguinte redação:

“Art. 5º É facultado aos servidores, aos aposentados e aos pensionistas da União, das autarquias e fundações públicas federais, e não submetidos ao regime da Lei 12.618, de 30 de abril de 2012, optar pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, nos termos dos art. 6º e art. 7º, relativamente aos seguintes cargos, planos e carreiras:

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa assegurar isonomia de tratamento no que se refere às regras sobre incorporação da gratificação de desempenho aos proventos de inatividade para os servidores de que trata o dispositivo.

A redação atual permite que se crie um fosso dentre os técnicos, particularmente do DNIT, uma vez que enquanto uns terão a integralidade de seus rendimentos ao se aposentarem outros os terão apenas de forma

parcial.

Sala da Comissão, em 5 de outubro de 2016.

Deputado MARCOS ROGÉRIO
DEM/RO

EMENDA ADITIVA N° 23, DE 2016
(Da Sra. Erika Kokay)

Acrescente-se, onde couber, novo artigo ao Projeto de Lei n.º 5865, de 2016, com a seguinte redação:

“Art. X O parágrafo único do art. 8º da Lei 5.809, de 10 de outubro de 1972, com redação dada pela Lei n.º 7.795, de 1989, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.

8º.....
.....
.....

Parágrafo único. Para a apuração da retribuição integral, de que trata o inciso IV, deverá ser observado o vencimento base, de que trata o inciso I, acrescido das vantagens previstas nos incisos II e III, alíneas *a* e *b*.

JUSTIFICAÇÃO

Quando removidos para o exterior a serviço da União, os servidores públicos deixam de ser remunerados na forma de como recebiam no Brasil – vencimento básico acrescido de vantagens ou subsídio – e passam a receber exclusivamente em moeda estrangeira, nos termos da Lei n. 5.809, de 10 de outubro de 1972.

Segundo o art. 8º dessa Lei, a remuneração dos servidores públicos lotados fora do país, chamada *Retribuição no Exterior*, é composta por 5 (cinco) parcelas: (i) *Retribuição Básica*, espécie de vencimento básico; (ii) *Gratificação*; (iii) *Indenizações*; (iv) *décimo terceiro salário*, com base na retribuição integral; e (v) *terço de férias*, conforme se observa da transcrição abaixo:

Art 8º A retribuição no exterior é constituída de:

I - *Retribuição Básica*: Vencimento ou Salário, no Exterior, para o servidor civil, e Soldo no Exterior, para o militar;

II - *Gratificação*: Gratificação no Exterior por Tempo de Serviço;

III - *Indenizações*:

a) *Indenização de Representação no Exterior*;

b) *Auxílio-Familiar*;

- c) Ajuda de Custo de Exterior;
- d) Diárias no Exterior; e
- e) Auxílio-Funeral no Exterior.
- f) Auxílio-Moradia no Exterior; (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016)
- IV - décimo terceiro salário com base na retribuição integral; (Incluído pela Lei nº 7.795, de 1989)
- V - acréscimo de 1/3 (um terço) da retribuição na remuneração do mês em que gozar férias.

Nem todas essas parcelas são pagas mensalmente aos servidores. Algumas, independentemente de seu caráter indenizatório ou remuneratório, são eventuais e decorrem de um fato específico para o seu pagamento.

As rubricas que são efetivamente pagas todos os meses, independentemente de qualquer fato, ou seja, de forma que para recebê-las basta que o servidor esteja a serviço da União no exterior, são as seguintes: (i) Retribuição Básica; (ii) Gratificação no Exterior por Tempo de Serviço; (iii) Indenização de Representação no Exterior (IREx) e (iv) Auxílio-Familiar. Inclusive, para a IREx e o Auxílio-familiar, parcelas de natureza indenizatória, dispensa-se qualquer comprovação de despesas, que são *presumidas*.

Conclui-se então que a retribuição *integral* a que faz menção o inciso IV do art. 8º da Lei nº 5.809/72, ao dispor sobre o pagamento do décimo terceiro salário, é composta por todas as rubricas pagas de forma fixa, mês a mês. Afinal, o décimo terceiro tem como função replicar as parcelas do rendimento.

Não por outro motivo, a Constituição estabelece que é direito fundamental do trabalhador (art. 7º, VIII), extensível ao servidor público (art. 39, § 3º), o direito ao décimo terceiro salário com base na *remuneração integral*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:[...]

VIII - décimo terceiro salário **com base na remuneração *integral*** ou no valor da aposentadoria; [...]

§ 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.

Da mesma forma, o inciso IV, do art. 8º, da Lei nº 5.809/72, ao dispor sobre o pagamento do décimo terceiro salário, disciplina que tal parcela será calculada sobre o valor da retribuição *integral*:

IV – décimo terceiro salário com base na retribuição integral;
(Incluído pela Lei nº 7.795, de 1989)

Uma vez que a Constituição e a Lei nº 5.809/72 se referem expressamente ao termo integral, é certo que as parcelas habituais devem ser incluídas no cálculo do décimo terceiro salário. Essa é a posição adotada pelo Ministério das Relações Exteriores, que há décadas paga o décimo terceiro salário e o terço de férias calculados sobre a retribuição integral dos servidores, ou seja, sobre a Retribuição Básica e a Gratificação no Exterior por Tempo de Serviço, acrescidas da Indenização de Representação no Exterior e do Auxílio-Familiar.

Para ratificar tal interpretação, preservando-se a prática que tradicionalmente é aplicada pelo Itamaraty, e, ainda, dissipar possíveis ambiguidades, é que propomos a presente emenda, a fim de que da redação do art. 8º da Lei nº 5.809/72 conste expressamente que para a apuração da retribuição integral, quando do pagamento do décimo terceiro salário e do terço de férias, serão consideradas todas as vantagens pagas habitualmente aos servidores lotados no exterior, inclusive as de natureza indenizatória, quais sejam, IREx e Auxílio-Familiar.

Diante do exposto, contamos com o apoio dos ilustres pares para o acolhimento da presente iniciativa.

Sala das Sessões, 5 de outubro de 2016.

Deputada **ERIKA KOKAY – PT/DF**

EMENDA ADITIVA Nº 24/16

(DA SRA. DEP. ERIKA KOKAY)

Acrescente-se ao projeto de lei supra, aonde couber, um novo artigo, conforme redação dada abaixo:

“Art. Aos servidores das carreiras que compõem a estrutura da Polícia Civil do Distrito Federal, é assegurado o direito à revisão de remuneração sempre que for concedido reajuste salarial às carreiras que integram os quadros da Polícia Federal, observados os mesmos percentuais e as respectivas datas de vigência”.

JUSTIFICAÇÃO

Por força do que dispõe o inciso XIV do art. 21 da Constituição Federal, compete à União organizar e manter a **polícia civil** (grifamos), a polícia militar e o corpo de bombeiros militar do Distrito Federal, bem como prestar assistência financeira ao Distrito Federal para a execução de serviços públicos, por meio de fundo próprio.

Para assegurar adequado cumprimento ao aludido dispositivo constitucional, em 27 de dezembro de 2002, pela Lei nº 10.633, foi instituído o Fundo Constitucional do Distrito Federal – FCDF. Esse apoio financeiro da União permitiu que, ao longo de sua história, a Polícia Civil do Distrito Federal tenha consolidado uma tradição de paridade de reajuste salarial com a Polícia Federal, materializada na extensão para os seus quadros, nas mesmas datas e nos mesmos percentuais, dos reajustes concedidos aos integrantes da corporação federal.

Essa tradição construída ao longo dos anos, que pode ser vista como uma espécie de direito adquirido, legítima, pois, plenamente o atual movimento reivindicatório, desencadeado pelos integrantes da Polícia Civil do Distrito Federal, em busca do mesmo reajuste concedido à Polícia Federal, cabendo ao governo do Distrito Federal buscar os meios necessários para atender ao pleito da categoria.

Pela relevância especial de que se reveste a natureza do trabalho desenvolvido pela Polícia Civil do Distrito Federal é fundamental que sejam construídos mecanismos que institucionalizem a paridade de reajuste ora em análise a fim de impedir que, a cada nova discussão de concessão de reajuste salarial para a Polícia Federal, os policiais civis do Distrito Federal precisem suspender as suas atividades, com graves prejuízos para a população, como único meio de ver atendidas as suas reivindicações. Pelas razões expostas, espero contar com o apoio dos nobres Pares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão, em 5 de outubro de 2016.

DEPUTADA ERIKA KOKAY – PT/DF

EMENDA ADITIVA Nº 25/16

(Da Sra. Erika Kokay)

Acresçam-se os seguintes art. 11 e 12 e Anexos XI, XII, XIII, XIV e XV ao PL nº 5.865, de 2016, renumerando-se os artigos e anexos subsequentes:

“CAPÍTULO VI DAS CARREIRAS DE GESTÃO GOVERNAMENTAL

“Art. 11 Os titulares de cargos de provimento efetivo da carreira de que trata o caput ficam reenquadrados na forma da Tabela do Anexo XI.

Art. 12 Os Anexos I, II, III e IV da Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016, passam a vigorar na forma dos Anexos XII, XIII, XIV e XV desta Lei.”

ANEXO XI

TABELA DE CORRELAÇÃO DE CARGOS – Carreiras de Gestão Governamental e Carreiras do IPEA

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA			
	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	
Analista de Comércio Exterior	ESPECIAL	IV	III	ESPECIAL	
		III	II		
		II	I		
		I			
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	C	III	III	PRIMEIRA	
		II			
Analista de Planejamento e Orçamento					
Técnico de Planejamento e Pesquisa					
Auditor Federal de Finanças e Controle		I	II		
Técnico Federal de Finanças e Controle					
Técnico de Planejamento e Orçamento					

Técnico em Desenvolvimento e Administração	B	III	I	SEGUNDA
		II	III	
		I	II	
		III		
Assessor Especializado	A	II	I	
Técnico Especializado				
Analista de Sistemas				
Cargos de nível superior integrantes do quadro suplementar do Plano de Carreira e Cargos do IPEA				
Auxiliar Técnico				
Auxiliar Administrativo		I		
Secretária				
Auxiliar de Serviços Gerais				
Auxiliar de Manutenção e Serviços Operacionais				
Motorista				

ANEXO XII
(Anexo IV da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008)
TABELA DE SUBSÍDIOS PARA AS CARREIRAS DE GESTÃO
GOVERNAMENTAL

a) Valor do subsídio dos Cargos de Nível Superior das Carreiras de Gestão Governamental

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1.º de janeiro de 2017	1.º de janeiro de 2018	1.º de janeiro de 2019

Analista de Comércio Exterior	ESPECIAL	III	22.567,61	26.943,07	28.127,87	29.303,62
		II	21.940,63	26.250,09	27.401,98	28.545,06
		I	21.552,69	25.821,32	26.952,83	28.075,71
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	PRIMEIRA	III	20.357,30	24.500,10	25.568,86	26.629,46
		II	19.958,14	24.058,93	25.106,74	26.146,53
		I	19.183,14	23.202,35	24.209,47	25.208,89
Analista de Planejamento e Orçamento	SEGUNDA	III	18.445,32	22.386,88	23.355,26	24.316,25
		II	18.083,65	21.987,14	22.936,53	23.878,67
Auditor Federal de Finanças e Controle		I	17.381,44	21.211,01	22.123,53	23.029,09

b) Valor do subsídio do Cargo de Técnico Federal de Finanças e Controle da Carreira de Finanças e Controle

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Técnico Federal de Finanças e Controle	ESPECIAL	III	11.283,81	13.471,54	14.063,94	14.651,81
		II	10.970,32	13.125,05	13.700,99	14.272,53
		I	10.776,35	12.910,66	13.476,42	14.037,86
	PRIMEIRA	III	10.178,65	12.250,05	12.784,43	13.314,73
		II	9.979,07	12.029,47	12.553,37	13.073,27
		I	9.591,57	11.601,18	12.104,74	12.604,45
	SEGUNDA	III	9.222,66	11.193,44	11.677,63	12.158,13
		II	9.041,82	10.993,57	11.468,27	11.939,34

		I	8.690,72	10.605,51	11.061,77	11.514,55
--	--	---	----------	-----------	-----------	-----------

c) Valor do subsídio do Cargo de Nível Intermediário da Carreira de Planejamento e Orçamento

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Técnico de Planejamento e Orçamento	ESPECIAL	III	11.283,81	13.471,54	14.063,94	14.651,81
		II	10.970,32	13.125,05	13.700,99	14.272,53
		I	10.776,35	12.910,66	13.476,42	14.037,86
	PRIMEIRA	III	10.178,65	12.250,05	12.784,43	13.314,73
		II	9.979,07	12.029,47	12.553,37	13.073,27
		I	9.591,57	11.601,18	12.104,74	12.604,45
	SEGUNDA	III	9.222,66	11.193,44	11.677,63	12.158,13
		II	9.041,82	10.993,57	11.468,27	11.939,34
		I	8.690,72	10.605,51	11.061,77	11.514,55

