

Cria, transforma e extingue cargos e funções; reestrutura cargos e carreiras; altera a remuneração de servidores; altera a remuneração de militares de ex-Territórios Federais; altera disposições sobre gratificações de desempenho; dispõe sobre a incidência de contribuição previdenciária facultativa sobre parcelas remuneratórias; modifica regras sobre requisição e cessão de servidores; e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I DA CARREIRA DE PESSOAL E DE LOGÍSTICA

Art. 1º Fica criado o cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística, de nível superior, organizado na Carreira de Pessoal e de Logística.

§ 1º O Analista Técnico de Pessoal e de Logística tem atribuições voltadas ao planejamento, à supervisão, à coordenação, à execução e ao acompanhamento das atividades administrativas de nível superior relativas ao funcionamento da administração pública federal nas áreas de gestão de pessoal civil, de contratação de fornecedores e de gestão de bens e serviços.

§ 2º O ingresso no cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística exige diploma de graduação em nível superior.

§ 3º As atribuições específicas do cargo de que trata o *caput* serão definidas em regulamento.

§ 4º Os ocupantes dos cargos de que trata o *caput* terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de órgão supervisor da Carreira de Pessoal e de Logística, e exercício na administração pública federal direta, nas unidades setoriais dos sistemas responsáveis pelas áreas de atuação previstas no § 1º.

§ 5º No âmbito das unidades de que trata o § 4º, o servidor de que trata o *caput* poderá exercer atividades de suporte a transferências voluntárias.

§ 6º O servidor ocupante do cargo de que trata o *caput* somente poderá atuar em unidade não contemplada no § 4º para ocupar cargo em comissão de nível igual ou superior a DAS 4, ou equivalentes.

§ 7º A Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE, de que trata a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, não poderá ser concedida a servidor ocupante do cargo de que trata o *caput*.

Art. 2º Ato do Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão poderá definir o exercício de até 4% (quatro por cento) do quantitativo total dos cargos criados de Analista Técnico de Pessoal e de Logística nos órgãos centrais dos sistemas responsáveis pelas áreas previstas no § 1º do art. 1º.

Art. 3º Ficam criados dois mil, cento e noventa cargos de Analista Técnico de Pessoal e de Logística.

Art. 4º Os cargos da Carreira de Pessoal e de Logística são estruturados em quatro classes, subdivididas em padrões de vencimento, na forma do Anexo I.

Art. 5º O ingresso no cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística dar-se-á no primeiro padrão da classe inicial da Carreira, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo único. O concurso público referido no *caput* poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização, e organizado em uma ou mais fases, conforme dispuser o edital de convocação do certame.

Art. 6º A remuneração do cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística será constituída de:

I - vencimento básico, conforme Anexo II; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Pessoal e de Logística - GDAPL, cujo valor do ponto está previsto no Anexo III.

Parágrafo único. Os integrantes da Carreira de Pessoal e de Logística não farão jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e da vantagem pecuniária individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 7º A Gratificação de Desempenho de Atividade de Pessoal e de Logística - GDAPL é devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições na administração pública federal direta, nas unidades setoriais e centrais dos sistemas responsáveis pelas áreas de gestão de pessoal civil, de contratação de fornecedores e de gestão de bens e serviços.

§ 1º A GDAPL será paga observado o limite máximo de cem pontos.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPL será distribuída da seguinte forma:

I - até quarenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional;

II - até quarenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho da equipe em relação ao cumprimento das metas estabelecidas em plano de trabalho; e

III - até vinte pontos em decorrência da contribuição individual para o alcance das metas da equipe.

§ 3º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias, conforme regulamento.

§ 4º A avaliação de desempenho da equipe visa aferir o alcance das metas definidas em plano de trabalho, elaborado em conformidade com as atribuições da área de trabalho, e alinhadas aos objetivos organizacionais, conforme regulamento.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance do plano de trabalho de sua equipe, conforme regulamento.

§ 6º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício e tiver executado atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

§ 7º O servidor beneficiário da GDAPL que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) do limite máximo de pontos perceberá 50% (cinquenta por cento) da gratificação de desempenho no período.

§ 8º Os valores a serem pagos a título de GDAPL serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional, da equipe e individual pelo valor do ponto constante do Anexo III.

Art. 8º O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional, da equipe e individual, para fins de concessão da GDAPL.

Art. 9º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho para fins de concessão da GDAPL serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão no qual o servidor se encontra em exercício, de acordo com as diretrizes e normas complementares editadas pelo órgão supervisor da Carreira.

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

Parágrafo único. O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no *caput* para os fins de unificação dos ciclos de avaliação e de pagamento de diferentes gratificações de desempenho.

Art. 11. Até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação de desempenho individual, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDAPL, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 12. O servidor continuará percebendo a respectiva gratificação no valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno nos seguintes casos:

I - 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 GDAPL;

II - retorno ao exercício das atividades inerentes a suas atribuições em virtude de exoneração de cargo de Natureza Especial ou de cargo em comissão; ou

III - retorno de requisição pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em Lei, com direito à percepção da GDAPL.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística em exercício nas unidades setoriais e centrais dos sistemas responsáveis pelas áreas de atuação previstas no art. 7º, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAPL da seguinte forma:

I - quando investido em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberá a GDAPL calculada conforme o disposto no § 8º do art. 7º; e

II - quando investido em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente, perceberá a GDAPL calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da parcela referente ao desempenho da equipe e da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística que não se encontre desenvolvendo atividades no âmbito das unidades previstas no art. 13 perceberá a GDAPL da seguinte forma:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos de requisição previstos em lei, perceberá a GDAPL calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de lotação; e

II - quando cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS 4, ou equivalentes, perceberá a GDAPL calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da parcela referente ao desempenho da equipe e da avaliação institucional do órgão ou entidade de exercício.

§ 1º No caso de não haver avaliação de equipe no órgão ou entidade de exercício do servidor, aplica-se a essa parcela o percentual obtido na avaliação institucional.

§ 2º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão supervisor da carreira quando requisitado ou cedido para órgão ou entidade diverso da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com direito à percepção da GDAPL.

Art. 15. Para fins de incorporação da GDAPL aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - quando se aplicar ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão o disposto nos arts. 3º, 6º e 6º-A 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) se a gratificação de desempenho tiver sido percebida por período igual ou superior a sessenta meses, será aplicado o valor equivalente à média dos pontos recebidos nos últimos sessenta meses nos respectivos padrão e classe; e

b) se a gratificação de desempenho tiver sido percebida por período inferior a sessenta meses, será aplicado o valor equivalente a cinquenta pontos nos respectivos padrão e classe;

II - aos demais servidores aplicar-se-á o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, ou, conforme o caso, na Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012.

Art. 16. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Pessoal e de Logística 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) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) atingir percentual mínimo de 80% (oitenta por cento) na avaliação de desempenho individual, nos termos do regulamento;

II - para fins de promoção:

a) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) atingir percentual mínimo de 90% (noventa por cento) na avaliação de desempenho individual realizada no último padrão da classe, nos termos do regulamento; e

c) acumular pontuação mínima mediante participação em cursos, comprovação de experiência profissional e acadêmica em temas relacionados às atribuições do cargo, dentre outros requisitos, nos termos do regulamento.

§ 2º O interstício de doze meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção será:

I - computado a partir do efetivo exercício;

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

III - interrompido, nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo reiniciado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 3º A avaliação de desempenho individual aplicada para fins de percepção da GDAPL será utilizada para fins de avaliação de desempenho para progressão funcional e promoção.

§ 4º Em caso de avaliação periódica de desempenho em percentuais inferiores aos estabelecidos na alínea b do inciso I e na alínea b do inciso II do § 1º deste artigo, o servidor não terá direito a promoção e a progressão na carreira no período.

§ 5º Para fins de acumulação da pontuação mínima a que se refere a alínea c do inciso II do § 1º deste artigo, somente serão admitidos títulos ou certificados obtidos pelo servidor após o início do exercício do cargo e que sejam compatíveis com as atribuições da carreira, nos termos do regulamento.

§ 6º Os critérios e prazos para a apresentação e a aceitação de certificados e títulos para fins da acumulação de pontos a que se refere a alínea c do inciso II do § 1º deste artigo serão estabelecidos em regulamento.

CAPÍTULO II
DA CARREIRA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Art. 17. Os cargos de Analista em Tecnologia da Informação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, de nível superior, ficam reorganizados na Carreira de Tecnologia da Informação, no âmbito do Poder Executivo federal, com atribuições voltadas às atividades de planejamento, supervisão, coordenação e controle dos recursos de tecnologia da informação relativos ao funcionamento da administração pública federal, competindo-lhes:

I - executar análises para o desenvolvimento, implantação e suporte a sistemas de informação e soluções tecnológicas específicas;

II - especificar e apoiar a formulação e o acompanhamento das políticas de planejamento relativas aos recursos de tecnologia da informação;

III - especificar, supervisionar e acompanhar as atividades de desenvolvimento, manutenção, integração e monitoramento do desempenho dos aplicativos de tecnologia da informação;

IV - gerenciar a disseminação, a integração e o controle de qualidade dos dados;

V - organizar, manter e controlar o armazenamento, a administração e o acesso às bases de dados da informática de governo;

VI - desenvolver, implementar, executar e supervisionar atividades relacionadas aos processos de configuração, segurança, conectividade, serviços

compartilhados e adequações da infraestrutura da informática da administração pública federal;

VII - executar ações necessárias à gestão da segurança da informação dos órgãos e entidades da administração pública federal; e

VIII - executar ações necessárias à governança de tecnologia da informação dos órgãos e entidades da administração pública federal.

§ 1º O ingresso no cargo de Analista em Tecnologia da Informação exige diploma de graduação em nível superior.

§ 2º Os ocupantes dos cargos de que trata o *caput* terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor da Carreira de Tecnologia da Informação, e exercício em órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 3º Compete ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão definir o exercício dos ocupantes do cargo de que trata o *caput* dentre os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação - SISP, do Poder Executivo federal.

Art. 18. O ingresso no cargo de Analista em Tecnologia da Informação dar-se-á por meio de concurso público de provas ou provas e títulos no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Tecnologia da Informação.

Parágrafo único. O concurso público referido no *caput* poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização e organizado em uma ou mais fases.

Art. 19. A remuneração do cargo de Analista em Tecnologia da Informação é composta por:

I - vencimento básico, conforme o Anexo IV; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade em Tecnologia da Informação - GDATI, conforme o Anexo V.

Parágrafo único. Os integrantes da Carreira de Analista em Tecnologia da Informação não farão jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e da vantagem pecuniária individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 20. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Tecnologia da Informação - GDATI, devida aos ocupantes dos cargos referidos no art. 17, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições em órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 1º A GDATI será paga observado o limite máximo de cem pontos.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDATI será distribuída da seguinte forma:

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

II - até vinte pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDATI serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos na avaliação de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo V.

Art. 21. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias, conforme regulamento.

Art. 22. A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais, conforme regulamento.

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

§ 2º O servidor beneficiário da GDATI que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) do limite máximo de pontos perceberá 50% (cinquenta por cento) da gratificação de desempenho no período.

Art. 23. O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDATI.

Art. 24. Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho para fins de concessão da GDATI serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade no qual o servidor se encontra em exercício, de acordo com as diretrizes e normas complementares editadas pelo órgão supervisor.

Art. 25. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo único. O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no *caput*, conforme disciplinado em ato do Poder Executivo, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e de pagamento aos de outras gratificações de desempenho.

Art. 26. Até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação de desempenho individual, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDATI, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 27. O servidor continuará percebendo a GDATI no valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno nos seguintes casos:

I - 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 GDATI;

II - retorno ao exercício das atividades inerentes a suas atribuições em virtude de exoneração de cargo de Natureza Especial ou de cargo em comissão; ou

III - retorno de requisição pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em Lei, com direito à percepção da GDATI.

Art. 28. Os ocupantes do cargo de Analista em Tecnologia da Informação que, na data de entrada em vigor desta Lei, já tenham sido avaliados e estejam percebendo gratificação de desempenho com base na pontuação obtida na última avaliação terão, a partir de 1º de agosto de 2016, a GDATI calculada com base no número de pontos obtidos multiplicado pelo valor do ponto constante do Anexo V, de acordo com sua respectiva classe e padrão, até o advento de nova avaliação.

Art. 29. O titular de cargo efetivo da Carreira de Analista em Tecnologia da Informação, em efetivo exercício das atividades inerentes às suas atribuições em órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDATI da seguinte forma:

I - quando investido em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberá a GDATI calculada conforme o disposto no § 3º do art. 20;

II - quando investido em Cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente fará jus à GDATI calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do órgão ou entidade de exercício.

Art. 30. O titular de cargo efetivo de Analista em Tecnologia da Informação que não se encontre desenvolvendo atividades inerentes às suas atribuições perceberá a GDATI da seguinte forma:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em lei, perceberá a GDATI calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de lotação; e

II - quando cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS 4, ou equivalentes, perceberá a GDATI calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da parcela referente ao desempenho institucional do órgão ou entidade de exercício.

Parágrafo único. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão supervisor da carreira quando requisitado ou cedido para órgão ou entidade diverso da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com direito à percepção da GDATI.

Art. 31. Para fins de incorporação da GDATI aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - quando se aplicar ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão o disposto nos arts. 3º, 6º e 6º-A 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) se a gratificação de desempenho tiver sido percebida por período igual ou superior a sessenta meses, será aplicado o valor equivalente à média dos pontos recebidos nos últimos sessenta meses nos respectivos padrão e classe; e

b) se a gratificação de desempenho tiver sido percebida por período inferior a sessenta meses, será aplicado o valor equivalente a cinquenta pontos nos respectivos padrão e classe;

II - aos demais servidores será aplicado o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, ou, conforme o caso, na Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012.

Art. 32. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Tecnologia da Informação ocorrerá mediante progressão funcional e promoção, na forma do regulamento.

§ 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) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) atingir percentual mínimo de 80% (oitenta por cento) na avaliação de desempenho individual, nos termos do regulamento;

II - para fins de promoção:

a) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) atingir percentual mínimo de 90% (noventa por cento) na avaliação de desempenho individual realizada no último padrão da classe, nos termos do regulamento;

c) acumular pontuação mínima mediante participação em cursos, comprovação de experiência profissional e acadêmica em temas relacionados às atribuições do cargo, dentre outros requisitos, nos termos do regulamento.

§ 2º Até que seja editado o regulamento de que trata o *caput*, as progressões e promoções dos servidores integrantes da Carreira de Tecnologia da Informação serão concedidas com base no Decreto nº 84.669, de 29 de abril de 1980.

§ 3º Na contagem do interstício necessário à progressão funcional e à promoção será aproveitado o tempo computado até a data em que tiver sido feito o enquadramento decorrente da aplicação do disposto nesta Lei.

§ 4º O interstício de doze meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção será:

I - computado a partir do efetivo exercício;

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

III - interrompido, nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo reiniciado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 5º A avaliação de desempenho individual aplicada para fins de percepção da GDATI será utilizada para fins de avaliação de desempenho para progressão funcional e promoção.

§ 6º Em caso de avaliação periódica de desempenho em percentuais inferiores aos estabelecidos na alínea *b* do inciso I e na alínea *b* do inciso II do § 1º, o servidor não terá direito a promoção e a progressão na carreira no período.

§ 7º Para fins de acumulação da pontuação mínima a que se refere a alínea *c* do inciso II do § 1º, somente serão admitidos títulos ou certificados obtidos pelo servidor após o início do exercício do cargo e que sejam compatíveis com as atribuições da carreira, nos termos do regulamento.

§ 8º Os critérios e prazos para a apresentação e a aceitação de certificados e títulos para fins da acumulação de pontos a que se refere a alínea *c* do inciso II do § 1º serão estabelecidos em regulamento.

Art. 33. A reorganização do cargo de Analista em Tecnologia da Informação de que trata esta Lei não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria e de incorporação da gratificação de desempenho aos proventos da aposentadoria ou das pensões, descontinuidade em relação aos cargos e às atribuições atuais desenvolvidas pelos servidores ocupantes do referido cargo.

Art. 34. Ficam extintas as Gratificações Temporárias do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática - GSISP, instituídas pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, que, na data de entrada em vigor desta Lei, não se encontrem concedidas ou se encontrem concedidas aos ocupantes do cargo de Analista em Tecnologia da Informação.

Parágrafo único. As demais GSISPs que se encontrem concedidas na data de entrada em vigor desta Lei serão automaticamente extintas quando vagarem.

CAPÍTULO III DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA SUFRAMA

Art. 35. O art. 5º da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 5º Fica instituída a Gratificação de Qualificação - GQ, a ser concedida aos ocupantes dos cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos da Suframa, em retribuição ao cumprimento de requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários ao desempenho das atividades da autarquia, quando em efetivo exercício do cargo, na forma estabelecida em regulamento.

.....

§ 4º A GQ será concedida em dois níveis a servidores com o nível de qualificação funcional previsto no § 1º deste artigo, na forma

estabelecida em ato do dirigente máximo da Suframa, observados os seguintes limites:

I - GQ I para até 15% (quinze por cento) dos cargos de nível superior providos; e

II - GQ II para até 30% (trinta por cento) dos cargos de nível superior providos.

.....

§ 7º As GQ I e II serão pagas de acordo com os valores estabelecidos no Anexo III-B.” (NR)

Art. 36. A partir de 1º de agosto de 2016, os servidores do quadro de pessoal da Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA alcançados pelo art. 19 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, passarão a perceber a remuneração devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Suframa de que trata a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006.

§ 1º A alteração da estrutura remuneratória de que trata o *caput* deste artigo dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da vigência desta Lei, na forma do Termo de Opção constante do Anexo VI desta Lei.

§ 2º O servidor que formalizar a opção por permanecer na Estrutura Remuneratória Especial de que trata o art. 19 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, não fará jus a estrutura remuneratória do Plano Especial de Cargos da Suframa.

§ 3º O prazo para exercer a opção referida no § 1º, no caso de servidores afastados nos termos dos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estender-se-á até

trinta dias contados a partir do término do afastamento, assegurado o direito à opção a partir da vigência desta Lei.

§ 4º O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas oriundos do Quadro de Pessoal da Suframa.

Art. 37. Os Anexos III e III-A da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos VII e VIII desta Lei.

Art. 38. A Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar acrescida do Anexo III-B, na forma do Anexo IX desta Lei.

Art. 39. O Anexo XLV da Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012, passa a vigorar na forma do Anexo X desta Lei.

CAPÍTULO IV DA LOTAÇÃO DO OCUPANTE DE CARGO DA CARREIRA DE FINANÇAS E CONTROLE NO DENASUS

Art. 40. A Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º

.....

II - da carreira de Finanças e Controle, o Ministério da Fazenda, o Ministério da Saúde e a Controladoria-Geral da União;

..... ” (NR)

"Art. 7º A lotação de Analistas de Finanças e Controle no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde - DENASUS não trará prejuízo à lotação atual dos servidores lotados e em efetivo exercício no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde, beneficiários da Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria - GDASUS, instituída pela Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, os quais continuarão a desempenhar as atribuições previstas no inciso I do art. 22 desta Lei, sem quaisquer prejuízos decorrentes da aprovação da lei originada do Projeto de Lei nº 4.253/2015."(NR)

"Art. 22. São atribuições dos ocupantes dos cargos de Auditor Federal de Finanças e Controle o planejamento, a supervisão, a coordenação, a orientação e a execução:

I - no âmbito do órgão central do Sistema Nacional de Auditoria do SUS - SNA, Departamento Nacional de Auditoria do SUS - DENASUS, das atividades de avaliação técnico-científica, contábil, financeira e patrimonial do Sistema Único de Saúde;

II - de outras atividades necessárias ao cumprimento da missão institucional e funcionamento do Ministério da Fazenda, Departamento Nacional de Auditoria do SUS do Ministério da Saúde e da Controladoria-Geral da União."(NR)

"Art. 30.

I - da carreira de Finanças e Controle, nos órgãos centrais dos Sistemas de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal, de Controle Interno e de Auditoria Nacional do Sistema Único de Saúde no âmbito do Poder Executivo Federal;

..... " (NR)

Art. 41. A Lei nº 10.180, de 6 de fevereiro de 2001, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 22.

.....

III - O Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde, como órgão central do Sistema Nacional de Auditoria do SUS.

.....

§ 5º Os órgãos setoriais e o Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde ficam sujeitos à orientação normativa e à supervisão técnica do órgão central do Sistema, sem prejuízo da subordinação ao órgão em cuja estrutura administrativa estiverem integrados." (NR)

"Art. 24.

Parágrafo único. As competências previstas neste artigo, excetuando as dos incisos III, IV e IX aplicam-se ao Departamento Nacional de Auditoria do SUS, do Ministério da Saúde, somente no âmbito do Sistema Único de Saúde, bem como as que estão estabelecidas no § 1º do art. 6º da Lei

nº 8.689, de 27 de julho de 1993, sem prejuízo das atribuições desempenhadas pelo órgão central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo federal.” (NR)

CAPÍTULO V
DA CRIAÇÃO DE CARGOS NOS QUADROS DE
PESSOAL DE ÓRGÃOS E ENTIDADES

Art. 42. Ficam criados os seguintes cargos de provimento efetivo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, no âmbito do Ministério da Educação, para redistribuição às instituições federais de ensino básico, técnico e tecnológico:

I - seiscentos e cinco cargos de Auxiliar em Assuntos Educacionais, Nível de Classificação C;

II - dois mil, quatrocentos e onze cargos de Assistente em Administração, Nível de Classificação D; e

III - um mil, trezentos e sessenta e sete cargos, Nível de Classificação E, sendo:

a) trezentos cargos de Assistente Social;

b) cinquenta cargos de Bibliotecário-Documentalista;

c) cento e oitenta e três cargos de Contador;

d) quinhentos e vinte cargos de Pedagogo-Área;

e) trinta e cinco cargos de Psicólogo-Área;

f) duzentos e vinte e nove cargos de Tecnólogo-Formação; e

g) cinquenta cargos de Técnico em Assuntos Educacionais.

Art. 43. Ficam criados os seguintes cargos de provimento efetivo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, no âmbito do Ministério da Educação para redistribuição às instituições federais de ensino superior:

I - quarenta e quatro cargos de Auxiliar em Assuntos Educacionais, Nível de Classificação C; e

II - trezentos e cinco cargos de Assistente em Administração, Nível de Classificação D.

Art. 44. Ficam extintos no âmbito das Instituições Federais de Ensino os cargos de Auxiliar em Enfermagem do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que vierem a vagar.

Art. 45. Os Ministros de Estado da Educação e do Planejamento, Orçamento e Gestão, no prazo de noventa dias após a entrada em vigor desta Lei, publicarão a discriminação, por instituição federal de ensino, dos cargos extintos de que trata o parágrafo único do art. 118.

Art. 46. Ficam criados os seguintes cargos distribuídos nos Quadros de Pessoal dos órgãos e entidades e no Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC:

I - Instituto Brasileiro de Museus - IBRAM: cinquenta e dois cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, sendo:

a) vinte cargos de Analista I;
b) vinte e seis cargos de Técnico em Assuntos Culturais; e

c) seis cargos de Técnico em Assuntos Educacionais;

II - Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT: duzentos cargos de Analista Administrativo da Carreira de Analista Administrativo, de nível superior, de que trata a Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005;

III - Imprensa Nacional - IN: sessenta e dois cargos de nível superior, de que trata a Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, sendo:

a) dezessete cargos de Analista Técnico Administrativo;

b) vinte e seis cargos de Analista de Publicações Oficiais;

c) um cargo de Arquivista;

d) dois cargos de Bibliotecário;

e) dois cargos de Contador;

f) dois cargos de Engenheiro;

g) um cargo de Estatístico;

h) um cargo de Historiador;

i) nove cargos de Técnico em Comunicação Social; e

j) um cargo de Museólogo;

IV - Departamento de Polícia Federal - DPF: seiscentos e oitenta e três cargos de Agente Administrativo, de nível intermediário do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, de que trata a Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003;

V - Departamento de Polícia Rodoviária Federal - DPRF: mil e quinhentos cargos efetivos, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata a Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, sendo:

a) mil e quarenta e cinco cargos de nível superior:

1. novecentos e noventa e cinco cargos de Analista Técnico-Administrativo;

2. vinte e sete cargos de Engenheiro; e

3. vinte e três cargos de Estatístico; e

b) quatrocentos e cinquenta e cinco cargos de nível intermediário de Agente Administrativo;

VI - Comando do Exército: quinhentos e dezesseis cargos de Analista Técnico-Administrativo do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006;

VII - Fundação Nacional de Saúde - FUNASA: setecentos e noventa cargos de nível superior, da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de que trata a Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, sendo:

a) cento e oitenta e oito cargos de Administrador;

b) oito cargos de Arquiteto;

c) sessenta cargos de Biólogo;

d) três cargos de Economista;

e) trezentos e um cargos de Engenheiro;

f) quatro cargos de Estatístico;

g) quarenta e nove cargos de Geólogo;

h) sessenta cargos de Químico;

i) cinquenta e nove cargos de Técnico em Comunicação Social; e

j) cinquenta e oito cargos de Técnico em Assuntos Educacionais;

VIII - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão: duzentos e trinta e quatro cargos de nível superior, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, sendo:

- a) cento e oito cargos de Arquiteto;
- b) trinta e quatro cargos de Contador;
- c) sessenta e três cargos de Geógrafo; e
- d) vinte e nove cargos de Geólogo; e

IX - órgão central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC: quatrocentos e sessenta cargos do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, sendo:

- a) trezentos e quarenta cargos de nível superior de Analista Técnico-Administrativo; e
- b) cento e vinte cargos de nível intermediário de Assistente Técnico-Administrativo.