ANEXO XIII

(Anexo XX da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008)

TABELA DE SUBSÍDIOS DA CARREIRA DE PLANEJAMENTO E PESQUISA DO IPEA

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Técnico de Planejamento e Pesquisa	ESPECIAL	III	22.567,61	26.943,07	28.127,87	29.303,62
		II	21.940,63	26.250,09	27.401,98	28.545,06
		I	21.552,69	25.821,32	26.952,83	28.075,71

	PRIMEIRA	III	20.357,30	24.500,10	25.568,86	26.629,46
		II	19.958,14	24.058,93	25.106,74	26.146,53
		I	19.183,14	23.202,35	24.209,47	25.208,89
	SEGUNDA	III	18.445,32	22.386,88	23.355,26	24.316,25
		II	18.083,65	21.987,14	22.936,53	23.878,67
		I	17.381,44	21.211,01	22.123,53	23.029,09

ANEXO XIV

(Anexo XXI da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008)

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO CARGOS DE NÍVEIS SUPERIOR E INTERMEDIÁRIO DO PLANO DE CARREIRA E CARGOS DO IPEA

a) Vencimento básico dos Cargos de Nível Superior do Plano de Carreira e Cargos do IPEA não integrantes de Carreiras

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO VENCIMENTO BÁSICO EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Técnico em Desenvolvimento e Administração	ESPECIAL	III	11.590,97	13.838,25	14.446,77	15.050,66
		II	11.333,23	13.559,25	14.154,24	14.744,69
		I	11.078,39	13.272,52	13.854,14	14.431,31
Assessor Especializado	PRIMEIRA	III	10.452,42	12.579,53	13.128,29	13.672,86
Técnico Especializado		II	10.197,84	12.293,18	12.828,57	13.359,86
Analista de Sistemas		I	9.591,15	11.600,67	12.104,21	12.603,90
Cargos de nível superior integrantes do quadro	SEGUNDA	III	9.357,38	11.356,94	11.848,20	12.335,72
		II	9.128,54	11.099,00	11.578,25	12.053,84
		I	8.571,81	10.460,40	10.910,41	11.357,00

suplementar do Plano de Carreira e Cargos do IPEA						
---	--	--	--	--	--	--

b) Vencimento básico dos Cargos de Nível Intermediário do Plano de Carreira e Cargos do IPEA não integrantes de Carreiras

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			Da vigência desta Lei, em 2016	1.º de janeiro de 2017	1.º de janeiro de 2018	1.º de janeiro de 2019	
Auxiliar Técnico	ESPECIAL	III	5.300,41	6.328,07	6.606,35	6.882,49	
		II	5.171,15	6.186,83	6.458,32	6.727,73	
I		5.045,02	6.044,21	6.309,08	6.571,92		
Secretária		PRIMEIRA	III	4.665,38	5.614,81	5.859,73	6.102,79
Auxiliar de Serviços Gerais			II	4.551,60	5.486,81	5.725,77	5.962,90
Auxiliar de Manutenção e Serviços Operacionais			I	4.209,08	5.090,95	5.311,94	5.531,22
Motorista	SEGUNDA	III	4.106,42	4.983,92	5.199,50	5.413,45	
		II	4.006,26	4.871,03	5.081,36	5.290,09	
		I	3.693,98	4.507,86	4.701,79	4.894,24	

ANEXO XV

(Anexo XXII da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008)

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO CARGOS DE NÍVEIS SUPERIOR E INTERMEDIÁRIO DO PLANO DE CARREIRA E CARGOS DO IPEA

c) Valor do ponto da GDAIPEA para Cargos de Nível Superior do Plano de Carreira e Cargos do IPEA não integrantes de Carreiras

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO GDAIPEA EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
--------	--------	--------	---

			Da vigência desta Lei, em 2016	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Técnico em Desenvolvimento e Administração	ESPECIAL	III	75,35	89,96	93,91	97,84
		II	73,68	88,15	92,01	95,85
		I	72,01	86,28	90,06	93,81
Assessor Especializado Técnico Especializado	PRIMEIRA	III	67,94	81,76	85,34	88,88
		II	66,29	79,91	83,40	86,85
		I	62,34	75,40	78,68	81,93
Analista de Sistemas	SEGUNDA	III	60,82	73,81	77,00	80,18
		II	59,33	72,14	75,25	78,34
		I	55,70	67,98	70,90	73,81

d) Vencimento básico dos Cargos de Nível Intermediário do Plano de Carreira e Cargos do IPEA não integrantes de Carreiras

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO GDAIPEA EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			Da vigência desta Lei, em 2016	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Auxiliar Técnico	ESPECIAL	III	34,46	41,15	42,96	44,75
		II	33,61	40,22	41,98	43,74
		I	32,80	39,30	41,02	42,73
Auxiliar Administrativo	PRIMEIRA	III	30,32	36,49	38,08	39,66
		II	29,58	35,65	37,20	38,75
		I	27,35	33,08	34,51	35,94
Secretária	SEGUNDA	III	26,70	32,40	33,81	35,20

Serviços Operacionais	II	26,05	31,68	33,04	34,39
Motorista	I	24,00	29,29	30,56	31,81

JUSTIFICAÇÃO

As negociações salariais realizadas no ano de 2004 permitiram ao Governo Federal efetivar uma reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Desde então, os acordos firmados pelo Governo Federal e entidades representativas das carreiras típicas de Estado, ou seja, aquelas que exercem atribuições relacionadas à expressão do Poder Estatal, não possuindo, portanto, correspondência no setor privado, têm buscado, naquilo que é possível, manter uma correlação em suas remunerações.

Essas carreiras integram o núcleo estratégico do Estado, requerendo, por isso, maior capacitação e responsabilidade. Estão mencionadas no artigo nº 247 da Constituição Federal e no artigo nº 4, inciso III, da Lei nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004.

As carreiras consideradas típicas de Estado são as relacionadas às atividades de Fiscalização Agropecuária, Tributária e de Relação de Trabalho, Arrecadação, Finanças e Controle, Gestão Pública, Comércio Exterior, Segurança Pública, Diplomacia, Advocacia Pública, Defensoria Pública, Regulação, Política Monetária, Inteligência de Estado, Planejamento e Orçamento Federal, Magistratura e o Ministério Público.

Ao final do ano de 2015, as carreiras pertencentes ao Ciclo de Gestão – Analista de Comércio Exterior, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Analista de Planejamento e Orçamento, Carreiras do IPEA e Auditores Federais de Finanças e Controle firmaram acordos de reajustes salariais com o Governo Federal, com o comprometimento deste de que, caso as demais carreiras ainda em negociação viessem a obter melhores condições salariais, haveria espaço para a revisão dos acordos então firmados, no sentido de buscar o alinhamento remuneratório das carreiras

típicas de Estado.

Esses acordos, com a devida aprovação do Congresso Nacional, deram origem à Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016, que prevê o reajuste dos subsídios em quatro parcelas: 1º de agosto de 2016 (já implementado), 1º de janeiro/ de 2017, 1º de janeiro de 2018 e 1º de janeiro de 2019.

Os Projetos de Lei nº 5.864, de 2016, da Carreira da Receita Federal, e nº 5.865, de 2016, da Carreira da Polícia Federal e outras, porém, apresentam um descolamento salarial dessas carreiras, fruto da implantação de um Bônus de Eficiência e Produtividade para a primeira, e uma compensação implícita do valor desse bônus nos subsídios da segunda, com efeitos financeiros previstos para 1º de janeiro de 2017. Ressalte-se que as carreiras jurídicas já haviam sido contempladas na Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016, com o recebimento de honorários advocatícios de sucumbência, que significaram um avanço da mesma ordem em seus vencimentos.

Considerando que as carreiras do Ciclo de Gestão:

- i) Realizam atividades essenciais e exclusivas de Estado;
- ii) São responsáveis pela regulação, fiscalização e desenvolvimento do sistema financeiro nacional, incluído o mercado de capitais;
- iii) Lidam com o grau máximo de complexidade dentro da estrutura do Estado, o que exige de seus integrantes conhecimentos técnicos altamente especializados de economia, contabilidade, finanças, atuária, direito econômico, direito societário, direito administrativo sancionador, estatística, entre outros;
- iv) Desenvolvem atividades que repercutem em toda a economia do país naquilo que lhe é mais essencial, a saber, a confiança dos agentes econômicos; e
- v) São compostas, atualmente, por quadros do mais alto nível, que devem ser mantidos, e precisam atrair os melhores talentos da sociedade para bem desempenhar as funções que lhe são próprias.

Compreende-se que não podem ser relegadas a um plano inferior na estrutura do Estado em relação a outras carreiras, com as quais mantinham, até então, correlação de vencimentos.

No tocante às carreiras do Ciclo de Gestão supracitadas, objeto desta emenda, e tendo em vista assegurar o realinhamento remuneratório entre as carreiras típicas de Estado, propõe-se a revisão de sua tabela remuneratória, conforme o anexo apresentado, com os efeitos financeiros decorrentes, também em quatro parcelas, sendo a primeira no início da vigência da Lei resultante deste PL e as demais em 1º de janeiro de 2017, 2018 e 2019, restaurando a correlação de remuneração e garantindo a pacificação nas instituições que albergam essas carreiras e a manutenção do serviço de excelência prestado à União e por consequência à sociedade brasileira. Além disso, é importante ressaltar que o alinhamento remuneratório é essencial para que se mantenham os quadros de altíssima qualificação dessas carreiras e se evite que, com a saída de pessoal para carreiras com remuneração muito diferenciada, fiquem prejudicadas a formulação, implementação, controle e avaliação de políticas públicas nas áreas estratégicas do Governo Federal.

Na tabela remuneratória, a fórmula proposta para o alinhamento remuneratório foi a de se tomar a tabela de subsídios, de vencimento básico e das gratificações, quando aplicável, das carreiras de Gestão Governamental, constantes dos Anexos I, II, III e IV da Lei nº 13.327, de 2016, incorporando ao subsídio dos cargos dessas carreiras valores que minimizam, mas sequer são suficientes para manter o atual patamar remuneratório entre as carreiras típicas de Estado que compõem o núcleo estratégico do Poder Executivo Federal.

Sistemática similar, guardadas as especificidades, foi utilizada para a proposição dos subsídios dos cargos da Carreira de Polícia Federal.

Sala da Comissão, em 5 de outubro de 2016.

DEPUTADA ERIKA KOKAY – PT/DF

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 26/16

Dê-se a seguinte redação ao Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865 de 2016:

CAPÍTULO III

DA CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 3º Os Anexos II e III à Lei no 12.094, de 19 de novembro de 2009, passam a vigorar na forma dos Anexos V e VI, respectivamente.

Art. 3º-A. A Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passa vigorar com as seguintes alterações:

“

CAPÍTULO I

CRIAÇÃO DE CARGOS DE ANALISTA DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 1º Fica criada, no âmbito do Poder Executivo, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, composta pelo cargo de Analista de Políticas Sociais, de nível superior.

§ 1º Os ocupantes do cargo de que trata este artigo terão lotação no Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor, e exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional com competências relativas às políticas sociais.

§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, respeitado o disposto no § 1º, definir o órgão de exercício descentralizado dos ocupantes dos cargos de que trata este artigo.

§ 3º A Carreira de que trata este artigo será estruturada em classes e em padrões, na forma do Anexo I desta Lei, dispostos de maneira hierarquizada, respeitados os critérios de mesma natureza do cargo, mesmo grau de complexidade de atribuições, nível de formação e experiência exigidos para o seu desempenho.

§ 4º Além do atendimento às disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o provimento dos cargos da Carreira de que trata o caput deste artigo fica condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I – haver prévia demonstração pelo dirigente do órgão responsável pela realização de concurso público acerca da existência de suficiente dotação orçamentária e de autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, como determina o § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e

II – ser a demonstração de que trata o inciso I deste parágrafo formalmente submetida à análise do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que autorizará, ou não, o início de procedimentos para realização de concursos

públicos.

Art. 2º O quantitativo total de cargos da Carreira de que trata o art. 1º desta Lei é de 2.400 (dois mil e quatrocentos) Analistas de Políticas Sociais.

Art. 3º São atribuições do cargo de Analista de Políticas Sociais:

I – Formular, implementar, realizar a gestão e avaliar políticas, projetos e programas nas áreas de saúde, desenvolvimento social, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano e agrário, segurança alimentar e nutricional, assistência social, educação, cultura, esporte, turismo e lazer, cidadania, direitos humanos, promoção de igualdade racial, de gênero e dos direitos das pessoas com deficiência, proteção e promoção dos direitos de crianças, adolescentes, povos indígenas, quilombolas e demais comunidades tradicionais, que não sejam privativas de outras carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo;

II – verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal objeto de execução descentralizada;

III – identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica das áreas mencionadas no inciso I e demais políticas sociais, proporcionando ações orientadoras e corretivas, promovendo a melhoria dos processos e redução dos custos;

IV – aferir e monitorar os resultados das áreas mencionadas no inciso I, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Assistência Social e demais políticas sociais;

V – proceder à análise e avaliação dos dados obtidos, gerando informações que contribuam para o planejamento e o aperfeiçoamento das ações e políticas sociais;

VI – apoiar e subsidiar as atividades de controle e de auditoria; e

VII – colaborar na definição de estratégias de execução das atividades de controle e avaliação, sob o aspecto da melhoria contínua e aperfeiçoamento das políticas sociais.