Art. 47. Os cargos do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, do Quadro de Pessoal do IBRAM vagos remanescentes da extinção prevista no parágrafo único do art. 118 e os que vierem a vagar serão transformados nos seguintes cargos no respectivo Plano:

I - vinte e nove cargos de Técnico I, dez cargos de Analista III, um cargo de Analista IV, três cargos de Assistente Institucional II e seis cargos de Técnico IV serão transformados em Analista I;

II - sessenta e dois cargos de Técnico III serão transformados em Técnico em Assuntos Culturais; e

III - nove cargos de Assistente Técnico Administrativo II, quatro cargos de Assistente Técnico Administrativo III, e quinze cargos de Técnico II serão transformados em Técnico em Assuntos Educacionais.

CAPÍTULO VI DO QUADRO DE PESSOAL DA IMPRENSA NACIONAL

Art. 48. É atribuição do cargo de Analista de Publicações Oficiais do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional promover e aplicar métodos e ferramentas tecnológicas que propiciem a efetividade das tarefas inerentes à edição, impressão, distribuição e modernização de sistemas de publicações oficiais.

Art. 49. É atribuição do cargo de Agente de Publicações Oficiais do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional executar, sob supervisão superior, tarefas que permitam a consecução das atividades peculiares às publicações oficiais, inclusive com emprego de técnicas, tecnologias e equipamentos específicos.

Art. 50. Integrarão, ainda, o Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - QPIN os seguintes cargos de provimento efetivo:

I - Analista Técnico-Administrativo, de nível superior, com atribuições voltadas ao planejamento, supervisão, coordenação, controle, acompanhamento e à execução de atividades técnicas e especializadas, de nível superior, necessárias ao exercício das competências da

Imprensa Nacional, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação, ressalvadas as atividades privativas de carreiras específicas;

II - Estatístico, de nível superior, com formação em Estatística e com atribuições voltadas às atividades de supervisão, coordenação, estudos, pesquisas, análises, projetos, levantamentos e controle estatístico, relativos aos fenômenos coletivos econômico-sociais e científicos;

III - Museólogo, de nível superior, com formação em Museologia e com atribuições voltadas à criação de projetos de museus e exposições, organização de acervos museológicos, conservação de acervos, preparação de ações educativas ou culturais, planejamento e realização de atividades técnico-administrativas e orientação para implantação de atividades técnicas; e

IV - Historiador, de nível superior, com formação em História e com atribuições voltadas aos estudos dos efeitos realizados pelo homem nos tempos passados e atuais, pesquisando documentos históricos e outras fontes de informação, para possibilitar o conhecimento de um ou vários períodos ou aspectos da vida e da atuação do ser humano.

Parágrafo único. O ingresso nos cargos referidos neste artigo exige diploma de graduação em nível superior.

CAPÍTULO VII
DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO
DEPARTAMENTO DE POLÍCIA RODOVIÁRIA
FEDERAL

Art. 51. A Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 10-B. Integrarão, ainda, o Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata o art. 10, os seguintes cargos de provimento efetivo:

I - Analista Técnico-Administrativo, de nível superior, com atribuições voltadas ao planejamento, supervisão, coordenação, controle, acompanhamento e à execução de atividades de atendimento ao cidadão e de atividades técnicas e especializadas, de nível superior, necessárias ao exercício das competências do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação, ressalvadas as atividades privativas de Carreiras específicas; e

II - Estatístico, de nível superior, com formação em Estatística e com atribuições voltadas à supervisão, coordenação, estudos, pesquisas, análises, projetos, levantamentos e controle estatístico, relativos aos fenômenos coletivos econômico-sociais e científicos.

Parágrafo único. O ingresso nos cargos referidos neste artigo exige diploma de graduação em nível superior."

CAPÍTULO VIII
DA CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE
E DO TRABALHO

Art. 52. A Lei nº 11.355, de 19 de outubro 2006, passa a vigorar com a seguinte alteração:

"Art. 2º-A Integrará, ainda, a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho de que trata o art. 1º o cargo de provimento efetivo de Biólogo, de nível superior, com atribuições voltadas ao planejamento, coordenação, supervisão, execução, formulação e elaboração especializada de estudo, projeto ou pesquisa científica básica e aplicada, nos vários setores da Biologia ou a ela ligados, bem como os que se relacionem à preservação, saneamento e melhoramento do meio ambiente, executando direta ou indiretamente as atividades resultantes desses trabalhos.

Parágrafo único. O ingresso no cargo referido neste artigo exige diploma de graduação em nível superior."

CAPÍTULO IX
DA TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS VAGOS E QUE
VIEREM A VAGAR DE ENGENHEIRO

Art. 53. Ficam transformados em cargos de Engenheiro, no âmbito dos respectivos Planos, Carreiras e

Quadros de Pessoal dos órgãos e entidades a que pertençam, os cargos vagos e os que vierem a vagar com as denominações constantes do Anexo XI.

§ 1º A transformação de cargos a que se refere o *caput* dar-se-á sem aumento de despesa, mediante compensação financeira entre os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos que estão sendo criados e os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos que estão sendo extintos.

§ 2º Não se aplica o disposto no *caput* aos cargos destinados a concursos públicos que estejam em andamento na data de publicação desta Lei.

Art. 54. É requisito para ingresso no cargo de Engenheiro diploma devidamente registrado de curso de graduação em nível superior de Engenharia reconhecido pelo Ministério da Educação.

Parágrafo único. Poderá ser exigida habilitação específica na área de Engenharia, conforme definido no edital do concurso.

CAPÍTULO X DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR

Art. 55. A Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º Esta Lei regula a retribuição no exterior e dispõe sobre outros direitos dos servidores públicos e dos militares, em serviço da União no exterior.

§ 1º Considera-se servidor, para os efeitos desta Lei, o servidor público, o empregado público e o militar das Forças Armadas.

....." (NR)

"Art. 7º Considera-se Retribuição no Exterior o vencimento de cargo efetivo para o servidor público ou o soldo para o militar, acrescido da gratificação e das indenizações previstas nesta Lei.

.....

§ 2º

I - é fixada e paga em moeda estrangeira; e

II - elimina o direito do servidor à percepção de subsídio, vencimento, salário ou soldo, e quaisquer indenizações ou vantagens, em moeda nacional, que lhe possam ser devidas referente ao período em que fizer jus àquela retribuição." (NR)

"Art. 8º

.....

III -

.....

f) Auxílio-Moradia no Exterior.

..... " (NR)

"Art. 14. O vencimento, salário ou o soldo no exterior são calculados com base nas tabelas de Escalonamento Vertical da Retribuição Básica e de Fatores de Conversão da Retribuição Básica, constantes dos Anexos I e II desta Lei.

Parágrafo único. O valor do vencimento, salário ou soldo de que trata o *caput* é encontrado multiplicando-se o índice da retribuição básica, correspondente ao nível hierárquico de cada cargo ou carreira, previsto no Anexo I desta Lei, pelo fator de conversão da retribuição básica, expresso em unidades da moeda padrão utilizada nas transações financeiras internacionais do governo brasileiro, na forma do Anexo II desta Lei.”(NR)

“Art. 17-A. Fica o Ministro das Relações Exteriores, de ofício ou por provocação dos demais órgãos interessados, autorizado a, em casos de grave alteração repentina de algum dos elementos de fixação, alterar os fatores de conversão da Indenização de Representação no Exterior, por meio de ato devidamente justificado e pelo prazo máximo de noventa dias, prorrogável uma única vez por até igual período.

Parágrafo único. A alteração extraordinária prevista no *caput* não poderá acarretar modificação superior a 20% (vinte por cento) do valor da Indenização da Representação no Exterior e estará condicionada à observância das determinações da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e à disponibilidade orçamentária do órgão.”

“Art. 22.

Parágrafo único. É vedado o pagamento de indenização, a qualquer tempo, para o cônjuge ou

companheiro que detenha também a condição de servidor e que venha a ter exercício simultâneo na mesma sede.” (NR)

“Art. 27.

.....

III - pela metade do seu valor, quando, até seis meses após ter seguido destino:

a) for, a pedido, dispensado, exonerado, demitido, aposentado ou transferido para a reserva; ou

b) entrar em licença ou afastamento a qualquer título, salvo nos casos considerados como de efetivo exercício, na forma da lei.

.....” (NR)

“Art. 28.

Parágrafo único. O transporte compreende a passagem e, conforme o caso, translação da bagagem do servidor e dos dependentes que o acompanhem.” (NR)

“Art. 29.

§ 1º

.....

d) duas passagens via aérea, quando a sede no exterior não dispuser de assistência médico-hospitalar apropriada e, comprovadamente, dela necessitar, em caráter urgente, o servidor ou seus dependentes;

e) passagens via aérea para o servidor, quando chamado a serviço ao Brasil;

f) passagem aérea para o regresso antecipado de dependente; e

g) excepcionalmente, em caso de situação de grave instabilidade pública ou de catástrofe natural, passagens aéreas para o servidor e seus dependentes, assim como a translação da bagagem, na forma da regulamentação desta Lei.

.....

§ 4º O transporte só é assegurado àqueles que constarem dos assentamentos funcionais do servidor.

.....”(NR)

“Art. 30.

I -

.....

b) de sede no exterior para o Brasil, a fim de entrar de licença, a qualquer título;

II - compreendido nos incisos III e V do *caput* do art. 5º e no inciso IV do *caput* do art. 6º; e

III - quando o traslado for assegurado pela União ou, gratuitamente, por terceiro.”(NR)

“Art. 37. É assegurado funeral ao servidor em missão no exterior.

§ 1º Considera-se como funeral o sepultamento ou a cremação.

§ 2º São responsáveis pelas providências do funeral, pagamento de auxílio-funeral no

exterior e traslado dos restos mortais, conforme o caso e na sequência a seguir:

I - a organização brasileira em que estava em serviço o servidor;

II - a repartição consular em cuja jurisdição ocorrer o óbito; ou

III - a Missão Diplomática no país, na inexistência das outras duas responsáveis." (NR)

"Art. 43. Ocorrendo o falecimento do servidor em missão no exterior, que não esteja acompanhado de cônjuge, companheiro ou parente civilmente capaz, é assegurado a um membro de sua família o transporte de ida e volta até o local onde se encontra o corpo.

Parágrafo único. Transladando-se o corpo para o Brasil, é assegurado, ao cônjuge ou companheiro, ou a dependente civilmente capaz que acompanhe o servidor falecido, transporte do local onde se encontra o corpo até o Brasil, para o funeral, e de regresso à sede no exterior, para tomar as providências relativas ao transporte dos bens e fechamento de sua residência." (NR)

"Art. 44. Ocorrendo, no exterior, o falecimento de dependente, o traslado do corpo para o Brasil é custeado pelo órgão a que está vinculado o servidor.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no *caput*, é assegurado ao servidor passagem por via aérea até o Brasil e de regresso à sede no

exterior, para acompanhar o traslado do corpo e o funeral." (NR)

"Seção X
Do Auxílio-Moradia no Exterior

'Art. 45-A. Auxílio-Moradia no Exterior é o quantitativo devido ao servidor, em missão permanente ou transitória no exterior, a título de indenização, para custeio de locação de residência, desde que satisfeitos os seguintes requisitos:

I - não exista imóvel funcional disponível na sede no exterior, para uso pelo servidor;

II - o cônjuge ou companheiro do servidor não ocupe imóvel funcional localizado na sede no exterior;

III - o servidor, seu cônjuge, ou companheiro não seja proprietário, promitente comprador, cessionário ou promitente cessionário de qualquer imóvel na sede no exterior.'