CAPÍTULO II

INGRESSO NA CARREIRA

Art. 4º O ingresso no cargo dar-se-á por meio de concurso público de provas e títulos e de curso de formação, respeitada a legislação específica.

§ 1º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 2º O ingresso nos cargos referidos no **caput** deste artigo exige diploma de graduação em nível superior.

§ 3º O concurso público referido no **caput** deste artigo será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

CAPÍTULO III

REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Art. 5º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º constituem-se de:

I – vencimento básico, conforme o Anexo II desta Lei;

II – Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS.

Art. 6º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS, devida aos ocupantes do cargo referido no art. 1º, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições.

§ 1º A GDAPS será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos cargos, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo III desta Lei.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPS está assim distribuída:

I – até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 3º Os ocupantes do cargo referido no art. 1º somente farão jus à GDAPS se estiverem exercendo atividades inerentes à Carreira em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ressalvado o disposto no art. 14.

§ 4º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDAPS.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

§ 2º Os servidores ocupantes do cargo referido no art. 1º que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

§ 3º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

§ 4º Os afastamentos e licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como de efetivo exercício serão considerados para fins de

cômputo do período previsto no § 1º deste artigo.

Art. 8º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e de concessão da GDAPS serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do órgão ou entidade no qual o servidor se encontra em exercício.

§ 1º Na impossibilidade de aplicação do disposto no **caput**, a avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

§ 2º As metas globais de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade e elaboradas, quando couber, em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no Plano Plurianual – PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e na Lei Orçamentária Anual – LOA.

§ 3º As metas referidas no § 2º serão objetivamente mensuráveis, utilizarão parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do órgão ou entidade, e considerarão, na ocasião de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo órgão ou entidade, inclusive em seu sítio eletrônico, e permanecerão acessíveis a qualquer tempo.

§ 5º As metas poderão ser revistas a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 10. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDAPS serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III desta Lei para o cargo de Analista de Políticas Sociais de acordo com o respectivo cargo, classe e padrão.

§ 2º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput** em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo.

Art. 11. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Art. 12. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAPS, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a GDAPS no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida,

até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais, em efetivo exercício, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAPS da seguinte forma:

I – os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes perceberão a GDAPS calculada conforme o disposto no art. 11º; e

II – os investidos em Cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente farão jus à GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades relacionadas no art. 3º somente fará jus à GDAPS:

I – quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, quando cedido para escolas de governo, ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAPS calculada com base no disposto no art. 12;

II – quando cedido para órgãos ou entidades dos três poderes da União distintos dos indicados no inciso I do **caput**, desde que investido em Cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS correspondente à última pontuação obtida antes da cessão;

III – quando em afastamentos e em licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida.

Art. 15. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos nos arts. 13 e 14 desta Lei continuarão percebendo a GDAPS correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 16. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 14 e 15 será:

I – a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II – a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III – a do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, excepcionalmente nos casos de impossibilidade de se aplicar os incisos I e II deste artigo.

Art. 17. Os servidores ocupantes do cargo de Analista de Políticas Sociais fazem jus à GDASUS, criada pela Lei n. 11.344, de 8 de setembro de 2006, e às Funções Comissionadas Técnicas, previstas na Medida Provisória n. 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, observadas as disposições legais relativas à percepção dessas vantagens.

Parágrafo único. À exceção das vantagens previstas no caput, a GDAPS não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

CAPÍTULO IV

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NA CARREIRA

Art. 18. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I – para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão;

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º; e

II – para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º no interstício considerado para a promoção;

§ 2º O interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecido nas alíneas a dos incisos I e II do § 1º deste artigo, será:

I - computado a contar da data de investidura do servidor no cargo de Analista de Políticas Sociais;

II - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício;

III - suspenso, nos casos de afastamentos não considerados legalmente como de efetivo exercício, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 19. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 19 desta Lei serão objeto de regulamento.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE A CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO EM POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 20. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Art. 21. O disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, não se aplica aos servidores da Carreira de Desenvolvimento em Políticas Sociais.

Art. 22. Para fins de incorporação da GDAPS aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - 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 no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, a GDAPS será correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão, ou da classe única, conforme o respectivo cargo efetivo que lhe deu origem; e

II - 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.

Art. 23. Aos servidores ingressos na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais após a publicação da Portaria MPS/PREVIC/DITEC n. 44, de 31 de janeiro de 2013, considerar-se-á, para fins de definição da legislação previdenciária aplicável, a data da primeira investidura do servidor no Poder Público, independentemente da esfera (federal, estadual, distrital ou municipal, civil ou militar), desde que não tenha ocorrido interrupção de vínculo.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais foi criada pela Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, após apreciação, análise, ajustes e aprovação do Projeto de Lei nº 3.452-A, de 2008. A criação desta Carreira visou dar continuidade ao processo de qualificação da força de trabalho no serviço público, com enfoque no campo social da atuação governamental, em especial em áreas como saúde, demografia, emprego e renda, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos, proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais e à pessoa idosa.

Para justificar a criação da carreira, o Ministério do Planejamento encaminhou ao Congresso Nacional a Exposição de Motivos nº 23/2008/MP. Além de reforçar o grau de prioridade conferido à área social, na contextualização o órgão apontou que a experiência exitosa da Carreira de Infraestrutura, criada em 2007, com o objetivo de recrutar pessoal com alto nível de qualificação para o desenvolvimento de atividades especializadas nesta área, motivou e foi usada como base para a criação da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Com o desenvolvimento da Carreira de Infraestrutura, tornou-se patente a necessidade de que fossem feitos ajustes legais, visando fortalecer tanto servidores quanto sua área de atuação junto ao Executivo Federal. Uma das alterações mais expressivas foi a centralização da lotação dos Analistas de Infraestrutura e dos Especialistas Sêniores no Ministério do

Planejamento, com exercício descentralizado em órgãos da administração direta que tratam do tema.

No entanto, neste mesmo período, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não passou por ajustes legais semelhantes, distanciando-se consideravelmente da Carreira em que se baseou. Como consequência, a transversalidade das políticas sociais foi prejudicada, por conta de modelo inadequado de gestão, limitando a autonomia da temática social e implicando considerável evasão da carreira.

Visando minimizar este descompasso e fortalecer a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, garantindo sua isonomia e sua transversalidade, justifica-se a proposta de inclusão do Art. 3º-A no Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865/2016. Reforço que os ajustes propostos não têm impacto orçamentário, mas sua aprovação beneficiará incontestavelmente a gestão e o aperfeiçoamento de políticas e programas sociais do Executivo Federal, com impactos diretos na vida de milhões de brasileiras e brasileiros.

Sala da Comissão, em 5 de outubro de 2016.

Deputada Janete Capiberibe-PSB/AP

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 27/16

Acresce-se ao Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865 de 2016 o seguinte artigo:

“Art. 3º-A. A Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passa vigorar com as seguintes alterações:

CAPÍTULO I

CRIAÇÃO DE CARGOS DE ANALISTA DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 1º Fica criada, no âmbito do Poder Executivo, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, composta pelo cargo de Analista de Políticas Sociais, de nível superior.

§ 1º Os ocupantes do cargo de que trata este artigo terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor, e exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional com competências relativas às políticas sociais.

§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, respeitado o disposto no § 1º, definir o órgão de exercício descentralizado dos ocupantes dos cargos de que trata este artigo.

§ 3º A Carreira de que trata este artigo será estruturada em classes e em padrões, na forma do Anexo I desta Lei, dispostos de maneira hierarquizada, respeitados os critérios de mesma natureza do cargo, mesmo grau de complexidade de atribuições, nível de formação e experiência exigidos para o seu desempenho.

§ 4º Além do atendimento às disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o provimento dos cargos da Carreira de que trata o caput deste artigo fica condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I – haver prévia demonstração pelo dirigente do órgão responsável pela realização de concurso público acerca da existência de suficiente dotação orçamentária e de autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, como determina o § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e

II – ser a demonstração de que trata o inciso I deste parágrafo formalmente submetida à análise do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que autorizará, ou não, o início de procedimentos para realização de concursos públicos.

Art. 2º O quantitativo total de cargos da Carreira de que trata o art. 1º desta Lei é de 2.400 (dois mil e quatrocentos) Analistas de Políticas Sociais.

Art. 3º São atribuições do cargo de Analista de Políticas Sociais:

I – Formular, implementar, realizar a gestão e avaliar políticas, projetos e programas nas áreas de saúde, desenvolvimento social, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano e agrário, segurança alimentar e nutricional, assistência social, educação, cultura, esporte, turismo e lazer, cidadania, direitos humanos, promoção de igualdade racial, de gênero e dos direitos das pessoas com deficiência, proteção e promoção dos direitos de crianças, adolescentes, povos indígenas, quilombolas e demais comunidades tradicionais, que não sejam privativas de outras carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo;

II – verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal objeto de execução descentralizada;

III – identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica das áreas mencionadas no inciso I e demais políticas sociais, proporcionando ações orientadoras e corretivas, promovendo a melhoria dos processos e redução dos custos;

IV – aferir e monitorar os resultados das áreas mencionadas no inciso I, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Assistência Social e demais políticas sociais;

V – proceder à análise e avaliação dos dados obtidos, gerando informações que contribuam para o planejamento e o aperfeiçoamento das ações e políticas sociais;

VI – apoiar e subsidiar as atividades de controle e de auditoria; e

VII – colaborar na definição de estratégias de execução das atividades de controle e avaliação, sob o aspecto da melhoria contínua e aperfeiçoamento das políticas sociais.

CAPÍTULO II

INGRESSO NA CARREIRA

Art. 4º O ingresso no cargo dar-se-á por meio de concurso público de provas e títulos e de curso de formação, respeitada a legislação específica.

§ 1º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 2º O ingresso nos cargos referidos no **caput** deste artigo exige diploma de graduação em nível superior.

§ 3º O concurso público referido no **caput** deste artigo será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

CAPÍTULO III

REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Art. 5º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º constituem-se de:

I – vencimento básico, conforme o Anexo II desta Lei;

II – Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS.

Art. 6º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS, devida aos ocupantes do cargo referido no art. 1º, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições.

§ 1º A GDAPS será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos cargos, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo III desta Lei.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPS está assim distribuída:

I – até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 3º Os ocupantes do cargo referido no art. 1º somente farão jus à GDAPS se estiverem exercendo atividades inerentes à Carreira em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ressalvado o disposto no art. 14.

§ 4º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDAPS.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

§ 2º Os servidores ocupantes do cargo referido no art. 1º que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 3º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

§ 4º Os afastamentos e licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como de efetivo exercício serão considerados para fins de cômputo do período previsto no § 1º deste artigo.

Art. 8º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e de concessão da GDAPS serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do órgão ou entidade no qual o servidor se encontra em exercício.

§ 1º Na impossibilidade de aplicação do disposto no **caput**, a avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 2º As metas globais de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade e elaboradas, quando couber, em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no Plano Plurianual – PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e na Lei Orçamentária Anual – LOA.

§ 3º As metas referidas no § 2º serão objetivamente mensuráveis, utilizarão parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do órgão ou entidade, e considerarão, na ocasião de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo órgão ou entidade, inclusive em seu sítio eletrônico, e permanecerão acessíveis a qualquer tempo.

§ 5º As metas poderão ser revistas a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 10. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDAPS serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III desta Lei para o cargo de Analista de Políticas Sociais de acordo com o respectivo cargo, classe e padrão.

§ 2º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput** em situações específicas disciplinadas por

ato do Poder Executivo.

Art. 11. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Art. 12. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAPS, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a GDAPS no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais, em efetivo exercício, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAPS da seguinte forma:

I – os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes perceberão a GDAPS calculada conforme o disposto no art. 11º; e

II – os investidos em Cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente farão jus à GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades relacionadas no art. 3º somente fará jus à GDAPS:

I – quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, quando cedido para escolas de governo, ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAPS calculada com base no disposto no art. 12;

II – quando cedido para órgãos ou entidades dos três poderes da União distintos dos indicados no inciso I do **caput**, desde que investido em Cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS correspondente à última pontuação obtida antes da cessão;

III – quando em afastamentos e em licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida.

Art. 15. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos nos arts. 13 e 14 desta Lei continuarão percebendo a GDAPS correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 16. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 14 e 15 será:

I – a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II – a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III – a do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, excepcionalmente nos casos de impossibilidade de se aplicar os incisos I e II deste artigo.

Art. 17. Os servidores ocupantes do cargo de Analista de Políticas Sociais fazem jus à GDASUS, criada pela Lei n. 11.344, de 8 de setembro de 2006, e às Funções Comissionadas Técnicas, previstas na Medida Provisória n. 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, observadas as disposições legais relativas à percepção dessas vantagens.

Parágrafo único. À exceção das vantagens previstas no caput, a GDAPS não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

CAPÍTULO IV

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NA CARREIRA

Art.18. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I – para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão;

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º; e

II – para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º no interstício considerado para a promoção;

§ 2º O interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecido nas alíneas a dos incisos I e II do § 1º deste artigo, será:

I - computado a contar da data de investidura do servidor no cargo de Analista de Políticas Sociais;

II - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício;

III - suspenso, nos casos de afastamentos não considerados legalmente como de efetivo exercício, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 19. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 19 desta Lei serão objeto de regulamento.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE A CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO EM POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 20. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Art. 21. O disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, não se aplica aos servidores da Carreira de Desenvolvimento em Políticas Sociais.

Art. 22. Para fins de incorporação da GDAPS aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - 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 no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, a GDAPS será correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão, ou da classe única, conforme o respectivo cargo efetivo que lhe deu origem; e

II - 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.

Art. 23. Aos servidores ingressos na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais após a publicação da Portaria MPS/PREVIC/DITEC n. 44, de 31 de janeiro de 2013, considerar-se-á, para fins de definição da legislação previdenciária aplicável, a data da primeira investidura do servidor no Poder Público, independentemente da esfera (federal, estadual, distrital ou municipal, civil ou militar), desde que não tenha ocorrido interrupção de vínculo.”

JUSTIFICAÇÃO

A Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais foi criada pela Lei nº 12.094, de 19.11.2009, após apreciação, análise, ajustes e aprovação do Projeto de Lei nº 3.452-A, de 2008. A estruturação da Carreira visou dar continuidade ao processo de qualificação da força de trabalho no serviço público, com enfoque no campo social da atuação governamental, em especial em áreas como saúde, demografia, emprego e renda, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos, proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais e à pessoa idosa.

Para justificar a criação da carreira, o Ministério do Planejamento encaminhou ao Congresso Nacional a Exposição de Motivos nº 23/2008/MP. Além de reforçar o grau de prioridade conferido à área social, na contextualização o órgão apontou que a experiência exitosa da Carreira de Infraestrutura, criada em 2007, com o objetivo de recrutar pessoal com alto nível de qualificação para o desenvolvimento de atividades especializadas nesta área, motivou e foi usada

como base para a criação da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Com o desenvolvimento da Carreira de Infraestrutura, tornou-se patente a necessidade de que fossem feitos ajustes legais, visando fortalecer tanto servidores quanto sua área de atuação junto ao Executivo Federal. Uma das alterações mais expressivas foi a lotação dos Analistas e dos Especialistas Sêniores ser centralizada no Ministério do Planejamento, com exercício descentralizado em órgãos da administração direta que tratam do tema.

No entanto, neste mesmo período, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não passou por ajustes legais semelhantes, distanciando-se consideravelmente da Carreira em que se baseou. Como consequência, a transversalidade das políticas sociais foi prejudicada, por conta de modelo inadequado de gestão, limitando a autonomia da temática social e implicando considerável evasão da carreira.

Visando minimizar este descompasso e fortalecer a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, garantindo sua isonomia e sua transversalidade, justifica-se a proposta de inclusão do Art. 3º-A no Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865/2016. Reforço que os ajustes propostos não têm impacto orçamentário, mas sua aprovação fortalecerá os programas sociais do Executivo Federal, beneficiando milhões de brasileiras e brasileiros.

Sala da Comissão, em 5 de outubro de 2016.

Deputado Hiran Gonçalves (PP/RR)

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 28/16

Dê-se a seguinte redação ao Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865 de 2016:

CAPÍTULO III

DA CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 3º Os Anexos II e III à Lei no 12.094, de 19 de novembro de 2009, passam a vigorar na forma dos Anexos V e VI, respectivamente.

Art. 3º-A. A Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passa vigorar com as seguintes alterações:

“

CAPÍTULO I

CRIAÇÃO DE CARGOS DE ANALISTA DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 1º Fica criada, no âmbito do Poder Executivo, a Carreira de

Desenvolvimento de Políticas Sociais, composta pelo cargo de Analista de Políticas Sociais, de nível superior.

§ 1º Os ocupantes do cargo de que trata este artigo terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor, e exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional com competências relativas às políticas sociais.

§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, respeitado o disposto no § 1º, definir o órgão de exercício descentralizado dos ocupantes dos cargos de que trata este artigo.

§ 3º A Carreira de que trata este artigo será estruturada em classes e em padrões, na forma do Anexo I desta Lei, dispostos de maneira hierarquizada, respeitados os critérios de mesma natureza do cargo, mesmo grau de complexidade de atribuições, nível de formação e experiência exigidos para o seu desempenho.

§ 4º Além do atendimento às disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o provimento dos cargos da Carreira de que trata o caput deste artigo fica condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I – haver prévia demonstração pelo dirigente do órgão responsável pela realização de concurso público acerca da existência de suficiente dotação orçamentária e de autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, como determina o § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e

II – ser a demonstração de que trata o inciso I deste parágrafo formalmente submetida à análise do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que autorizará, ou não, o início de procedimentos para realização de concursos públicos.

Art. 2º O quantitativo total de cargos da Carreira de que trata o art. 1º desta Lei é de 2.400 (dois mil e quatrocentos) Analistas de Políticas Sociais.

Art. 3º São atribuições do cargo de Analista de Políticas Sociais:

I – Formular, implementar, realizar a gestão e avaliar políticas, projetos e programas nas áreas de saúde, desenvolvimento social, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano e agrário, segurança alimentar e nutricional, assistência social, educação, cultura, esporte, turismo e lazer, cidadania, direitos humanos, promoção de igualdade racial, de gênero e dos direitos das pessoas com deficiência, proteção e promoção dos direitos de crianças, adolescentes, povos indígenas, quilombolas e demais comunidades tradicionais, que não sejam privativas de outras carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo;

II – verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal objeto de execução descentralizada;

III – identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica das áreas mencionadas no inciso I e demais políticas sociais, proporcionando ações orientadoras e corretivas, promovendo a melhoria dos processos e redução dos custos;

IV – aferir e monitorar os resultados das áreas mencionadas no inciso I, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema

Único de Assistência Social e demais políticas sociais;

V – proceder à análise e avaliação dos dados obtidos, gerando informações que contribuam para o planejamento e o aperfeiçoamento das ações e políticas sociais;

VI – apoiar e subsidiar as atividades de controle e de auditoria; e

VII – colaborar na definição de estratégias de execução das atividades de controle e avaliação, sob o aspecto da melhoria contínua e aperfeiçoamento das políticas sociais.

CAPÍTULO II

INGRESSO NA CARREIRA

Art. 4º O ingresso no cargo dar-se-á por meio de concurso público de provas e títulos e de curso de formação, respeitada a legislação específica.

§ 1º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 2º O ingresso nos cargos referidos no **caput** deste artigo exige diploma de graduação em nível superior.

§ 3º O concurso público referido no **caput** deste artigo será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

CAPÍTULO III

REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Art. 5º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º constituem-se de:

I – vencimento básico, conforme o Anexo II desta Lei;

II – Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS.

Art. 6º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS, devida aos ocupantes do cargo referido no art. 1º, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições.

§ 1º A GDAPS será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos cargos, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo III desta Lei.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPS está assim distribuída:

I – até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 3º Os ocupantes do cargo referido no art. 1º somente farão jus à GDAPS se estiverem exercendo atividades inerentes à Carreira em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ressalvado o disposto no art. 14.

§ 4º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDAPS.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

§ 2º Os servidores ocupantes do cargo referido no art. 1º que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 3º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

§ 4º Os afastamentos e licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como de efetivo exercício serão considerados para fins de cômputo do período previsto no § 1º deste artigo.

Art. 8º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e de concessão da GDAPS serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício.

§ 1º Na impossibilidade de aplicação do disposto no **caput**, a avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 2º As metas globais de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade e elaboradas, quando couber, em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no Plano Plurianual – PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e na Lei Orçamentária Anual – LOA.

§ 3º As metas referidas no § 2º serão objetivamente mensuráveis, utilizarão parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do órgão ou entidade, e considerarão, na ocasião de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo órgão ou entidade, inclusive em seu sítio eletrônico, e permanecerão acessíveis a qualquer tempo.

§ 5º As metas poderão ser revistas a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 10. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDAPS serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III desta Lei para o cargo de Analista de Políticas Sociais de acordo com o respectivo cargo, classe e padrão.

§ 2º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput** em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo.

Art. 11. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Art. 12. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAPS, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a GDAPS no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais, em efetivo exercício, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAPS da seguinte forma:

I – os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes perceberão a GDAPS calculada conforme o disposto no art. 11º; e

II – os investidos em Cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente farão jus à GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades relacionadas no art. 3º somente fará jus à GDAPS:

I – quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, quando cedido para escolas de governo, ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAPS calculada com base no disposto no art. 12;

II – quando cedido para órgãos ou entidades dos três poderes da União distintos dos indicados no inciso I do **caput**, desde que investido em Cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS correspondente à última pontuação obtida antes da cessão;

III – quando em afastamentos e em licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida.

Art. 15. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos nos arts. 13 e 14 desta Lei continuarão percebendo a GDAPS correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 16. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 14 e 15 será:

I – a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II – a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III – a do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, excepcionalmente nos casos de impossibilidade de se aplicar os incisos I e II deste artigo.

Art. 17. Os servidores ocupantes do cargo de Analista de Políticas Sociais fazem jus à GDASUS, criada pela Lei n. 11.344, de 8 de setembro de 2006, e às Funções Comissionadas Técnicas, previstas na Medida Provisória n. 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, observadas as disposições legais relativas à percepção dessas vantagens.

Parágrafo único. À exceção das vantagens previstas no caput, a GDAPS não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

CAPÍTULO IV

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NA CARREIRA

Art.18. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I – para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão;

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º; e

II – para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício no

último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º no interstício considerado para a promoção;

§ 2º O interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecido nas alíneas a dos incisos I e II do § 1º deste artigo, será:

I - computado a contar da data de investidura do servidor no cargo de Analista de Políticas Sociais;

II - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício;

III - suspenso, nos casos de afastamentos não considerados legalmente como de efetivo exercício, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 19. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 19 desta Lei serão objeto de regulamento.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE A CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO EM POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 20. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Art. 21. O disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, não se aplica aos servidores da Carreira de Desenvolvimento em Políticas Sociais.

Art. 22. Para fins de incorporação da GDAPS aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - 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 no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, a GDAPS será correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão, ou da classe única, conforme o respectivo cargo efetivo que lhe deu origem; e

II - 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.

Art. 23. Aos servidores ingressos na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais após a publicação da Portaria MPS/PREVIC/DITEC n. 44, de 31 de janeiro de 2013, considerar-se-á, para fins de definição da legislação previdenciária aplicável, a data da primeira investidura do servidor no Poder Público, independentemente da esfera (federal, estadual, distrital ou municipal, civil ou militar), desde que não tenha ocorrido interrupção de vínculo.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais foi criada pela Lei nº 12.094, de 19.11.2009, após apreciação, análise, ajustes e aprovação do Projeto de Lei nº 3.452-A, de 2008. A estruturação da Carreira visou dar continuidade ao processo de qualificação da força de trabalho no serviço público, com enfoque no campo social da atuação governamental, em especial em áreas como saúde, demografia, emprego e renda, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos, proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais e à pessoa idosa.

Para justificar a criação da carreira, o Ministério do Planejamento encaminhou ao Congresso Nacional a Exposição de Motivos nº 23/2008/MP. Além de reforçar o grau de prioridade conferido à área social, na contextualização o órgão apontou que a experiência exitosa da Carreira de Infraestrutura, criada em 2007, com o objetivo de recrutar pessoal com alto nível de qualificação para o desenvolvimento de atividades especializadas nesta área, motivou e foi usada como base para a criação da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Com o desenvolvimento da Carreira de Infraestrutura, tornou-se patente a necessidade de que fossem feitos ajustes legais, visando fortalecer tanto servidores quanto sua área de atuação junto ao Executivo Federal. Uma das alterações mais expressivas foi a lotação dos Analistas e dos Especialistas Sêniores ser centralizada no Ministério do Planejamento, com exercício descentralizado em órgãos da administração direta que tratam do tema.