'Art. 45-B. O Auxílio-Moradia no Exterior não poderá exceder os limites máximos de cobertura estabelecidos para cada posto no exterior, em ato regulamentar do Ministro de Estado das Relações Exteriores, ouvidos os demais órgãos interessados, com base nos seguintes critérios:

I - cargo e classe do servidor;

II - número de dependentes legais que residam com o servidor na sede do posto; e

III - normas e práticas correntes do mercado imobiliário local.

§ 1º É vedado o pagamento de mais de um Auxílio-Moradia no Exterior a servidores casados ou em união estável, com exercício simultâneo na mesma sede.

§ 2º É vedado o pagamento de Auxílio-Moradia no Exterior para custeio de locação de imóvel que seja propriedade de servidor, de seu cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil, ou de empresa da qual sejam titulares ou sócios.

§ 3º O Auxílio-Moradia no Exterior será concedido na forma de ressarcimento por despesa comprovada pelo servidor.

§ 4º Ato regulamentar do Ministro de Estado das Relações Exteriores disporá sobre o custeio de depósito de garantia e de comissões a agentes imobiliários, ouvidos os demais órgãos interessados e em função das condições peculiares de vida da sede dos postos.'

'Art. 45-C. Em nenhuma hipótese o Auxílio-Moradia no Exterior poderá ser empregado no financiamento da compra de imóvel, em *leasing* com opção de compra ou em qualquer outra forma de aquisição total ou parcial de imóvel pelo servidor, por seus dependentes, ou por empresa da qual seja titular ou sócio.'"

Art. 56. Fica assegurado o transporte de volta ao Brasil, bem como traslado do corpo, em caso de falecimento, ou ainda, transporte em caso de situação de grave instabilidade pública ou de catástrofe natural, ao empregado doméstico que seguiu ao exterior com amparo no disposto na alínea a do § 1º do art. 29 da Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972, durante a sua vigência.

Art. 57. O Anexo da Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972, passa a denominar-se Anexo I.

Art. 58. A Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972, passa a vigorar acrescida do Anexo II na forma do Anexo XII desta Lei.

Art. 59. Os critérios para cálculo dos limites máximos para o pagamento de Auxílio-Moradia no Exterior previsto no art. 55 somente serão aplicados aos servidores cujas datas de assunção em postos no exterior sejam posteriores à data da regulamentação dessa Indenização.

CAPÍTULO XI
DO PLANO DE CARREIRAS DOS ÓRGÃOS E
ENTIDADES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
FEDERAL DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL,
INTEGRANTES DA ÁREA DE CIÊNCIA E
TECNOLOGIA

Art. 60. A Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º

§ 1º

I - Ministério da Ciência, Tecnologia e
Inovação - MCTI;

.....

XV - Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo - CTMSP, do Comando da Marinha;

XVI - Departamento de Ciência e Tecnologia do Comando do Exército;

XVII - Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial do Comando da Aeronáutica;

....." (NR)

CAPÍTULO XII

DA SISTEMÁTICA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 61. A Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 80. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em portaria do dirigente máximo do HFA, observado o disposto no art. 144." (NR)

"Art. 144.

.....

§ 5º Ato do Poder Executivo poderá estabelecer período diferente do referido no *caput*, nas situações previstas no ato a que se refere o inciso II do art. 150." (NR)

"Art. 145. As metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos, previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho e comporão o Plano de Trabalho de cada unidade do

órgão ou entidade, salvo situações devidamente justificadas.

Parágrafo único. Além das metas intermediárias a que se refere o *caput*, poderão constar do Plano de Trabalho as metas de desempenho individual." (NR)

"Art. 149. O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá, ressalvadas as situações previstas no ato de que trata o inciso II do art. 150, as seguintes etapas:

....." (NR)

"Art. 150. O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, excetuado:

I - o primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior; e

II - o disciplinado em ato do Poder Executivo, para unificação dos ciclos de avaliação de diversas gratificações de desempenho." (NR)

"Art. 152. A partir do segundo ciclo, as avaliações de desempenho individual e institucional serão consolidadas anualmente, ressalvadas as situações previstas no ato de que trata o inciso II do art. 150.

.....

§ 2º O resultado consolidado de cada período de avaliação terá efeito financeiro mensal, durante igual período, ressalvadas as situações previstas no ato de que trata o inciso II do art. 150." (NR)

"Art. 155.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I a III do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação a que se refere o art. 140 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

Art. 62. A Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 7º-A

.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro da Defesa.

....." (NR)

"Art. 11.

.....

II - os investidos em cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação da organização militar do servidor do período." (NR)

"Art. 12.

.....

II - cedido para órgãos ou entidades da União, distintos dos indicados no art. 1º e no inciso I do *caput*, o servidor investido em cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDATEM com base no resultado da avaliação da organização militar do servidor do período.

Parágrafo único. (Revogado)." (NR)

"Art. 12-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 11 e 12 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do art. 11 e pelo inciso I do art. 12 será realizada somente pela chefia imediata, quando regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 7º-A não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor."

Art. 63. A Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 5º

.....

§ 11. O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no § 5º, conforme definido em regulamento, para fins de unificação dos ciclos de avaliação de diversas gratificações de desempenho." (NR)

"Art. 10-A.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I a III do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso II do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação a que se refere o *caput* do art. 6º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 64. A Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 9º-B.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I a III do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da

administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e III do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação a que se refere o *caput* do art. 3º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.”(NR)

Art. 65. A Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º

.....

§ 7º

.....

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I deste parágrafo e investido em cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDAA calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 7º-A A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do § 7º 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 7º-B A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do § 7º será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para a Advocacia-Geral da União não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.

....." (NR)

Art. 66. A Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 6º

.....

§ 2º As metas de desempenho institucional serão fixadas em atos dos titulares dos órgãos e entidades de lotação dos servidores.

....." (NR)

"Art. 7º-C A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 7º-A e 7º-B 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do art. 7º-A e inciso I do art. 7º-B será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 6º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor."

Art. 67. A Lei nº 10.484, de 3 de julho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º

.....

§ 7º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Agricultura, Pecuária e Abastecimento.

....." (NR)

"Art. 2º-C

.....

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, níveis 6,5,4 ou

equivalentes, perceberão a GDATA calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 5º do art. 2º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 68. A Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 6º

.....

§ 9º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do INCRA.

....." (NR)

"Art. 6º-C

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 7º do art. 6º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

Art. 69. A Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 3º-H A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 3º-D e 3º-E 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do art. 3º-D e pelos incisos I e II do art. 3º-E será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 4º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor."

"Art. 4º
.....

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Defesa." (NR)

Art. 70. A Lei nº 10.768, de 19 de novembro de 2003, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 12.
.....

§ 5º
.....

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no

inciso I deste parágrafo e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDRH calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 6º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelo § 5º 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 7º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do § 5º será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 12-A não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

"Art. 12-A.

Parágrafo único. Os procedimentos de avaliação individual e institucional e de atribuição da GDRH e as metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão

estabelecidos em ato da Diretoria Colegiada da ANA.” (NR)

Art. 71. A Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 11.

.....

§ 14. O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no § 3º, conforme definido em ato do Poder Executivo, para fins de unificação dos ciclos de avaliação e de pagamento de diversas gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 15.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I a III do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso II do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a

regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 11 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.”(NR)

Art. 72. A Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 18.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que refere o § 1º do art. 16 e o § 1º do art. 20-B não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.”(NR)

Art. 73. A Lei nº 10.876, de 2 de junho de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 15. O titular de cargo efetivo referido no art. 4º que não se encontre em exercício no Instituto Nacional do Seguro Social ou no Ministério da Previdência Social só fará jus à GDAMP quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, situação na qual perceberá integralmente a parcela de desempenho individual da GDAMP somada à parcela de desempenho institucional do período.

.....

Parágrafo único. A parcela referente à avaliação de desempenho institucional considerada para o servidor alcançado pelo *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional." (NR)

Art. 74. A Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 16.

.....

§ 6º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Diretor-Geral do DNPM.

..... " (NR)

"Art. 18.

.....

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada

somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 3º do art. 16 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

Art. 75. A Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 16.

.....

§ 12. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do Incra.

..... " (NR)

"Art. 16-C.

.....

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDARA com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 10 do art. 16 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

Art. 76. A Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º

I - os investidos em função de confiança ou cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no § 4º do art. 2º ; e

....." (NR)

"Art. 4º-C Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho 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 outros afastamentos sem direito à percepção da GDAEM no

decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.” (NR)

“Art. 5º-A A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 4º e 5º 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* do art. 4º e pelo inciso I do *caput* do art. 5º será realizada somente pela chefia imediata quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 1º do art. 2º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.”

“Art. 6º-A As metas de desempenho institucional a que se refere o art. 6º serão estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Meio Ambiente.” (NR)

Art. 77. A Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 16-E.

.....

II - as metas, sua quantificação e revisão a cada período avaliativo.” (NR)

“Art. 16-J.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos II e III do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso II do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 16-D não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 78. A Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 19-E. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato dos dirigentes máximos dos órgãos ou entidades de lotação dos servidores que fazem jus à GDACT." (NR)

"Art. 19-J.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I a III do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 19-D não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

"Art. 32.

.....

§ 7º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no § 4º, nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho.”(NR)

Art. 79. A Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 5º-B

.....

§ 9º As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato dos titulares dos órgãos e entidades de lotação dos servidores.

.....

§ 15. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos §§ 13 e 14 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 16. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do § 13 e inciso I do § 14

será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 7º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.”(NR)

“Art. 34-A. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo da Fiocruz.”(NR)

“Art. 39.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I a III do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 3º do art. 35 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.”(NR)

"Art. 61.

.....

§ 6º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do Inmetro.

.....

§ 10. A avaliação de desempenho individual poderá ser realizada com periodicidade diferente da prevista no § 3º em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo." (NR)

"Art. 61-E.

.....

II - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberá a GQDI calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 4º do art. 61 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

"Art. 81.

.....

§ 4º

.....

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I deste parágrafo e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberão a GDIBGE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 5º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelo § 4º 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 6º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do § 4º será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 3º do art. 80 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

"Art. 100.
.....

§ 6º A avaliação de desempenho individual poderá ser realizada com periodicidade diferente da prevista no § 5º em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo." (NR)

"Art. 100-C. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do Inpi." (NR)

"Art. 102.
.....

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* e neste inciso e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e

Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberão a GDAPI calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o Inpi não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 80. A Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º-C
.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Superintendente da Suframa.

....." (NR)

"Art. 1º-G

.....

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDSUFRAMA com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 1º-C não

for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 8º-C
.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Superintendente da Embratur.

.....” (NR)

“Art. 8º-G
.....

II - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDATUR calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da

administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 8º-C não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 81. A Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 7º-E

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I, II e III do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e III do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de

desempenho a que se refere o § 11 do art. 7º-A não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 17.

.....

§ 4º As metas de desempenho institucional para fins do disposto no inciso II do § 3º serão estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Meio Ambiente.

..... ” (NR)

“Art. 17-A.

.....

II - o investido em cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 17-B.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o

órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 17-F. Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho 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 outros afastamentos sem direito à percepção da GTEMA no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.” (NR)

“Art. 31-F. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato da Diretoria Colegiada da entidade de lotação dos servidores que fazem jus à GDPCAR.” (NR)

“Art. 31-L.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da

administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 31-E não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

"Art. 33.

.....

§ 5º

.....

II - as metas, sua quantificação e revisão a cada período avaliativo.

..... " (NR)

"Art. 35.

.....

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberá a GEDR calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 1º do art. 33 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 48-E. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do FNDE.” (NR)

“Art. 48-J.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática de avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 48-D não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.”(NR)

“Art. 62-A.

.....

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do Inep.”(NR)

“Art. 62-D.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da

administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 62-A não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 82. O art. 13-B da Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único:

“Art. 13-B.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* do art. 12 e inciso I do *caput* do art. 13 será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 6º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 83. O art. 38 da Lei nº 11.776, de 17 de setembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 38.