No entanto, neste mesmo período, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não passou por ajustes legais semelhantes, distanciando-se consideravelmente da Carreira em que se baseou. Como consequência, a transversalidade das políticas sociais foi prejudicada, por conta de modelo inadequado de gestão, limitando a autonomia da temática social e implicando considerável evasão da carreira.

Visando minimizar este descompasso e fortalecer a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, garantindo sua isonomia e sua transversalidade, justifica-se a proposta de inclusão do Art. 3º-A no Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865/2016. Reforço que os ajustes propostos não têm impacto orçamentário, mas sua aprovação fortalecerá os programas sociais do Executivo Federal, beneficiando milhões de brasileiras e brasileiros.

Sala da Comissão, 05 de outubro de 2016.

Deputado Valmir Prascidelli

EMENDA Nº 29/16

Art. 1º O Artigo 1º do Projeto de Lei nº 5.865, de 2016, passa a vigorar com o seguinte texto:

“Art. 1º Os Anexos II, III e VI à Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos I, II e XII, respectivamente”

Art. 2º Acrescente-se ao Projeto de Lei nº 5.865, de 2016, o seguinte anexo XII:

ANEXO XII

(Anexo VI à Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006)

TABELA DE SUBSÍDIOS PARA A CARREIRA POLICIAL CIVIL DOS EXTINTOS TERRITÓRIOS FEDERAIS DO ACRE, AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA

a) Tabela I: Valor do Subsídio dos Cargos de Delegado de Polícia Civil, Perito Criminal Civil, Médico-Legista Civil, Técnico em Medicina Legal Civil e Técnico em Polícia Criminal Civil.

CARGO	CATEGORIA	VALOR DO SUBSÍDIO (R\$)			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN 2015	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Delegado de Polícia Civil	Especial	22.805,00	28.262,24	29.604,70	30.936,91
	Primeira	20.256,59	25.439,24	26.647,60	27.846,74
	Segunda	17.330,34	22.197,68	23.252,07	24.298,42
Perito Criminal Civil	Terceira	16.830,85	21.644,37	22.672,48	23.692,74
Médico-Legista Civil					
Técnico em Medicina Legal Civil					
Técnico em Polícia Criminal Civil					

b) Tabela II: Valor do Subsídio dos Cargos de Escrivão de Polícia Civil, Agente de Polícia Civil, Datiloscopista Policial Civil, Auxiliar Operacional de Perito Criminal Civil, Guarda de Presídio Civil, Escrevente Policial Civil, Investigador de Polícia Civil e Agente Carcerário Civil.

CARGO	CLASSE	VALOR DO SUBSÍDIO (R\$)			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN 2015	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Escrivão de Polícia	Especial	13.756,93	17.039,24	17.848,60	18.651,79

Civil Agente de Polícia Civil Datiloscopista Policial Civil Auxiliar Operacional de Perito Criminal Civil	1ª Classe	10.965,77	13.947,33	14.609,83	15.267,27
	2ª Classe	9.132,61	11.916,65	12.482,69	13.044,41
Guarda de Presídio Civil Escrevente Policial Civil Investigador de Polícia Civil Agente Carcerário Civil	3ª Classe	8.702,20	11.439,86	11.983,26	12.522,50

JUSTIFICAÇÃO

Os Policiais Cíveis Ativos, Inativos e Pensionistas, que pertenciam aos extintos Territórios Federais, em decorrência do ato legislativo extintivo passaram a integrar o quadro em extinção do Serviço Público Federal. Assim, os Policiais Ativos foram postos à disposição das Secretarias de Segurança Pública dos novos Estados da Federação, subsistindo a responsabilidade da União no que tange à fixação e ao pagamento da remuneração percebida pela categoria.

Nesse sentido, os vencimentos dos integrantes dos quadros dos Policiais Cíveis dos ex-Territórios sempre foram equiparados aos Policiais Federais pagos pela União.

Não obstante, a similitude das atribuições e a conseqüente equiparação salarial têm entendimento pacífico e consolidado no âmbito do Governo Federal, inclusive pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, bem como pelo Poder Judiciário - Superior Tribunal de Justiça e Supremo Tribunal Federal.

Assim, a igualdade remuneratória, garantida de fato, restou consolidada com a promulgação da Lei nº 7.548, de 05 de dezembro de 1986 e em legislações posteriores, ou seja, a cada nova lei endereçada aos Policiais Federais, sucedia-lhe uma norma aplicando idênticas prerrogativas aos Policiais Cíveis dos ex-Territórios.

A presente emenda pretende reconhecer a semelhança entre as atividades desenvolvidas pelos Policiais Federais e Policiais Cíveis dos ex-Territórios, destacadamente no que se refere aos subsídios dos cargos.

Sala da Comissão, em 5 de outubro de 2016.

Deputada Maria Helena
PSB-RR

EMENDA Nº 30/16

Art. 1º O Artigo 1º do Projeto de Lei nº 5.865, de 2016, passa a vigorar com o seguinte texto:

“Art. 1º Os Anexos II, III e VI à Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos I, II e XII, respectivamente.”

Art. 2º Acrescente-se ao Projeto de Lei nº 5.865, de 2016, o seguinte anexo XII:

ANEXO XII

(Anexo VI à Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006)

TABELA DE SUBSÍDIOS PARA A CARREIRA POLICIAL CIVIL DOS EXTINTOS TERRITÓRIOS FEDERAIS DO ACRE, AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA

a) Tabela I: Valor do Subsídio dos Cargos de Delegado de Polícia Civil, Perito Criminal Civil, Médico-Legista Civil, Técnico em Medicina Legal Civil e Técnico em Polícia Criminal Civil.

CARGO	CATEGORIA	VALOR DO SUBSÍDIO (R\$)			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN 2015	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Delegado de Polícia Civil	Especial	22.805,00	28.262,24	29.604,70	30.936,91
	Primeira	20.256,59	25.439,24	26.647,60	27.846,74
	Segunda	17.330,34	22.197,68	23.252,07	24.298,42
Perito Criminal Civil	Terceira	16.830,85	21.644,37	22.672,48	23.692,74
Médico-Legista Civil					
Técnico em Medicina Legal Civil					
Técnico em Polícia Criminal Civil					

b) Tabela II: Valor do Subsídio dos cargos de Escrivão de Polícia Civil, Agente de Polícia Civil, Datiloscopista Policial Civil, Auxiliar Operacional de Perito Criminal Civil, Guarda de Presídio Civil, Escrevente Policial Civil, Investigador de Polícia Civil e Agente Carcerário Civil.

CARGO	CLASSE	VALOR DO SUBSÍDIO (R\$)			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN 2015	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Escrivão de Polícia Civil Agente de Polícia Civil Dactiloscopista Policial Civil Auxiliar Operacional de Perito Criminal Civil Guarda de Presídio Civil Escrevente Policial Civil Investigador de Polícia Civil Agente Carcerário Civil	Especial	13.756,93	17.039,24	17.848,60	18.651,79
	1ª Classe	10.965,77	13.947,33	14.609,83	15.267,27
	2ª Classe	9.132,61	11.916,65	12.482,69	13.044,41
	3ª Classe	8.702,20	11.439,86	11.983,26	12.522,50

JUSTIFICAÇÃO

Os Policiais Cíveis Ativos, Inativos e Pensionistas, que pertenciam aos extintos Territórios Federais, passaram em decorrência do ato legislativo extintivo, a integrar um quadro em extinção do Serviço Público Federal, e os Policiais Ativos foram postos à disposição das Secretarias de Segurança Pública dos novos Estados da Federação, subsistindo a responsabilidade da União no que tange à fixação e ao pagamento da remuneração percebida pela categoria.

Dessa forma, os vencimentos dos integrantes dos quadros dos Policiais Cíveis dos ex-Territórios, por questão de justiça, sempre ombream aqueles pagos pela União aos Policiais Federais.

A similitude das atribuições e a conseqüente equiparação salarial têm entendimento pacífico e consolidado dentre os técnicos do Governo Federal, através do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, bem como pelo Superior Tribunal de Justiça e Supremo Tribunal Federal.

A igualdade remuneratória, garantida de fato, restou consolidada normativamente a partir de dezembro de 1986, com a promulgação da Lei nº 7.548, e em outras que lhe seguiram, sendo certo que para cada nova lei endereçada aos Policiais Federais, sucedia-lhe uma norma aplicando

idênticas vantagens aos Policiais Cíveis dos ex-Territórios. A reconhecida semelhança entre as atividades desenvolvidas pelos Policiais Federais e Policiais Cíveis dos ex-Territórios, já levou o legislador a reconhecer em diversas normas específicas, a igualdade jurídica entre as categorias Policiais citadas. Pretende-se, pois, a garantia de sua observância.

Sala da Comissão, em 5 de outubro de 2016.

Deputado Carlos Andrade
PHS/RR

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº 31/16

Dê-se a seguinte redação ao Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865 de 2016:

CAPÍTULO III

DA CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 3º Os Anexos II e III à Lei no 12.094, de 19 de novembro de 2009, passam a vigorar na forma dos Anexos V e VI, respectivamente.

Art. 3º-A. A Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passa vigorar com as seguintes alterações:

“

CAPÍTULO I

CRIAÇÃO DE CARGOS DE ANALISTA DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 1º Fica criada, no âmbito do Poder Executivo, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, composta pelo cargo de Analista de Políticas Sociais, de nível superior.

§ 1º Os ocupantes do cargo de que trata este artigo terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor, e exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional com competências relativas às políticas sociais.

§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, respeitado o disposto no § 1º, definir o órgão de exercício descentralizado dos ocupantes dos cargos de que trata este artigo.

§ 3º A Carreira de que trata este artigo será estruturada em classes e em padrões, na forma do Anexo I desta Lei, dispostos de maneira hierarquizada, respeitados os critérios de mesma natureza do cargo, mesmo grau de

complexidade de atribuições, nível de formação e experiência exigidos para o seu desempenho.

§ 4º Além do atendimento às disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o provimento dos cargos da Carreira de que trata o caput deste artigo fica condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I – haver prévia demonstração pelo dirigente do órgão responsável pela realização de concurso público acerca da existência de suficiente dotação orçamentária e de autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, como determina o § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e

II – ser a demonstração de que trata o inciso I deste parágrafo formalmente submetida à análise do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que autorizará, ou não, o início de procedimentos para realização de concursos públicos.

Art. 2º O quantitativo total de cargos da Carreira de que trata o art. 1º desta Lei é de 2.400 (dois mil e quatrocentos) Analistas de Políticas Sociais.

Art. 3º São atribuições do cargo de Analista de Políticas Sociais:

I – Formular, implementar, realizar a gestão e avaliar políticas, projetos e programas nas áreas de saúde, desenvolvimento social, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano e agrário, segurança alimentar e nutricional, assistência social, educação, cultura, esporte, turismo e lazer, cidadania, direitos humanos, promoção de igualdade racial, de gênero e dos direitos das pessoas com deficiência, proteção e promoção dos direitos de crianças, adolescentes, povos indígenas, quilombolas e demais comunidades tradicionais, que não sejam privativas de outras carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo;

II – verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal objeto de execução descentralizada;

III – identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica das áreas mencionadas no inciso I e demais políticas sociais, proporcionando ações orientadoras e corretivas, promovendo a melhoria dos processos e redução dos custos;

IV – aferir e monitorar os resultados das áreas mencionadas no inciso I, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Assistência Social e demais políticas sociais;

V – proceder à análise e avaliação dos dados obtidos, gerando informações que contribuam para o planejamento e o aperfeiçoamento das ações e políticas sociais;

VI – apoiar e subsidiar as atividades de controle e de auditoria; e

VII – colaborar na definição de estratégias de execução das atividades de controle e avaliação, sob o aspecto da melhoria contínua e aperfeiçoamento das políticas sociais.

CAPÍTULO II

INGRESSO NA CARREIRA

Art. 4º O ingresso no cargo dar-se-á por meio de concurso público de provas e títulos e de curso de formação, respeitada a legislação específica.

§ 1º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 2º O ingresso nos cargos referidos no **caput** deste artigo exige diploma de graduação em nível superior.

§ 3º O concurso público referido no **caput** deste artigo será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

CAPÍTULO III

REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Art. 5º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º constituem-se de:

I – vencimento básico, conforme o Anexo II desta Lei;

II – Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS.

Art. 6º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS, devida aos ocupantes do cargo referido no art. 1º, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições.

§ 1º A GDAPS será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos cargos, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo III desta Lei.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPS está assim distribuída:

I – até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 3º Os ocupantes do cargo referido no art. 1º somente farão jus à GDAPS se estiverem exercendo atividades inerentes à Carreira em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ressalvado o disposto no art. 14.

§ 4º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDAPS.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no

mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

§ 2º Os servidores ocupantes do cargo referido no art. 1º que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 3º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

§ 4º Os afastamentos e licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como de efetivo exercício serão considerados para fins de cômputo do período previsto no § 1º deste artigo.

Art. 8º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e de concessão da GDAPS serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício.

§ 1º Na impossibilidade de aplicação do disposto no **caput**, a avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 2º As metas globais de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade e elaboradas, quando couber, em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no Plano Plurianual – PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e na Lei Orçamentária Anual – LOA.

§ 3º As metas referidas no § 2º serão objetivamente mensuráveis, utilizarão parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do órgão ou entidade, e considerarão, na ocasião de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo órgão ou entidade, inclusive em seu sítio eletrônico, e permanecerão acessíveis a qualquer tempo.

§ 5º As metas poderão ser revistas a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 10. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDAPS serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III desta Lei para o cargo de Analista de Políticas Sociais de acordo com o respectivo cargo, classe e padrão.

§ 2º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput** em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo.

Art. 11. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de

avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Art. 12. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAPS, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a GDAPS no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais, em efetivo exercício, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAPS da seguinte forma:

I – os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes perceberão a GDAPS calculada conforme o disposto no art. 11º; e

II – os investidos em Cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente farão jus à GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades relacionadas no art. 3º somente fará jus à GDAPS:

I – quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, quando cedido para escolas de governo, ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAPS calculada com base no disposto no art. 12;

II – quando cedido para órgãos ou entidades dos três poderes da União distintos dos indicados no inciso I do **caput**, desde que investido em Cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS correspondente à última pontuação obtida antes da cessão;

III – quando em afastamentos e em licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida.

Art. 15. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos nos arts. 13 e 14 desta Lei continuarão percebendo a GDAPS correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 16. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 14 e 15 será:

I – a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II – a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III – a do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, excepcionalmente nos casos de impossibilidade de se aplicar os incisos I e II deste artigo.

Art. 17. Os servidores ocupantes do cargo de Analista de Políticas Sociais fazem jus à GDASUS, criada pela Lei n. 11.344, de 8 de setembro de 2006, e às Funções Comissionadas Técnicas, previstas na Medida Provisória n. 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, observadas as disposições legais relativas à percepção dessas vantagens.

Parágrafo único. À exceção das vantagens previstas no caput, a GDAPS não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

CAPÍTULO IV

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NA CARREIRA

Art.18. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I – para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão;

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º; e

II – para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º no interstício considerado para a promoção;

§ 2º O interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecido nas alíneas a dos incisos I e II do § 1º deste artigo, será:

I - computado a contar da data de investidura do servidor no cargo de Analista de Políticas Sociais;

II - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício;

III - suspenso, nos casos de afastamentos não considerados legalmente como de efetivo exercício, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 19. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 19 desta Lei serão objeto de regulamento.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE A CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO EM POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 20. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Art. 21. O disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, não se aplica aos servidores da Carreira de Desenvolvimento em Políticas Sociais.

Art. 22. Para fins de incorporação da GDAPS aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - 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 no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, a GDAPS será correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão, ou da classe única, conforme o respectivo cargo efetivo que lhe deu origem; e

II - 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.

Art. 23. Aos servidores ingressos na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais após a publicação da Portaria MPS/PREVIC/DITEC n. 44, de 31 de janeiro de 2013, considerar-se-á, para fins de definição da legislação previdenciária aplicável, a data da primeira investidura do servidor no Poder Público, independentemente da esfera (federal, estadual, distrital ou municipal, civil ou militar), desde que não tenha ocorrido interrupção de vínculo.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais foi criada pela Lei nº 12.094, de 19.11.2009, após apreciação, análise, ajustes e aprovação do Projeto de Lei nº 3.452-A, de 2008. A estruturação da Carreira visou dar continuidade ao processo de qualificação da força de trabalho no serviço público, com enfoque no campo social da atuação governamental, em especial em áreas como saúde, demografia, emprego e renda, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos, proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais e à pessoa idosa.

Para justificar a criação da carreira, o Ministério do Planejamento encaminhou ao Congresso Nacional a Exposição de Motivos nº 23/2008/MP.

Além de reforçar o grau de prioridade conferido à área social, na contextualização o órgão apontou que a experiência exitosa da Carreira de Infraestrutura, criada em 2007, com o objetivo de recrutar pessoal com alto nível de qualificação para o desenvolvimento de atividades especializadas nesta área, motivou e foi usada como base para a criação da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Com o desenvolvimento da Carreira de Infraestrutura, tornou-se patente a necessidade de que fossem feitos ajustes legais, visando fortalecer tanto servidores quanto sua área de atuação junto ao Executivo Federal. Uma das alterações mais expressivas foi a lotação dos Analistas e dos Especialistas Sêniores ser centralizada no Ministério do Planejamento, com exercício descentralizado em órgãos da administração direta que tratam do tema.

No entanto, neste mesmo período, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não passou por ajustes legais semelhantes, distanciando-se consideravelmente da Carreira em que se baseou. Como consequência, a transversalidade das políticas sociais foi prejudicada, por conta de modelo inadequado de gestão, limitando a autonomia da temática social e implicando considerável evasão da carreira.

Visando minimizar este descompasso e fortalecer a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, garantindo sua isonomia e sua transversalidade, justifica-se a proposta de inclusão do Art. 3º-A no Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865/2016. Reforço que os ajustes propostos não têm impacto orçamentário, mas sua aprovação fortalecerá os programas sociais do Executivo Federal, beneficiando milhões de brasileiras e brasileiros.

Sala da Comissão, em 05 de Outubro de 2016.

Deputado Leo de Brito
PT-AC

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 5.865, de 2016, altera a remuneração dos integrantes das Carreiras de Policial Federal e de Policial Rodoviário Federal, da Carreira de Perito Federal Agrário, da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais e das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT.

Os aumentos dos subsídios ou vencimentos básicos, conforme o caso, e gratificações das carreiras e cargos mencionados são escalonados nos exercícios de 2017 a 2019.

O projeto traz também novas regras para a incorporação das

gratificações de desempenho mencionadas aos proventos de aposentadoria e pensões. Em linhas gerais, faculta-se aos servidores, aposentados e pensionistas sujeitos ao disposto nos art. 3º, art. 6º ou art. 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 2005, optar, em caráter irrevogável, pela incorporação das gratificações nos seguintes termos:

- a partir de 1º de janeiro de 2017, sessenta e sete por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade;

- a partir de 1º de janeiro de 2018, oitenta e quatro por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade; e

- a partir de 1º de janeiro de 2019, o valor integral da média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade.

Para fins de cálculo do valor devido, o percentual da média dos pontos será aplicado sobre o valor do ponto correspondente ao posicionamento do servidor na tabela remuneratória na data da aposentadoria ou da instituição da pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

Ainda com relação à incorporação das gratificações, deve ser observado que:

- a opção somente poderá ser exercida se o servidor tiver percebido gratificações de desempenho por, no mínimo, sessenta meses, antes da data da aposentadoria ou da instituição da pensão;

- a opção deverá ser formalizada no momento do requerimento de aposentadoria ou, no caso de falecimento do servidor em atividade, no momento do requerimento da pensão;

- o termo de opção assinado pelo servidor no momento do requerimento da aposentadoria condiciona a pensão que vier a ser instituída;

- no caso de falecimento do servidor em atividade, o termo de opção que venha a ser firmado por um pensionista condiciona os demais, ressalvada a possibilidade de os demais pensionistas manifestarem rejeição, a qualquer tempo, ao termo firmado;

- eventual diferença entre o valor que o servidor ou o pensionista receberia antes da opção e o valor decorrente das novas regras será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Para as aposentadorias e as pensões já instituídas, a opção deverá ser feita entre a data de entrada em vigor da lei proposta e 31 de outubro de 2018, observando-se que:

- o termo de opção assinado pelo aposentado condiciona a pensão que vier a ser instituída;

- eventual diferença entre o valor que o aposentado ou o pensionista recebia antes da opção e o valor decorrente das novas regras será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

A opção, em qualquer caso, somente será válida com a assinatura de termo de opção, que incluirá a expressa concordância do servidor, do aposentado ou do pensionista.

O projeto foi inicialmente distribuído à Comissão de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado, à Comissão de Seguridade Social e Família e à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, para exame de mérito; à Comissão de Finanças e Tributação, para análise da adequação orçamentária e financeira; e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, para exame do mérito, da constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa. Em razão da distribuição a mais de três comissões de mérito, foi instituída a presente Comissão Especial.

A matéria tramita em regime de prioridade, sujeitando-se à apreciação conclusiva desta Comissão.

No prazo regimental, foram oferecidas trinta e uma emendas ao projeto, sintetizadas a seguir.

As Emendas 1, 7, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 23, 25, 29 e 30 propõem ajustes remuneratórios para as carreiras de Especialista do Banco Central do Brasil, de Especialista em Meio Ambiente, de Técnico em Ciência e Tecnologia, de Gestão Governamental (AFC-CGU/STN, EPPGG, APO/MP, IPEA, ACE/MDIC), da Polícia Civil dos ex-Territórios, da Polícia Militar e Bombeiro Militar do Distrito Federal, da Comissão de Valores Mobiliários – CVM, da Superintendência de

Seguros Privados – SUSEP, da Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC, da Polícia Civil do Distrito Federal e do pessoal civil e militar em serviço da União no exterior.

A Emenda 2 estabelece que os subsídios dos integrantes da Polícia Federal e da Polícia Civil do Distrito Federal sejam revistos na mesma data. A esse comando, a Emenda 24 acrescenta que os reajustes observem os mesmos percentuais.

A Emenda 3 antecipa para 2017 a integralização da gratificação de desempenho. O projeto original prevê a implementação em três etapas (67% em 2017, 84% em 2018 e 100% em 2019).

A Emenda 4 altera a cláusula de vigência da lei para fixar que os efeitos financeiros serão produzidos a partir de 1º de janeiro de 2017, independente da data de publicação.

As Emendas 5 e 22 ampliam o rol de servidores a serem contemplados com o direito de incorporação da gratificação de desempenho, estendendo esse direito a servidores admitidos após a promulgação da EC 41/2003.

A Emenda 6 propõe mudanças na lei que trata do Plano Especial de Cargos do DNIT, alterando critérios de progressão na carreira e normas relativas à concessão da gratificação de qualificação.

As Emendas 10, 13, 14, 19, 20, 26, 27, 28 e 31 promovem diversas alterações atinentes à carreira de Desenvolvimento em Políticas Sociais, a exemplo da fixação da lotação no Ministério do Planejamento, da supressão da expressão “Técnico” do nome do cargo e da elevação do percentual da gratificação de desempenho incorporado aos proventos de aposentadoria.

A Emenda 21 altera a lei do regime jurídico do servidor público federal para permitir que a cessão do servidor público no âmbito dos Poderes da União seja concedida por prazo indeterminado.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O projeto ora relatado trata de tema relevante e que demanda celeridade na sua apreciação.

Pretende-se promover o ajuste das remunerações de

categorias de destacada importância no serviço público federal, compatibilizando-as, o quanto possível, com a natureza e o grau de complexidade das respectivas atribuições.

A medida dá continuidade ao movimento de reestruturação remuneratória iniciado pelo Poder Executivo no sentido de suprir demanda da Administração Pública Federal por pessoal especializado, valorizar os servidores públicos e atrair e reter profissionais de alta qualificação, como destacado na Exposição de Motivos.

O projeto contém ainda importantes disposições sobre incorporação de gratificações de desempenho aos proventos e pensões, buscando, por meio da unificação de critérios, adotar solução que afaste possíveis questionamentos administrativos e judiciais.

Quanto às emendas apresentadas, de forma geral contêm medidas justas, que se alinham com o espírito do projeto. No entanto, infelizmente as emendas incorrem em inconstitucionalidade insanável e, na maioria dos casos, em inadequação orçamentária e financeira, o que impede seu acolhimento. É o que ocorre, por exemplo, com as emendas que acarretam aumento de despesa, contrariando o disposto no art. 63, I, da Constituição Federal.

Oportunamente, mediante proposta do Poder Executivo, para cuja apresentação poderá concorrer o esforço dos parlamentares comprometidos com as justas demandas dos servidores, inclusive este relator, os pleitos poderão ser debatidos. Por ora, não há como incorporar seu mérito à proposição submetida ao Poder Legislativo.

Ressalva-se, no entanto, o conteúdo da Emenda 2, do Deputado Rogério Rosso, que visa apenas assegurar que os subsídios dos policiais da Polícia Civil do Distrito Federal e da Polícia Federal sejam revistos na mesma data. A regra se justifica pelo fato de que os integrantes dessas instituições são regidos pelo mesmo regime jurídico, nos termos da Lei nº 4.878/65.

De fato, desde a sua origem, a Polícia Civil do DF e a Polícia Federal são unas e, quando da mudança da Capital Federal para Brasília, houve uma divisão de atribuições. Enquanto a Polícia Federal cuidaria dos crimes contra a União, a Polícia Civil combateria os crimes comuns, conforme a Constituição Federal, mas sem perder o caráter unitário das duas polícias e, frisa-se, sob o controle orçamentário da União.