.....

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* deste artigo e investido em

cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional." (NR)

Art. 84. A Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 56.

.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Fazenda, observada a legislação vigente." (NR)

"Art. 60.

.....

§ 2º Na situação referida no inciso III do *caput*, o servidor perceberá a GDASUSEP calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º Nas situações referidas nos incisos IV e V do *caput*, o servidor perceberá a GDASUSEP calculada com base no resultado da avaliação institucional da Susep no período.

§ 4º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I, II e III do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 5º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 56 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

"Art. 91.

.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Fazenda, observada a legislação vigente.” (NR)

“Art. 95.

.....

§ 2º Na situação referida no inciso III do *caput*, o servidor perceberá a GDECVM ou GDASCVM calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º Nas situações referidas nos incisos IV e V do *caput*, o servidor perceberá a GDECVM ou GDASCVM calculada com base no resultado da avaliação institucional da CVM no período.

§ 4º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I, II e III do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 5º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 91 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 124.

.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, observada a legislação vigente.” (NR)

“Art. 128.

.....

§ 2º Na situação referida no inciso II do *caput*, o servidor perceberá a GDAIPEA calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º Nas situações referidas nos incisos III e IV do *caput*, o servidor perceberá a GDAIPEA calculada com base no resultado da avaliação institucional do Ipea no período.

§ 4º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 5º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 124 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

"Art. 142.

.....

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do titular do órgão de lotação ou do órgão ao qual se vincula a entidade de lotação do servidor titular do cargo a que se refere o art. 135." (NR)

"Art. 147.

.....

§ 2º Na situação referida no inciso II do *caput*, o servidor perceberá a GDATP calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º Nas situações referidas nos incisos III e IV do *caput*, o servidor perceberá a GDATP calculada com base no resultado da avaliação institucional do órgão ou entidade de lotação no período.

§ 4º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 5º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 142 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

Art. 85. A Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 42.

I - requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá integralmente a parcela de desempenho individual da GDAPMP somada à parcela de desempenho institucional do período; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades do Governo Federal distintos dos indicados no inciso I deste *caput* e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6,5,4 ou equivalentes, perceberão a GDAPMP calculada com base na avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A parcela referente à avaliação de desempenho institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional." (NR)

"Art. 46.

.....

§ 5º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no § 2º, nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho." (NR)

"Art. 111.

.....

§ 7º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente da Funai.

....." (NR)

"Art. 128.

.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Justiça.

....." (NR)

"Art. 134.

.....

III - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do *caput*, os servidores investidos em cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação

calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I, II e III do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 128 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.”(NR)

“Art. 194.
.....

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Saúde.”(NR)

“Art. 199.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 194 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

"Art. 239. As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Fazenda.

....." (NR)

"Art. 240.
.....

§ 3º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no *caput* , nos termos de

regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho.”(NR)

“Art. 245.

.....

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* e do Ministério da Fazenda e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberão a GDAFAZ calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática

para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 86. A Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 9º As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do órgão de lotação.

.....” (NR)

“Art. 10.
.....

§ 4º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no *caput*, nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 14.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 7º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor." (NR)

Art. 87. A Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 30. As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato da Diretoria Colegiada da Previc.

....." (NR)

"Art. 31.
.....

§ 3º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no *caput*, nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho." (NR)

"Art. 35.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I, II e III do *caput* 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e III do *caput* será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o *caput* do art. 29 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.”(NR)

Art. 88. A Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 22.

.....

§ 12.

.....

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* e investidos em Cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDACE calculada com base

no resultado da avaliação institucional do período;
e

III - quando cedidos para órgão ou entidade do Poder Executivo federal e investidos em cargo em comissão DAS-3, DAS-2, DAS-1 ou em função de confiança ou equivalentes, perceberão a GDACE como disposto no inciso I do *caput* deste parágrafo;

IV - (revogado).

§ 12-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelo § 12 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 12-B. A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e III do *caput* do § 12 será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.

....." (NR)

Art. 89. A Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 39.

.....

§ 7º
.....

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 7º-A A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelo § 7º 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 ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 7º-B A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do *caput* do § 7º será

realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.

....." (NR)

CAPÍTULO XIII DO EXERCÍCIO DE OUTRA ATIVIDADE PÚBLICA OU PRIVADA E DA CESSÃO DE SERVIDORES DO CICLO DE GESTÃO

Art. 90. A Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 3º Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras de que trata o art. 1º da Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

§ 1º Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público.

....." (NR)

"Art. 6º Aos titulares dos cargos de que tratam os incisos I a III e V do *caput* e o § 1º do

art. 1º da Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público.”(NR)

“Art. 17. Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras de que trata o art. 10 desta Lei são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público.”(NR)

“Art. 22. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público.”(NR)

“Art. 31. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira de Diplomata são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público.”(NR)

“Art. 65. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira de Analista Técnico da Susep são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público.”(NR)

"Art. 100. Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras de Analista da CVM e de Inspetor da CVM são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público." (NR)

"Art. 133. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira de Planejamento e Pesquisa do IPEA são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público." (NR)

Art. 91. A Lei nº 12.775, de 28 de dezembro de 2012, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 8º Os titulares dos cargos a que se refere o art. 1º são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente

causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público.”(NR)

“Art. 17. Os titulares dos cargos da Carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público.”(NR)

CAPÍTULO XIV DA REABERTURA DE PRAZO PARA ADEÇÃO AO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Art. 92. Fica reaberto o prazo para opção pelo regime de previdência complementar de que trata o § 7º do art. 3º da Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, por vinte e quatro meses, contado a partir da data de entrada em vigor desta Lei.

Parágrafo único. O exercício da opção a que se refere o *caput* deste artigo é irrevogável e irretratável, não sendo devida pela União e suas autarquias e fundações públicas qualquer contrapartida referente ao valor dos descontos já efetuados sobre a base de contribuição acima do limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

CAPÍTULO XV
DA OPÇÃO PELA INCLUSÃO DE PARCELAS
REMUNERATÓRIAS NA BASE DE CÁLCULO DE
CONTRIBUIÇÃO AO REGIME PRÓPRIO DE
PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 93. A Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º

§ 1º

.....

XIX - a Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática - GSISP, instituída pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;

XX - a Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo - GAEG, instituída pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;

XXI - a Gratificação Específica de Produção de Radioisótopos e Radiofármacos - GEPR, instituída pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009; e

XXII - a Gratificação de Raio X.

§ 2º O servidor ocupante de cargo efetivo poderá optar pela inclusão, na base de cálculo da contribuição, de parcelas remuneratórias percebidas em decorrência de local de trabalho e do exercício de cargo em comissão ou de função comissionada ou gratificada, da Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE, da Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática - GSISP, da Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo - GAEG, da Gratificação Específica de Produção de Radioisótopos e Radiofármacos - GEPR, da Gratificação de Raio X e daquelas recebidas a título de adicional noturno ou de adicional por serviço extraordinário, para efeito de cálculo do benefício a ser concedido com fundamento no art. 40 da Constituição Federal e no art. 2º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, respeitada, em qualquer hipótese, a limitação estabelecida no § 2º do art. 40 da Constituição Federal." (NR)

CAPÍTULO XVI DOS EX-TERRITÓRIOS

Art. 94. Fica instituída a Vantagem Pecuniária Específica da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais - VPExt, a ser paga mensalmente, em caráter privativo, aos militares da Polícia

Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, ativos e inativos e aos seus pensionistas, dos Ex-Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima, conforme valores estabelecidos no Anexo XIII desta Lei.

Art. 95. A percepção da VPExt é incompatível com o recebimento de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

Art. 96. Os militares ativos, inativos e pensionistas da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos antigos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima poderão optar, nos termos do Anexo XIV, pela manutenção da estrutura remuneratória anterior.

Parágrafo único. A opção de que trata o *caput* é irretratável e deverá ser exercida no prazo de noventa dias, contado da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 97. As diferenças remuneratórias, decorrentes de decisão administrativa ou judicial, que acarretarem a percepção de valores superiores aos fixados por lei para o posto ou graduação nos respectivos planos de classificação e em leis especiais dos militares, ativos e inativos e aos seus pensionistas, da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima, deverão ser nominalmente identificadas e caracterizadas como Vantagem Pessoal Nominalmente Identificável - VPNI.

Parágrafo único. Todo o valor caracterizado como VPNI terá natureza provisória e deverá ser gradativamente absorvido por ocasião de quaisquer reestruturações remuneratórias ou concessão de reajustes subsequentes, de

incorporação de vantagens e gratificações ou em razão de promoção do militar.

Art. 98. Aplica-se aos militares da ativa da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima o disposto no art. 22 da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992.

Art. 99. A assistência à saúde aos militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, ativos e inativos e aos seus pensionistas, dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica e terá como diretriz básica o implemento de ações preventivas voltadas para a promoção da saúde.

Art. 100. A assistência à saúde de que trata o art. 99 será prestada, diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o militar, mediante convênio ou contrato, ou ainda na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido pelo militar, ativo, inativo, pensionista, e seus dependentes com planos ou seguros privados de assistência à saúde, na forma estabelecida em regulamento.

Parágrafo único. Para a prestação da assistência à saúde prevista neste artigo, poderão ser celebrados convênios com as Corporações Militares em que os militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima encontrarem-se em exercício.

Art. 101. O Anexo I-A da Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, passa a vigorar na forma do Anexo XV desta Lei.

Art. 102. O Anexo XVII da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar na forma do Anexo XVI desta Lei.

Art. 103. O Anexo XXXI da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, passa a vigorar na forma do Anexo XVII desta Lei.

Art. 104. A Lei nº 12.800, de 23 de abril de 2013, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º

.....

§ 8º Os titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do PCC-Ext poderão ter exercício em qualquer dos órgãos e entidades da administração estadual ao qual estão vinculados, ou dos respectivos Municípios, sem prejuízo do recebimento da GDExt, aplicando-se, quanto à sistemática de avaliação, o disposto neste artigo.” (NR)

CAPÍTULO XVII DA REQUISICÃO DE SERVIDORES POR OUTROS PODERES

Art. 105. A requisição de servidor ou empregado público da administração pública federal direta, autárquica e fundacional será realizada pelo prazo de até três anos para os seguintes órgãos:

- I - Justiça Eleitoral;
- II - Procuradoria-Geral Eleitoral; e
- III - Defensoria Pública da União.

Parágrafo único. O poder de requisição da Defensoria Pública da União observará o disposto no parágrafo único do art. 4º da Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995.

Art. 106. Após o prazo estabelecido no art. 105, é facultada a permanência do servidor ou empregado, por igual período, mediante manifestação formal de interesse pelo órgão requisitante e do reembolso das parcelas de natureza permanente da remuneração ou salário, já incorporadas, inclusive das vantagens pessoais, da gratificação de desempenho a que fizer jus no órgão ou entidade de origem e dos respectivos encargos sociais.

Art. 107. Quando o servidor ou empregado encontrar-se requisitado para os órgãos relacionados no art. 105 na data de publicação desta Lei, o órgão requisitante disporá de seis meses para manifestar o interesse na permanência do servidor, passando a efetuar o respectivo reembolso ao término desse prazo, contado:

- I - da data de vigência desta Lei, quando requisitado por período igual ou superior a três anos; ou
- II - da data em que completar três anos ininterruptos de requisição, observado o prazo de requisição, quando requisitado por período inferior a três anos.

Art. 108. O não reembolso implica o retorno imediato do servidor ou empregado ao órgão ou entidade de origem, mediante notificação ao órgão requisitante.

Parágrafo único. Não atendida a notificação pelo órgão requisitante, o servidor será notificado, diretamente, para se apresentar ao órgão de origem no prazo máximo de trinta dias, sob pena de caracterização de ausência imotivada.

CAPÍTULO XVIII DOS CARGOS EM COMISSÃO, DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 109. Os Anexos I a III da Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007, passam a vigorar na forma dos Anexos XVIII a XX desta Lei.

Art. 110. Os Anexos VIII e IX da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos XXI e XXII desta Lei.

Art. 111. Os Anexos CLIX, CLX, CLXII e CLXIII da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, passam a vigorar na forma dos Anexos XXIII a XXVI desta Lei.

CAPÍTULO XIX DOS JUÍZES DO TRIBUNAL MARÍTIMO

Art. 112. Os Anexos II e III da Lei nº 11.319, de 6 de julho de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos XXVII e XXVIII desta Lei.

CAPÍTULO XX DA INCORPORAÇÃO DAS GRATIFICAÇÕES DE DESEMPENHO AOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA E DAS PENSÕES

Art. 113. É facultado aos servidores, aposentados e pensionistas que estejam sujeitos ao disposto nos arts. 3º, 6º ou 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, referentes aos seguintes cargos, planos e carreiras, optar pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, nos termos dos arts. 114 e 115:

I - Cargos de Juiz-Presidente e Juiz do Tribunal Marítimo, de que trata a Lei nº 11.319, de 6 de julho de 2006; e

II - Plano Especial de Cargos da Suframa, de que trata a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006.

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. 114. Os servidores de que trata o art. 113 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: 67% (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: 84% (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 acordo firmado por um pensionista condiciona os demais, ressalvada a possibilidade de os demais pensionistas manifestarem rejeição, a qualquer momento, ao termo firmado.

§ 5º Eventual diferença entre o valor que o servidor ou 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. 115. Para as aposentadorias e pensões já instituídas na data de vigência desta Lei, o prazo para a opção, em caráter irretratável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos nos termos dos incisos I a III do *caput* do art. 114, é 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. 114.

§ 3º Eventual diferença entre o valor que o aposentado ou pensionista recebia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do *caput* do art. 114 será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 116. Para fins do disposto no § 5º do art. 114 e no § 3º do art. 115, será considerado o valor do ponto vigente a partir de 1º de janeiro de 2017.

Art. 117. A opção de que tratam os arts. 114 e 115 somente será válida com a assinatura de termo de opção na forma do Anexo XXIX, que incluirá a expressa concordância do servidor, aposentado ou pensionista com:

I - a forma, os prazos e os percentuais definidos nos arts. 114 e 115;

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, salvo em caso de comprovado erro material.

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

CAPÍTULO XXI

PLANO ESPECIAL DE CARGOS DE APOIO DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Art. 118. Fica estruturado o Plano Especial de Cargos de Apoio da Advocacia-Geral da União - PEC-AGU, no Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União, constituído pelas seguintes carreiras e cargos, observadas as disposições deste Capítulo:

I - Carreira de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, composta pelo cargo de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, de nível superior;

II - Carreira de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, composta pelo cargo de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, de nível intermediário; e

III - cargos de nível superior, intermediário e auxiliar integrantes do Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União, na forma da Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, ao Plano de Classificação de Cargos - PCC, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou a planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de Carreiras estruturadas, Planos de Carreiras, Planos de Carreiras e Cargos ou Planos Especiais de Cargos.

§ 1º Os cargos do PEC-AGU são estruturados em classes e padrões, na forma do Anexo XXXI.

§ 2º Os cargos de nível auxiliar a que se refere o inciso III do *caput* serão extintos quando vagarem.

§ 3º Os cargos do PEC-AGU serão lotados nos órgãos da Advocacia-Geral da União, e seus órgãos vinculados, por ato do Advogado-Geral da União.

Art. 119. Fica autorizada a redistribuição, mantidas as respectivas denominações e atribuições, para o Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União, dos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos - PCC, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, cedidos àquele órgão ou por ele requisitados até 31 de agosto de 2015, e que tenham permanecido nessa condição ininterruptamente até a publicação desta Lei.

§ 1º O servidor ocupante de cargo de que trata o *caput* poderá apresentar manifestação irretratável contrária

à redistribuição, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da data de publicação desta Lei, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XXXII.

§ 2º Os servidores que formalizarem a opção referida no § 1º permanecerão nos Planos em que se encontrarem na data de publicação desta Lei, não fazendo jus aos vencimentos e as vantagens do PEC-AGU.

Art. 120. Ficam automaticamente enquadrados no PEC-AGU, em cargos de idênticas denominações e atribuições, a partir da publicação desta Lei, os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar de que trata o inciso III do *caput* do art. 118 e o art. 119, mantidas as denominações e atribuições dos respectivos cargos, bem como os requisitos de formação profissional, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo XXXIII desta Lei.

§ 1º O enquadramento de que trata o *caput* dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da data de publicação desta Lei, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XXXIV, com efeitos financeiros a partir das datas de implantação das Tabelas de Vencimento Básico constantes do Anexo XXXVI.

§ 2º O servidor que formalizar a opção pelo não enquadramento de que trata o *caput* permanecerá na situação em que se encontrava na data de publicação desta Lei, não fazendo jus aos vencimentos e às vantagens por ela estabelecidos para o PEC-AGU.

§ 3º O prazo para exercer a opção referida no § 1º, no caso de servidores afastados nos termos dos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estender-se-á em trinta dias contados a partir do término do afastamento do cargo.

§ 4º O enquadramento de que trata o *caput* não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação ao cargo e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus titulares.

§ 5º É vedada a mudança de nível de escolaridade do cargo ocupado pelo servidor em decorrência do enquadramento de que trata o *caput*.

§ 6º Somente serão enquadrados no PEC-AGU os cargos de que tratam o inciso III do *caput* do art. 118 e o art. 119 cuja investidura dos titulares tenha observado as pertinentes normas constitucionais e ordinárias anteriores a 5 de outubro de 1988 e, se posterior a essa data, decorrido de aprovação em concurso público.

§ 7º À Advocacia-Geral da União incumbe verificar, caso a caso, o disposto no § 6º.

§ 8º Os efeitos decorrentes do enquadramento de que trata o *caput* serão aplicados ao posicionamento dos aposentados e pensionistas na tabela remuneratória nos casos em que a aposentadoria ou a instituição da pensão tenha sido concedida com fundamento no disposto nos arts. 3º, 6º ou 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.

§ 9º O posicionamento dos aposentados e dos pensionistas nas tabelas remuneratórias de que trata o § 8º será referenciado à situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou da instituição da pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 10. A opção de que trata o § 1º aplica-se aos aposentados e pensionistas alcançados pelo § 8º relativamente aos efeitos decorrentes do enquadramento.

Art. 121. Ficam criados no PEC-AGU:

I - dois mil cargos de nível superior de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, com atribuição de execução de atividades técnicas e administrativas de nível superior e de elevado grau de complexidade para apoio específico aos membros das carreiras da Advocacia-Geral da União, em especial nas atribuições referentes à organização, supervisão técnica, assessoramento, estudo, pesquisa, perícia, elaboração de laudos e manifestações técnicas; e

II - mil cargos de nível intermediário de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, com atribuição de execução de atividades de suporte técnico, logístico e administrativo de nível intermediário e de menor complexidade, consistentes na prestação de apoio específico ao exercício das competências constitucionais e legais da Advocacia-Geral da União.

§ 1º A criação dos cargos a que se refere o *caput* ocorrerá sem aumento de despesa, pela compensação entre os valores correspondentes à totalidade da remuneração de cargos vagos extintos e os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos criados.

§ 2º Os cargos de que tratam o *caput* somente serão considerados criados na medida em que houver a extinção de cargos e a correspondente compensação de valores, na forma do § 1º.

§ 3º As atribuições específicas dos cargos de que tratam os incisos I e II do *caput* são as constantes do Anexo XXXV.

§ 4º Aos integrantes do PEC-AGU é vedado o exercício das atribuições funcionais privativas dos membros das Carreiras de Advogado da União, Procurador da Fazenda Nacional, Procurador Federal e Procurador do Banco Central do Brasil, sem prejuízo da atribuição do assessoramento a esses membros.

Art. 122. A jornada de trabalho dos integrantes do PEC-AGU é de quarenta horas semanais, ressalvadas as hipóteses previstas em legislação específica.

Art. 123. O ingresso nos cargos do PEC-AGU dar-se-á por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, observando-se os seguintes requisitos de escolaridade:

I - para o cargo de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, diploma de conclusão de curso superior, em nível de graduação, podendo ser exigida habilitação profissional específica, dependendo das áreas de atuação para as quais dar-se-á o certame, observado o disposto no Anexo XXXV, conforme definido no edital do concurso; e

II - para o cargo de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, certificado de conclusão de Ensino Médio ou equivalente, podendo ser exigida habilitação profissional

específica, dependendo das áreas de atuação para as quais dar-se-á o certame, observado o disposto no Anexo XXXV, conforme definido no edital do concurso.

§ 1º O concurso público poderá ser realizado por áreas de especialização ou habilitação, podendo ser exigida formação especializada, experiência e registro profissional, conforme dispuser o edital de abertura do certame e observada a legislação específica.

§ 2º O concurso público poderá ser organizado em uma ou mais fases, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

§ 3º O ingresso dar-se-á no padrão inicial da classe inicial do respectivo cargo.

Art. 124. O desenvolvimento do servidor nas carreiras e nos cargos do PEC-AGU ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins deste Capítulo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, e promoção é 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 a progressão funcional:

a) interstício mínimo de dezoito meses de efetivo exercício no padrão; e

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo de pontuação nas avaliações de desempenho individual realizadas no interstício considerado para progressão;

II - para a promoção:

a) interstício mínimo de dezoito 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 realizadas no interstício considerado para a promoção; e

c) participação em eventos de capacitação com carga horária mínima estabelecida em ato do Advogado-Geral da União.

§ 2º Os procedimentos específicos para fins de progressão e promoção serão estabelecidos em ato do Advogado-Geral da União.

§ 3º Os interstícios de dezoito meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecidos na alínea a do inciso I e na alínea a do inciso II do § 1º, serão:

I - computados em dias, descontados os afastamentos remunerados que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II - suspensos quando o servidor se afastar sem remuneração, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 4º Enquanto não for editado o ato a que se refere o § 2º, as progressões e promoções dos titulares de cargos integrantes do PEC-AGU serão concedidas observando-se as normas aplicáveis aos Planos a que pertenciam os servidores até a data de publicação desta Lei.

§ 5º Na contagem do primeiro interstício após a publicação do ato de que trata o § 2º será aproveitado o tempo de efetivo exercício transcorrido desde a última progressão ou promoção.

§ 6º Os interstícios estabelecidos na alínea a do inciso I e na alínea a do inciso II do § 1º serão reduzidos em um terço, conforme disciplinado em ato do Advogado-Geral da União, nos casos de avaliação de desempenho com resultado superior ao mínimo previsto para promoção ou progressão ou participação em programas de capacitação.

Art. 125. A remuneração dos servidores integrantes do PEC-AGU é composta pelas seguintes parcelas:

I - Vencimento Básico, conforme os valores estabelecidos no Anexo XXXVI desta Lei;

II - Gratificação de Desempenho de Atividades Técnicas e Administrativas da AGU - GDAGU, a que se refere o art. 126; e

III - Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo da Advocacia-Geral da União - GEATA, de que trata a Lei nº 10.907, de 15 de julho de 2004.

§ 1º Os servidores abrangidos pelo PEC-AGU não fazem jus às seguintes parcelas remuneratórias:

I - Gratificação de Atividade, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa e de Suporte - GDPGTAS, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006;

IV - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008;

V - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do PGPE-GEAAPGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006;

VI - Gratificação Temporária da Advocacia-Geral da União - GTAGU, de que trata a Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002;

VII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo na AGU - GDAA, de que trata a Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002;

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

IX - Gratificação Temporária de que trata a Lei nº 9.028, de 12 de abril de 1995.

§ 2º Somente os servidores do PEC-AGU não integrantes das carreiras de que tratam os incisos I e II do *caput* do art. 1º poderão ocupar Funções Comissionadas Técnicas - FCT, de que trata o art. 58 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001.

Art. 126. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades Técnicas e Administrativas da AGU - GDAGU devida aos servidores integrantes do PEC-AGU quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo, ressalvado o disposto no art. 134, em

função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional.

§ 1º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional, para fins de atribuição da Gratificação de Desempenho de que trata o *caput* deste artigo.

§ 2º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho referida no *caput* serão estabelecidos em atos dos dirigentes máximos dos órgãos em que se der a lotação dos servidores de que trata o art. 118, observada a legislação vigente.

§ 3º No caso da avaliação individual o Advogado-Geral da União poderá dar diretrizes e editar normas complementares.

§ 4º A GDAGU será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, nos respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo XXXVII, produzindo efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

§ 5º A pontuação máxima da GDAGU será assim distribuída:

I - até vinte pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional.

§ 6º Os valores a serem pagos a título de GDAGU serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos

auferidos nas avaliações de desempenho institucional e individual pelo valor do ponto constante do Anexo XXXVII, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

Art. 127. A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou da entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e as atividades prioritárias, conforme regulamento.