Não é por outro motivo que a Súmula Vinculante 39 do STF

estabelece que compete privativamente à União legislar sobre os vencimentos da PCDF, reforçando o caráter unitário entre as duas corporações.

Além disso, podemos afirmar que a polícia civil é mantida pela União através de fundo constitucional com o objetivo de garantir a segurança da capital da República, onde estão sediadas as representações diplomáticas, embaixadas, a cúpula dos poderes da União, dentre outros.

Face ao exposto, o voto é:

I – pela constitucionalidade, juridicidade, boa técnica legislativa e adequação orçamentária e financeira e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei nº 5.865, de 2016;

II – pela constitucionalidade, juridicidade, boa técnica legislativa e adequação orçamentária e financeira e, no mérito, pela aprovação da Emenda 2;

III – pela inconstitucionalidade, injuridicidade e inadequação orçamentária e financeira das Emendas 1, 3 a 20 e 22 a 31;

IV – pela inconstitucionalidade e injuridicidade da Emenda nº 21.

V – no mérito, pela rejeição das Emendas 1 e 3 a 31.

Sala da Comissão, em 18 de outubro de 2016.

Deputado LAERTE BESSA

Relator

COMPLEMENTAÇÃO DE VOTO

Gostaria de esclarecer que a emenda Nº 2 do Deputado Rogério Rosso assegura apenas tratamento uniforme a servidores regidos pelo mesmo estatuto funcional (Lei 4.878/65) no sentido se de rever os subsídios no mesmo momento.

Logo, a emenda não dispõe sobre valores nem concede aumento de vencimentos, não incorrendo na vedação constitucional prevista no art. 63, inciso I, alínea “a”.

Muito pelo contrário, a referida emenda apenas dá concretude a mandamento constitucional insculpido no artigo 37, inciso X, ao estabelecer que “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.**”

Não obstante todo o exposto e o caráter meritório da referida emenda, votarei pela rejeição desta emenda nº 02 em respeito ao acordo estabelecido entre representante do Governo Federal com os membros da Comissão Especial e este relator, no sentido de assegurar o encaminhamento das tratativas sobre recomposição salarial dos policiais civis do Distrito Federal e evitar prejuízos ao andamento deste PL que concede reajuste a outras carreiras federais.

Como forma de consolidar o compromisso, este Relator e os demais Deputados Federais que subscrevem esta Indicação, que sugerem ao Presidente da República a adoção urgente das medidas necessárias para que, em respeito ao regime jurídico único dos policiais federais e policiais civis do Distrito Federal, seja enviada **MEDIDA PROVISÓRIA**, em razão da urgência e relevância que a matéria requer, prevendo a recomposição salarial dos policiais civis do Distrito Federal, nos moldes propostos aos policiais federais no Projeto de Lei nº 5.865/2016.

Face ao exposto, o voto é:

I – pela constitucionalidade, juridicidade, boa técnica legislativa e adequação orçamentária e financeira e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei nº 5.865, de 2016;

II – pela constitucionalidade, juridicidade, boa técnica legislativa e adequação orçamentária e financeira da Emenda 2;

III – pela inconstitucionalidade, injuridicidade e inadequação orçamentária e financeira das Emendas 1, 3 a 20 e 22 a 31;

IV – pela inconstitucionalidade e injuridicidade da Emenda nº 21;

V – no mérito, pela rejeição das Emendas 1 a 31;

VI – pelo envio da indicação em anexo ao Executivo.

REQUERIMENTO

Requer o envio de Indicação ao Poder Executivo Federal, sugerindo a adoção urgente das medidas necessárias para preservar a manutenção do regime jurídico único dos policiais federais e policiais civis do Distrito Federal, no sentido de que seja enviada medida provisória, em razão da urgência e

relevância que a matéria requer, prevendo a recomposição salarial dos policiais civis do Distrito Federal, nos moldes propostos aos policiais federais no Projeto de Lei nº 5.865/2016.

Excelentíssimo Presidente da Câmara dos Deputados,

Nos termos do art. 113, inciso I e § 1º, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, requeiro a Vossa Excelência que seja remetida ao Excelentíssimo Presidente da República a Indicação em anexo, sugerindo a adoção urgente das medidas necessárias para preservar a manutenção do regime jurídico único dos policiais federais e policiais civis do Distrito Federal, no sentido de que seja enviada medida provisória, em razão da urgência e relevância que a matéria requer, prevendo a recomposição salarial dos policiais civis do Distrito Federal, nos moldes propostos aos policiais federais no Projeto de Lei nº 5.865/2016.

INDICAÇÃO

Sugere ao Poder Executivo a adoção urgente das medidas necessárias para preservar a manutenção do regime jurídico único dos policiais federais e policiais civis do Distrito Federal, no sentido de que seja enviada medida provisória, em razão da urgência e relevância que a matéria requer, prevendo a recomposição salarial dos policiais civis do Distrito Federal, nos moldes propostos aos policiais federais no Projeto de Lei nº 5.865/2016.

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

Temos assistido atônitos a forma como a Polícia Civil do Distrito Federal tem sido desprezada, a instituição policial civil que sempre foi uma das referências nacionais.

A Polícia Civil do Distrito Federal e a Polícia Federal são regidas pelo mesmo regime jurídico estabelecido na Lei Federal nº 4.878/65.

Como dispõe a ementa da referida Lei, ela “Dispõe sobre o regime jurídico peculiar dos funcionários policiais civis da União e do Distrito Federal”, ambas as instituições organizadas e mantidas pela União.

Com base nesse mesmo regime jurídico, os policiais federais e civis do Distrito Federal se submetem exatamente aos mesmos direitos e obrigações. Ou seja, os policiais de ambas as instituições se submetem às mesmas regras funcionais, razão pela qual mantém uma paridade salarial histórica.

Importante lembrar que, tal como ocorre com os policiais federais, desde 2009, a recomposição salarial das carreiras da PCDF foi de apenas 15,76%, enquanto o acumulado de inflação chega a 62,29%, o que resulta em uma perda inflacionária de 46,53%.

Os investimentos da União e a paridade de vencimentos entre policiais civis do Distrito Federal e policiais federais sempre garantiram a excelência da prestação de serviços dessas instituições, sendo inegável que a Polícia Federal é referência na sua área de atuação, enquanto a PCDF é referência no quesito Polícia Civil, sempre avaliada como a melhor do país.

Pois bem. No passado recente, quando todas as categorias do Distrito Federal recebem reajustes pomposos, inclusive a Polícia Militar, e muitas tiveram suas carreiras reestruturadas, a única instituição que não teve qualquer benefício foi a Polícia Civil, sob o argumento de que criaria uma distinção com a Polícia Federal, ou seja, o argumento para manter os policiais civis do Distrito Federal fora de qualquer benefício foi o de que não poderiam receber reajuste sem que fosse estendido aos policiais federais.

E assim acolheu-se o justo argumento, de modo que os policiais civis do Distrito Federal decidiram por aguardar a recomposição salarial da Polícia Federal para receber igual tratamento.

Infelizmente, a recíproca agora não tem se mostrado verdadeira, pois foi apresentado o PL nº 5.865/2016, dispendo sobre a recomposição salarial dos policiais federais e outras carreiras federais, não contemplando os policiais civis do Distrito Federal.

Urge acentuar que a Polícia Civil é mantida exclusivamente por recursos federais do Fundo Constitucional do Distrito Federal e sua organização fundada nas mesmas leis federais que tratam da Polícia Federal, com fundamento na Constituição Federal.

Nesse sentido, compete à União dispor sobre a organização e a manutenção da Polícia Civil do Distrito Federal, nos termos do art. 20, XIV, da Constituição Federal.

A Súmula Vinculante nº 39 do Supremo Tribunal Federal, por sua vez, dispõe que “Compete privativamente à União legislar sobre vencimentos dos membros das polícias civil e militar e do corpo de bombeiros militar do Distrito Federal”.

Assim, sendo os integrantes da Polícia Federal e Civil do Distrito Federal regidos pelo mesmo regime, seria natural se esperar que as propostas de reajustes fossem encaminhadas concomitantemente, como ocorre historicamente, evitando discrepâncias no tratamento dado aos servidores dessas instituições.

Todavia, nota-se o abandono da Polícia Civil do Distrito Federal, cujos servidores não foram contemplados em projeto de lei federal de recomposição salarial, sob o argumento de que se aguarda por uma manifestação (que não possui previsão ou fundamento legal ou constitucional) do Governador do Distrito Federal, cuja manifestação é dispensável para envio da proposta, de competência exclusiva do Presidente da República.

Além disso, podemos afirmar que a polícia civil é mantida pela União através de fundo constitucional com o objetivo de garantir a segurança da capital da República, onde estão sediadas as representações diplomáticas, embaixadas, a cúpula dos poderes da União, dentre outros.

A par do exposto, convém mencionar que este primeiro requerente é o relator do PL nº 5.865/2016, que recompõe de modo justo e merecido a remuneração de servidores federais.

No referido projeto, foram apresentadas 31 emendas, algumas corrigindo a distorção no sentido de que deixar fora do projeto os policiais civis do Distrito Federal.

A fim de evitar prejuízos às carreiras abrangidas pelo referido projeto, este relator da matéria acolheu acordo com representante do governo federal e membros da Comissão Especial do PL nº 5.865/2016 a fim de rejeitar todas as emendas apresentadas, com o compromisso de ser dado andamento nas tratativas acerca da recomposição salarial dos policiais civis do Distrito Federal.

Como forma de consolidar esse compromisso, o requerente e os demais Deputados Federais que subscrevem esta Indicação sugerem a Vossa Excelência a adoção urgente das medidas necessárias para que, em respeito ao regime jurídico único dos policiais federais e policiais civis do Distrito Federal, seja enviada medida provisória, em razão da urgência e relevância que a matéria requer, prevendo a recomposição salarial dos policiais civis do Distrito Federal, nos moldes propostos aos policiais federais no Projeto de Lei nº 5.865/2016.

Sala das sessões, 24 de outubro de 2016.

Deputado **LAERTE BESSA**

Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 5865 de 2016, do Poder Executivo, que “altera Remuneração de Servidores Públicos, estabelece opção por novas regras de incorporação de gratificação de desempenho às aposentadorias e pensões e outras providências” em reunião ordinária realizada hoje, concluiu, unanimemente pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa, pela adequação financeira e orçamentária deste e da Emenda nº 2/2016; pela inconstitucionalidade e injuridicidade, pela inadequação financeira e orçamentária das Emendas nºs 1, 3 a 20, e 22 a 31/2016; pela inconstitucionalidade e injuridicidade da Emenda nº 21/2016; e, no mérito, pela aprovação deste e pela rejeição de todas as Emendas; e pelo envio de Indicação ao Poder Executivo, nos termos do Parecer do Relator deputado Laerte Bessa, com Complementação de Voto. Os Deputados Capitão Augusto, Rodrigo Martins, Maria do Rosário, Lucas Vergilio e Eduardo Bolsonaro apresentaram votos em separado.

Participaram da votação os Senhores Deputados:

João Campos - Presidente, Aluisio Mendes e Evandro Roman - Vice-Presidentes, Arnaldo Faria de Sá, Arnaldo Jordy, Benjamin Maranhão, Capitão Augusto, Celso Jacob, Chico Lopes, Eduardo Bolsonaro, Erika Kokay, Fernando Francischini, Fernando Monteiro, Hildo Rocha, Hugo Leal, Izalci, Maria do Rosário, Pastor Eurico, Paulo Pimenta, Pedro Chaves, Rocha, Rôney Nemer, Soraya Santos, Subtenente Gonzaga, Bacelar, Delegado Edson Moreira, Fábio Mitidieri, Lucas Vergilio, Mauro Pereira e Zé Carlos.

Sala da Comissão, em 26 de outubro de 2016.

Deputado JOÃO CAMPOS
Presidente

Deputado LAERTE BESSA
Relator

VOTO EM SEPARADO DO DEP. CAPITÃO AUGUSTO

A proposição em epígrafe altera a remuneração dos integrantes das Carreiras de Policial Federal e de Policial Rodoviário Federal, da Carreira de Perito Federal Agrário, da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais e das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT.

Não concordamos com os argumentos colocados pelo Relator e passamos a dizer as razões contrárias ao seu voto:

Ao acolher a Emenda de nº 02, do Deputado Federal Rogério Rosso (PSD-DF), que inclui a Polícia Civil do Distrito Federal, como instituição a ter reajuste salarial na mesma data conferida às polícias federais, o Ilustre Deputado Relator incorre em grave erro, bastando para tanto ressaltar o seguinte texto Constitucional:

“Art. 21. Compete à União:

.....
XIV - organizar e manter a polícia civil, a polícia militar e o corpo de bombeiros militar do Distrito Federal, bem como prestar assistência financeira ao Distrito Federal para a execução de serviços públicos, por meio de fundo próprio;[\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)”

da Administração Pública Federal por pessoal especializado, valorizar os servidores públicos e atrair e reter profissionais cuja qualificação seja compatível com a natureza e o grau de complexidade das atribuições das carreiras e cargos que integram os Quadros do Poder Executivo Federal, condicionando para a consolidação de uma inteligência permanente no Estado.