Art. 128. 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, conforme regulamento.

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

§ 2º O servidor beneficiário da GDAGU que obtiver pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) do limite máximo de pontos na avaliação de desempenho individual perceberá 50% (cinquenta por cento) da gratificação de desempenho no período.

Art. 129. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo único. O período avaliativo e os efeitos financeiros decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no *caput*, conforme definido em regulamento, para

fins de unificação dos ciclos de avaliação de diversas gratificações de desempenho.

Art. 130. Os ocupantes dos cargos do PEC-AGU que, na data de publicação desta Lei, já tenham sido avaliados e percebam gratificação de desempenho com base na pontuação obtida na última avaliação, terão a GDAGU calculada com base no número de pontos obtidos multiplicado pelo valor do ponto constante do Anexo XXXVII, de acordo com a respectiva classe e padrão, até o início dos efeitos financeiros de nova avaliação.

Art. 131. Até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação de desempenho individual, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou de cessão sem direito à percepção da GDAGU, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 132. Nos seguintes casos o servidor perceberá a gratificação no valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação:

I - 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 GDAGU;

II - retorno ao exercício das atividades inerentes a suas atribuições em virtude de exoneração de cargo de Natureza Especial ou de cargo em comissão; ou

III - retorno de requisição pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em lei, com direito à percepção da GDAGU.

Art. 133. Os titulares de cargos do PEC-AGU em efetivo exercício nos órgãos de lotação referidos no § 3º do art. 118, quando investidos em cargos em comissão de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4, ou equivalentes, perceberão a GDAGU calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do órgão no período.

Art. 134. O servidor que não se encontrar em exercício das atividades inerente ao seu cargo na AGU, somente fará jus à GDAGU:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAGU calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de lotação; e

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal distintos dos indicados no inciso I e investido em cargo em comissão de Natureza Especial, do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDAGU em valor correspondente à pontuação máxima da parcela individual, somada ao resultado da avaliação institucional do órgão ou entidade de exercício.

Parágrafo único. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* será:

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

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

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Art. 135. A GDAGU não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

Art. 136. A GDAGU 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.

Art. 137. A GDAGU integrará os proventos de aposentadoria e de pensão, observadas as seguintes regras:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDAGU será correspondente a cinquenta pontos, considerados o nível, a classe e o padrão do servidor;

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

a) quando percebida por período igual ou superior a sessenta meses e ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos arts. 3º, 6º e 6º-A 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, aplicar-se-á a média dos valores recebidos nos últimos sessenta meses;

b) quando percebida por período inferior a sessenta meses, ao servidor de que trata a alínea a deste inciso aplicar-se-ão os pontos constantes do inciso I do *caput* deste artigo; e

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

Art. 138. É facultado aos servidores, aposentados e pensionistas que estejam sujeitos ao disposto nos arts. 3º, 6 ou 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, referentes ao Plano Especial de Cargos de Apoio da Advocacia-Geral da União, optar pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, nos termos dos arts. 139 e 140.

Art. 139. Os servidores de que trata o art. 138 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: 67% (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: 84% (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 acordo firmado por um pensionista condiciona os demais, ressalvada a possibilidade de os demais pensionistas manifestarem rejeição, a qualquer momento, ao termo firmado.

§ 5º Eventual diferença entre o valor que o servidor ou 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. 140. Para as aposentadorias e pensões já instituídas na data de entrada em vigor desta Lei, o prazo para a opção, em caráter irretratável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos nos termos dos incisos I a III do *caput* do art. 139, será contado da 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. 139.

§ 3º Eventual diferença entre o valor que o aposentado ou pensionista recebia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do *caput* do art. 139 será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 141. Para fins do disposto no § 5º do art. 139 e no § 3º do art. 140, será considerado o valor do ponto vigente a partir de 1º de janeiro de 2017.

Art. 142. A opção de que tratam os arts. 139 e 140 somente será válida com a assinatura de termo de opção na forma do Anexo XXXVIII, que incluirá a expressa concordância do servidor, aposentado ou pensionista com:

I - a forma, os prazos e os percentuais definidos nos arts. 139 e 140;

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, salvo em caso de comprovado erro material.

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

Art. 143. A aplicação das disposições relativas à estrutura remuneratória dos titulares dos cargos integrantes do PEC-AGU aos servidores ativos, aos inativos e aos pensionistas abrangidos pelo disposto nos arts. 3º, 6º ou 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, não poderá implicar redução de remuneração, de proventos e de pensões.

§ 1º Na hipótese de redução de remuneração, de provento ou de pensão em decorrência da aplicação do disposto nesta Lei, eventual diferença será paga a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos ou das remunerações previstas nesta Lei, da concessão

de reajuste ou vantagem de qualquer natureza e da implantação dos valores constantes dos Anexos XXXVI e XXXVII.

§ 2º A VPNI estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente da revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 144. Os titulares de cargos do PEC-AGU somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora dos órgãos de lotação da AGU nas seguintes hipóteses:

I - requisição para a Presidência ou Vice-Presidência da República e outros casos previstos em leis específicas; e

II - cessão para o exercício de cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes, em órgãos ou entidades da União.

Art. 145. É vedada a redistribuição de cargos do PEC-AGU para órgãos distintos dos previstos no § 3º do art. 1º de lotação e a redistribuição de cargos ocupados dos Quadros de Pessoal de quaisquer órgãos da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, para o Quadro de Pessoal da AGU, ressalvado o disposto no art. 2º desta Lei.

Art. 146. Fica automaticamente fixado o exercício nos órgãos da Advocacia-Geral da União e da Procuradoria-Geral Federal dos servidores integrantes de Carreiras estruturadas, de Planos de Carreiras, de Planos de Carreiras e Cargos ou de Planos Especiais de Cargos cedidos ao órgão ou por ele requisitados até 31 de agosto de 2015, e que tenham permanecido ininterruptamente nessa condição até a publicação desta Lei, sem prejuízo da percepção da

remuneração e das demais vantagens relacionadas ao cargo que ocupem.

Parágrafo único. O servidor ocupante de cargo de que trata o *caput* poderá apresentar manifestação irretratável contrária à fixação do exercício, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da data de publicação desta Lei.

Art. 147. A Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º

.....

§ 17. A GDAA não poderá ser paga cumulativamente com outras gratificações ou vantagens que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas, independentemente da denominação ou da base de cálculo.

§ 18. A GDAA não será devida aos servidores de que trata o art. 1º da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, cedidos à Advocacia-Geral da União ou por aquele órgão requisitados.”(NR)

Art. 148. Os cargos de nível superior e intermediário enquadrados no PEC-AGU nos termos desta Lei poderão ser transpostos para os cargos referidos nos incisos I e II do art. 118, conforme o caso, desde que verificada a compatibilidade da natureza e das atribuições do cargo de origem com as atribuições previstas nos incisos I e II do *caput* do art. 121 e no Anexo XXXV e do nível de escolaridade exigido para ingresso.

§ 1º Cada caso deverá ser instruído pelo órgão de recursos humanos da Advocacia-Geral da União com a documentação necessária para comprovar que o cargo ocupado pelo servidor atende ao disposto no *caput*.

§ 2º As transposições serão formalizadas em ato do Advogado-Geral da União que deverá ser publicado em Boletim de Serviço da Advocacia-Geral da União.

§ 3º Os ocupantes daqueles cargos que não atenderem ao disposto no *caput* permanecerão integrando o PEC-AGU.

§ 4º Os cargos de nível superior e intermediário a que se refere o inciso III do art. 1º que estiverem vagos e que vierem a vagar serão transformados, respectivamente, em cargos de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica e de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica.

§ 5º Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo, de nível superior, de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo que vierem a integrar o PEC-AGU farão jus à Estrutura Remuneratória Especial de que trata o art. 19 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010.

CAPÍTULO XXII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 149. A criação dos cargos a que se referem os arts. 3º, 42, 43, 46 e 47 ocorrerá sem aumento de despesa, pela compensação entre os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos vagos extintos e os

valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos e das funções criadas.

Parágrafo único. Ficam extintos os cargos efetivos vagos nos quantitativos relacionados no Anexo XXX, com vistas à compensação de que trata o *caput*.

Art. 150. O provimento dos cargos criados por esta Lei deverá ocorrer de forma gradual, mediante autorização do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, observada a disponibilidade orçamentária, nos termos do § 1º do art. 169 da Constituição Federal.

Parágrafo único. O disposto no *caput* não se aplica aos cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que tratam os arts. 42 e 43, até o limite do Quadro de Lotação aprovado para cada instituição federal de ensino, observada a disponibilidade orçamentária.

Art. 151. Esta Lei entra em vigor:

I - na data de sua publicação quanto aos arts. 1º a 16, 40 a 89, 92 e 93, 105 a 108 e 113 a 119; e

II - em 1º de agosto de 2016, ou na data de publicação desta Lei, se posterior, nas hipóteses em que não estiver especificada outra data de vigência no corpo desta Lei ou nos Anexos.

Art. 152. Ficam revogados:

I - o art. 9º e a alínea a do § 1º do art. 29 da Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972;

II - o inciso VI do § 1º do art. 1º da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993;

III - o § 3º do art. 7º-A e o parágrafo único do art. 12 da Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998;

IV - o parágrafo único do art. 7º-A e o parágrafo único do art. 7º-B da Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002;

V - o parágrafo único do art. 3º-D e o parágrafo único do art. 3º-E da Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002;

VI - o § 2º do art. 19 da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004;

VII - o parágrafo único do art. 4º e o parágrafo único do art. 5º da Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005;

VIII - o parágrafo único do art. 19-J e o § 6º do art. 32 da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006;

IX - o inciso IV do parágrafo único do art. 1º, o § 6º do art. 7º e o § 7º do art. 17 da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006;

X - o § 2º do art. 35 da Lei nº 11.776, de 17 de setembro de 2008;

XI - o parágrafo único do art. 151 da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008;

XII - o § 2º do art. 240, o § 2º do art. 241 e o art. 246 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;

XIII - o § 3º do art. 10 da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009;

XIV - o § 2º do art. 31 da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009;

XV - o inciso IV do § 12 do art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010;

XVI - o art. 2º da Lei nº 12.856, de 2 de setembro de 2013; e

XVII - os Anexos I e III da Lei nº 12.800, de 23 de abril de 2013.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, de junho de 2016.

GIACOBBO
2º Vice-Presidente no exercício da Presidência

ANEXO I

ESTRUTURA DO CARGO DE ANALISTA TÉCNICO DE PESSOAL E DE LOGÍSTICA

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Analista Técnico de Pessoal e de Logística	Especial	V
		IV
		III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	III
		II
		I

ANEXO II

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DA CARREIRA DE PESSOAL E DE LOGÍSTICA

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO VENCIMENTO BÁSICO			
		EFEITOS FINANCEIROS			
		A partir de 1º de janeiro 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
D	V	14.414,21	15.134,92	15.853,82	16.567,25
	IV	13.859,81	14.552,80	15.244,06	15.930,04
	III	13.326,74	13.993,08	14.657,75	15.317,35
	II	12.692,14	13.326,74	13.959,76	14.587,95
	I	12.087,75	12.692,14	13.295,01	13.893,29
C	VI	11.512,14	12.087,75	12.661,92	13.231,70
	V	11.069,37	11.622,84	12.174,92	12.722,79
	IV	10.643,62	11.175,80	11.706,65	12.233,45
	III	10.234,25	10.745,96	11.256,40	11.762,94
	II	9.840,63	10.332,66	10.823,46	11.310,52
	I	9.462,14	9.935,25	10.407,17	10.875,50
B	VI	9.098,21	9.553,12	10.006,90	10.457,21
	V	8.919,82	9.365,81	9.810,68	10.252,16
	IV	8.744,92	9.182,16	9.618,32	10.051,14
	III	8.573,45	9.002,12	9.429,72	9.854,06
	II	8.405,34	8.825,61	9.244,83	9.660,84
	I	8.240,53	8.652,56	9.063,55	9.471,41
A	III	7.923,59	8.319,77	8.714,96	9.107,13
	II	7.692,80	8.077,44	8.461,12	8.841,87
	I	7.468,74	7.842,18	8.214,68	8.584,34

ANEXO III

TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE
ATIVIDADE DE PESSOAL E DE LOGÍSTICA