A proposta em tela traz ajustes na remuneração dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar das Carreiras de Policial Federal e de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, da Carreira de Perito Federal Agrário de que trata a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais de que trata a Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, e das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT de que trata a Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005.

Ainda por justificativa vinda do Ministério do Planejamento, a recomposição remuneratória das carreiras aqui previstas, possuirá o custo total da ordem de R\$ 2.010.400.498,00 em 2017, de R\$ 548.206.868,00 em 2018 e de R\$ 546.660.923,00 em 2019; todos já inclusos dentro da previsão orçamentária, não acarretando impactos fiscais maiores que possam futuramente promover dificuldades nas contas da União.

Ao ser recebida nesta Casa, a proposta foi prontamente enviada para a constituição de uma Comissão Especial a qual analisa a matéria em natureza conclusiva. Foram apresentadas 31 emendas parlamentares ao texto, muitas delas com vícios de iniciativa, uma vez que tem fins de acréscimos de despesas, vedadas pelo inciso I do art. 124 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados; ressalta-se que acatar tais emendas resulta na inconstitucionalidade desta proposição por inteira.

É o relatório.

II – VOTO

Diante de todo o exposto, o voto é pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa; pela adequação e compatibilidade com as normas orçamentárias e financeiras, no mérito pela aprovação do Projeto de Lei nº 5.865 de 2016, e pela rejeição de todas as emendas.

Sala da Comissão, 19 de outubro de 2016.

Deputado RODRIGO MARTINS

VOTO EM SEPARADO

Deputada Maria do Rosário

I – RELATÓRIO

Objetiva o Projeto de Lei nº 5865, de 2016, alterar a remuneração de servidores públicos e estabelece opção por novas regras de incorporação de gratificação de desempenho às aposentadorias e pensões.

Instalada a Comissão Especial e aberto o prazo para emenda, foram apresentadas 31 emendas, diversas emendas idênticas. As emendas que pretendem adicionar um texto novo ao projeto se dividem em: inclusão de carreiras, estruturação, unificação de classe dentro da carreira, requisitos para a progressão, cessão de servidores e remuneração integral aqueles removidos para o exterior.

O relator, Laerte Bessa, **vota pela admissibilidade, nos termos do substitutivo.**

É o relatório.

II – VOTO

O projeto de lei original, de iniciativa do Executivo, foi proveniente de acordo assinado com as categorias presentes no texto. As carreiras contempladas neste PL demonstram uma defasagem salarial comparadas as demais carreiras daquele Poder. No caso da polícia federal, por exemplo, a última negociação salarial foi pautada nas perdas acumuladas desde o ano de 2007.

As emendas apresentadas, em sua maioria, pretendiam incluir no projeto de lei a estruturação, unificação de classe, requisitos para progressão, cessão de servidores e aumento para carreiras que não foram contempladas no projeto original.

Ocorre que as carreiras que negociaram com o Executivo, tiveram seus reajustes incluídos na Lei de Diretrizes Orçamentária, qualquer outra categoria que pretenda ser incluída no texto original, esbarrará na falta de previsão orçamentária, além da inconstitucional por vício de iniciativa.

Vale lembrar que o Regimento Interno desta Casa em seu art. 124, inciso I, afirma que não serão admitidas emendas que impliquem aumento de despesa, senão vejamos:

Art. 124. Não serão admitidas emendas que impliquem aumento da despesa prevista: I - nos projetos de iniciativa exclusiva do Presidente da República, ressalvado o disposto no art. 166, §§ 3º e

4º, da Constituição Federal;

Ainda, segundo o constitucionalista Pedro Lenza, algumas leis são de iniciativa privativa de determinadas poderes, só podendo o processo legislativo ser deflagrado por estes, sob pena de se configurar vício formal de iniciativa, caracterizador da inconstitucionalidade do referido ato normativo. (LENZA, 2011, P. 494).

Neste sentido, conforme art. 61, §1º, alínea a, da carta magna, é iniciativa privativa do Presidente da República, as leis que disponham sobre criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração.

Além disso, importante salientar que as hipóteses previstas na Constituição Federal de iniciativa reservada do Presidente da República, pelos princípios da simetria e da separação de Poderes, devem ser observadas em âmbito estadual, **distrital** e municipal, ou seja, referidas matérias terão de ser iniciadas pelos Chefes do Executivo (Governadores dos Estados e do DF e Prefeitos), sob pena de se configurar inconstitucionalidade formal subjetiva.

Assim, as regras de iniciativa reservada ao Presidente da República, de acordo com o princípio da simetria, *mutatis mutandi* deve ter observância obrigatória no âmbito dos Estados, DF e Municípios.

Pois bem, diante do exposto acima, o Poder Legislativo, sabendo que não pode deflagrar o processo legislativo de determinadas leis, cuja iniciativa está reservada ao Chefe do Poder Executivo, resolve seguir caminho tortuoso para alcançar fim contrário aos ditames da Constituição Federal: deflagram o processo legislativo de Emenda, porém esbarram na inconstitucionalidade chapada. Aliás, o STF já se pronunciou neste sentido na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.079/2004 e também no Recurso Extraordinário nº 745.811, vejamos:

“Incorre em vício de inconstitucionalidade formal (CF, arts. 61, § 1º, II, a e c, e 63, I) a norma jurídica decorrente de emenda parlamentar em projeto de lei de iniciativa reservada ao chefe do Poder Executivo, de que resulte aumento de despesa. Parâmetro de observância cogente

pelos Estados da Federação, à luz do princípio da simetria.” ADI 2.079, rel. min. Maurício Corrêa, j. 29-4-2004, P, DJ de 18-6-2004. RE 745.811 RG, rel. min. Gilmar Mendes, j. 17-10-2013, P, DJE de 6-11-2013, com repercussão geral. (Nosso grifo).

Por todo exposto o substitutivo apresentado pelo relator revela-se inconstitucional, o que torna impossível a sua aprovação. Desta forma, opinamos pela **APROVAÇÃO DO TEXTO ORIGINAL DO PL Nº 5865, DE 2016**

Sala da Comissão, em de outubro de 2016.

Maria do Rosário
Deputada Federal
(PT/RS)

VOTO EM SEPARADO

Deputado LUCAS VERGÍLIO

I – RELATÓRIO

O texto apresentado trata-se de matéria de autoria do Poder Executivo, assinalado pelo ministro em exercício interino, Dyogo Henrique de Oliveira, na pasta do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, enviado para análise no Congresso Nacional, inicialmente pela Câmara dos Deputados.

De acordo com o senhor Ministro, a medida proposta, busca reparar uma demanda da Administração Pública Federal por pessoal especializado, valorizar os servidores públicos e atrair e reter profissionais cuja qualificação seja compatível com a natureza e o grau de complexidade das atribuições das carreiras e cargos que integram os Quadros do Poder Executivo Federal, condicionando para a consolidação de uma inteligência permanente no Estado.

A proposta em tela traz ajustes na remuneração dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar das Carreiras de Policial Federal e de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, da Carreira de Perito Federal Agrário de que trata a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais de que trata a Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, e das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT de que trata a Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005.

Ainda por justificativa vinda do Ministério do Planejamento, a recomposição remuneratória das carreiras aqui previstas, possuirá o custo total da ordem de R\$ 2.010.400.498,00 em 2017, de R\$ 548.206.868,00 em 2018 e de R\$ 546.660.923,00 em 2019; todos já inclusos dentro da previsão orçamentária, não acarretando impactos fiscais maiores que possam futuramente promover dificuldades nas contas da União.

Ao ser recebida nesta Casa, a proposta foi prontamente enviada para a constituição de uma Comissão Especial a qual analisa a matéria em natureza conclusiva. Foram apresentadas 31 emendas parlamentares ao texto, muitas delas com vícios de iniciativa, uma vez que tem fins de acréscimos de despesas, vedadas pelo inciso I do art. 124 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados; ressalta-se que acatar tais emendas resulta na inconstitucionalidade desta proposição por inteira.

É o relatório.

II – VOTO

Diante de todo o exposto, o voto é:

- I. pela constitucionalidade, juridicidade, boa técnica legislativa e adequação orçamentária e financeira e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei nº 5.865, de 2016;
- II. pela constitucionalidade, juridicidade, boa técnica legislativa e adequação orçamentária e financeira e, no mérito, pela aprovação da Emenda 2;
- III. pela inconstitucionalidade, injuridicidade e inadequação orçamentária e financeira das Emendas 1, 3 a 20 e 22 a 31;
- IV. pela inconstitucionalidade e injuridicidade da Emenda nº 2 e 21.
- V. no mérito, pela rejeição das Emendas 1 a 31.

Sala das Comissões, em 19 de outubro de 2016.

Deputado LUCAS VERGÍLIO

VOTO EM SEPARADO (Deputado Eduardo Bolsonaro)

I – RELATÓRIO

Objetiva o Projeto de Lei nº 5865, de 2016, alterar a remuneração de servidores públicos e estabelece opção por novas regras de incorporação de gratificação de desempenho às aposentadorias e pensões.

Instalada a Comissão Especial e aberto o prazo para emenda, foram apresentadas 31 emendas, diversas emendas idênticas. As emendas que pretendem adicionar um texto novo ao projeto se dividem em: inclusão de carreiras, estruturação, unificação de classe dentro da carreira, requisitos para a progressão,

cessão de servidores e remuneração integral aqueles removidos para o exterior.

O relator, Laerte Bessa, **vota pela admissibilidade, nos termos do substitutivo.**

É o relatório.

II – VOTO

O projeto de lei original, de iniciativa do Executivo, foi proveniente de acordo assinado com as categorias presentes no texto. As carreiras contempladas neste PL demonstram uma defasagem salarial comparadas as demais carreiras daquele Poder. No caso da polícia federal, por exemplo, a última negociação salarial foi pautada nas perdas acumuladas desde o ano de 2007.

As emendas apresentadas, em sua maioria, pretendiam incluir no projeto de lei a estruturação, unificação de classe, requisitos para progressão, cessão de servidores e aumento para carreiras que não foram contempladas no projeto original.

Ocorre que as carreiras que negociaram com o Executivo, tiveram seus reajustes incluídos na Lei de Diretrizes Orçamentária, qualquer outra categoria que pretenda ser incluída no texto original, esbarrará na falta de previsão orçamentária, além da inconstitucional por vício de iniciativa.

Vale lembrar que o Regimento Interno desta Casa em seu art. 124, inciso I, afirma que não serão admitidas emendas que impliquem aumento de despesa, senão vejamos:

Art. 124. Não serão admitidas emendas que impliquem aumento da despesa prevista:

I - nos projetos de iniciativa exclusiva do Presidente da Republica, ressalvado o disposto no art. 166, §§ 3º e 4º, da Constituição Federal;

Ainda, segundo o constitucionalista Pedro Lenza, algumas leis são de iniciativa privativa de determinadas pessoas, só podendo o processo legislativo ser deflagrado por elas, sob pena de se configurar vício formal de iniciativa, caracterizador da inconstitucionalidade do referido ato normativo. (LENZA, 2011, P. 494).

Neste sentido, conforme art. 61, §1º, alínea a, da carta magna, é iniciativa privativa do Presidente da República, as leis que disponham sobre criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração.

Além disso, importante salientar que as hipóteses previstas na Constituição Federal de iniciativa reservada do Presidente da República, pelos princípios da simetria e da separação de Poderes, devem ser observadas em âmbito estadual, **distrital** e municipal, ou seja, referidas matérias terão de ser iniciadas pelos Chefes do Executivo (Governadores dos Estados e do DF e Prefeitos), sob pena de se configurar inconstitucionalidade formal subjetiva.

Assim, as regras de iniciativa reservada ao Presidente da República, de acordo com o princípio da simetria, mutatis mutandi deve ter observância obrigatória no âmbito dos Estados, DF e Municípios.

Pois bem, diante do exposto acima, o Poder Legislativo, sabendo que não pode deflagrar o processo legislativo de determinadas leis, cuja iniciativa está reservada ao Chefe do Poder Executivo, resolve seguir caminho tortuoso para alcançar fim contrário aos ditames da Constituição Federal: deflagram o processo legislativo de Emenda, porém esbarram na inconstitucionalidade chapada.

Por todo exposto o substitutivo apresentado pelo relator revela-se inconstitucional, o que torna impossível a sua aprovação. Desta forma, opinamos pela **APROVAÇÃO DO TEXTO ORIGINAL DO PL Nº 5865, DE 2016**

Sala da Comissão, em 18 de outubro de 2016.

Eduardo Bolsonaro

Deputado Federal – PSC/SP

FIM DO DOCUMENTO