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAPL			
		EFEITOS FINANCEIROS			
		A partir de 1º de janeiro 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
D	V	36,04	37,84	39,63	41,42
	IV	34,65	36,38	38,11	39,83
	III	33,32	34,98	36,64	38,29
	II	31,73	33,32	34,90	36,47
	I	30,22	31,73	33,24	34,73
C	VI	28,78	30,22	31,65	33,08
	V	27,67	29,06	30,44	31,81
	IV	26,61	27,94	29,27	30,58
	III	25,59	26,86	28,14	29,41
	II	24,60	25,83	27,06	28,28
	I	23,66	24,84	26,02	27,19
B	VI	22,75	23,88	25,02	26,14
	V	22,30	23,41	24,53	25,63
	IV	21,86	22,96	24,05	25,13
	III	21,43	22,51	23,57	24,64
	II	21,01	22,06	23,11	24,15
	I	20,60	21,63	22,66	23,68
A	III	19,81	20,80	21,79	22,77
	II	19,23	20,19	21,15	22,10
	I	18,67	19,61	20,54	21,46

ANEXO IV

**ESTRUTURA DE CLASSES DA CARREIRA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
ESCALONADA EM PADRÕES - VENCIMENTO BÁSICO**

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO VENCIMENTO BÁSICO			
		EFEITOS FINANCEIROS			
		A partir de 1º de agosto 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
S	III	8.670,02	9.119,49	9.552,67	9.982,54
	II	8.540,07	8.982,44	9.409,11	9.832,52
	I	8.413,38	8.848,75	9.269,07	9.686,18
C	VI	8.222,42	8.647,85	9.058,62	9.466,26
	V	8.103,62	8.522,95	8.927,79	9.329,54
	IV	7.987,24	8.400,55	8.799,57	9.195,55
	III	7.874,62	8.282,00	8.675,40	9.065,79
	II	7.765,02	8.166,56	8.554,47	8.939,42
	I	7.657,69	8.053,47	8.436,01	8.815,63
B	VI	7.495,60	7.882,70	8.257,13	8.628,70
	V	7.394,89	7.777,10	8.146,51	8.513,10
	IV	7.297,03	7.673,72	8.038,22	8.399,94
	III	7.201,28	7.573,22	7.932,95	8.289,93
	II	7.107,60	7.474,87	7.829,92	8.182,27
	I	7.017,35	7.379,31	7.729,83	8.077,67
A	V	6.880,38	7.235,55	7.579,23	7.920,30
	IV	6.795,58	7.146,27	7.485,72	7.822,58
	III	6.712,69	7.058,99	7.394,29	7.727,03
	II	6.630,99	6.972,95	7.304,17	7.632,86
	I	6.551,85	6.889,54	7.216,79	7.541,55

ANEXO V

TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (GDATI)

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDATI			
		EFEITOS FINANCEIROS			
		A partir de 1º de agosto 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
S	III	37,16	39,08	40,94	42,78
	II	36,60	38,50	40,33	42,14
	I	36,06	37,92	39,72	41,51
C	VI	35,24	37,06	38,82	40,57
	V	34,73	36,53	38,27	39,99
	IV	34,23	36,00	37,71	39,41
	III	33,75	35,49	37,18	38,85
	II	33,28	35,00	36,66	38,31
	I	32,82	34,51	36,15	37,78
B	VI	32,12	33,78	35,38	36,97
	V	31,69	33,33	34,91	36,48
	IV	31,27	32,89	34,45	36,00
	III	30,86	32,46	34,00	35,53
	II	30,46	32,04	33,56	35,07
	I	30,07	31,63	33,13	34,62
A	V	29,49	31,01	32,48	33,94
	IV	29,12	30,63	32,08	33,52
	III	28,77	30,25	31,69	33,12
	II	28,42	29,88	31,30	32,71
	I	28,08	29,53	30,93	32,32

ANEXO VI
TERMO DE OPÇÃO

Nome:		Cargo:	
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:		Unidade Pagadora:
	Cidade:		Estado:
Servidor ativo ()	Aposentado ()	Pensionista ()	
<p>Venho, nos termos do art. 4º da Lei nº _____, de _____ de _____, optar pela continuação da percepção dos valores constantes da Estrutura Remuneratória Especial, instituída pela Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010.</p> <p>Local e data _____, _____ / _____ / _____.</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinatura</p>			
<p>Recebido em: _____ / _____ / _____.</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC</p>			

ANEXO VII

(Anexo III à Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006)

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE
CARGOS DA SUFRAMA

a) Vencimento básico para os cargos de nível superior

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
ESPECIAL	III	5.315,28	11.313,15	12.337,82	13.362,49	14.387,16
	II	5.156,46	11.018,17	11.957,08	12.895,99	13.834,91
	I	5.002,39	10.732,29	11.649,63	12.566,98	13.484,32
C	VI	4.852,92	10.455,31	11.351,07	12.246,84	13.142,61
	V	4.707,92	10.185,70	11.060,32	11.934,94	12.809,57
	IV	4.567,25	9.924,62	10.778,07	11.631,51	12.484,95
	III	4.430,78	9.671,91	10.504,13	11.336,35	12.168,57
	II	4.298,39	9.426,04	10.237,42	11.048,81	11.860,20
	I	4.169,96	9.186,85	9.977,79	10.768,72	11.559,65
B	VI	4.045,36	8.955,53	9.725,93	10.496,32	11.266,72
	V	3.924,49	8.730,58	9.480,79	10.231,00	10.981,21
	IV	3.807,23	8.513,20	9.243,11	9.973,02	10.702,94
	III	3.693,47	8.301,88	9.011,82	9.721,77	10.431,71
	II	3.583,11	8.096,49	8.786,78	9.477,07	10.167,35
	I	3.476,05	7.896,90	8.567,83	9.238,77	9.909,70
A	V	3.372,19	7.702,97	8.354,84	9.006,71	9.658,58
	IV	3.271,43	7.515,91	8.148,55	8.781,18	9.413,82
	III	3.173,68	7.334,27	7.947,93	8.561,60	9.175,27
	II	3.078,85	7.157,90	7.752,85	8.347,80	8.942,75
	I	2.986,85	6.986,70	7.563,41	8.140,12	8.716,83

b) Vencimento básico para os cargos de nível intermediário

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
ESPECIAL	III	2.349,93	4.842,08	5.321,93	5.801,78	6.281,62
	II	2.280,38	4.733,64	5.202,74	5.671,84	6.140,94
	I	2.212,89	4.628,26	5.086,91	5.545,57	6.004,23
C	VI	2.154,71	4.533,17	4.982,41	5.431,64	5.880,87
	V	2.098,07	4.440,62	4.880,69	5.320,75	5.760,81
	IV	2.042,91	4.350,56	4.781,69	5.212,83	5.643,96
	III	1.989,20	4.262,93	4.685,39	5.107,84	5.530,29
	II	1.936,90	4.177,72	4.591,73	5.005,73	5.419,74
	I	1.885,98	4.094,88	4.500,68	4.906,48	5.312,28
B	VI	1.840,16	4.018,14	4.416,33	4.814,53	5.212,72
	V	1.795,45	3.943,50	4.334,30	4.725,10	5.115,90
	IV	1.751,83	3.870,96	4.254,56	4.638,17	5.021,78
	III	1.709,27	3.800,47	4.177,09	4.553,71	4.930,33
	II	1.667,75	3.732,01	4.101,85	4.471,69	4.841,53
	I	1.627,23	3.664,56	4.027,72	4.390,87	4.754,03
A	V	1.587,85	3.599,25	3.955,93	4.312,61	4.669,29
	IV	1.549,42	3.535,88	3.886,28	4.236,69	4.587,09
	III	1.511,93	3.474,45	3.818,77	4.163,08	4.507,40
	II	1.475,34	3.413,92	3.752,24	4.090,56	4.428,87
	I	1.439,64	3.355,28	3.687,79	4.020,29	4.352,80

c) Vencimento básico para os cargos de nível auxiliar

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
ESPECIAL	III	1.288,80	2.478,95	2.602,90	2.721,85	2.844,34
	II	1.251,87	2.427,75	2.549,14	2.665,63	2.785,58
	I	1.216,00	2.378,50	2.497,42	2.611,55	2.729,07

ANEXO VIII

(Anexo III-A à Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006)

VALORES DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DA SUFRAMA -
GDSUFRAMA PARA OS OCUPANTES DOS CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE
CARGOS DA SUFRAMA

a) Valor do ponto da GDSUFRAMA para os cargos de nível superior

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDSUFRAMA				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
ESPECIAL	III	30,77	12,57	13,71	14,85	15,99
	II	30,17	12,24	13,29	14,33	15,37
	I	29,59	11,92	12,94	13,96	14,98
C	VI	29,03	11,62	12,61	13,61	14,60
	V	28,48	11,32	12,29	13,26	14,23
	IV	27,95	11,03	11,98	12,92	13,87
	III	27,44	10,75	11,67	12,60	13,52
	II	26,94	10,47	11,37	12,28	13,18
	I	26,45	10,21	11,09	11,97	12,84
B	VI	25,98	9,95	10,81	11,66	12,52
	V	25,52	9,70	10,53	11,37	12,20
	IV	25,08	9,46	10,27	11,08	11,89
	III	24,65	9,22	10,01	10,80	11,59
	II	24,23	9,00	9,76	10,53	11,30
	I	23,82	8,77	9,52	10,27	11,01
A	V	23,42	8,56	9,28	10,01	10,73
	IV	23,04	8,35	9,05	9,76	10,46
	III	22,67	8,15	8,83	9,51	10,19
	II	22,31	7,95	8,61	9,28	9,94
	I	21,96	7,76	8,40	9,04	9,69

b) Valor do ponto da GDSUFRAMA para os cargos de nível intermediário

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDSUFRAMA				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
ESPECIAL	III	24,97	5,38	5,91	6,45	6,98
	II	24,58	5,26	5,78	6,30	6,82
	I	24,20	5,14	5,65	6,16	6,67
C	VI	23,83	5,04	5,54	6,04	6,53
	V	23,47	4,93	5,42	5,91	6,40
	IV	23,12	4,83	5,31	5,79	6,27
	III	22,78	4,74	5,21	5,68	6,14
	II	22,45	4,64	5,10	5,56	6,02
	I	22,13	4,55	5,00	5,45	5,90
B	VI	21,82	4,46	4,91	5,35	5,79
	V	21,52	4,38	4,82	5,25	5,68
	IV	21,23	4,30	4,73	5,15	5,58
	III	20,95	4,22	4,64	5,06	5,48
	II	20,68	4,15	4,56	4,97	5,38
	I	20,41	4,07	4,48	4,88	5,28
A	V	20,15	4,00	4,40	4,79	5,19
	IV	19,90	3,93	4,32	4,71	5,10
	III	19,66	3,86	4,24	4,63	5,01
	II	19,42	3,79	4,17	4,55	4,92
	I	19,19	3,73	4,10	4,47	4,84

c) Valor do ponto da GDSUFRAMA para os cargos de nível auxiliar

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDSUFRAMA				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
ESPECIAL	III	13,22	2,75	2,89	3,02	3,16
	II	13,05	2,70	2,83	2,96	3,10
	I	12,89	2,64	2,77	2,90	3,03

ANEXO IX

(Anexo III-B à Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006)

VALOR DA GRATIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO PARA OS CARGOS DE NÍVEL
SUPERIOR DA SUFRAMA A PARTIR DE 1º DE AGOSTO DE 2016

CLASSE	PADRÃO	VALOR DA GQ	
		GQ I	GQ II
ESPECIAL	III	531,53	1063,06
	II	531,53	1063,06
	I	531,53	1063,06
C	VI	531,53	1063,06
	V	531,53	1063,06
	IV	531,53	1063,06
	III	531,53	1063,06
	II	531,53	1063,06
	I	531,53	1063,06
B	VI	531,53	1063,06
	V	531,53	1063,06
	IV	531,53	1063,06
	III	531,53	1063,06
	II	531,53	1063,06
	I	531,53	1063,06
A	V	531,53	1063,06
	IV	531,53	1063,06
	III	531,53	1063,06
	II	531,53	1063,06
	I	531,53	1063,06

ANEXO X
(Anexo XLV à Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012)

**TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO E DE VALOR DAS GRATIFICAÇÕES E
RETRIBUIÇÕES PARA O CARGO DE MÉDICO**

66

Tabela XI - Plano Especial de Cargos da Suframa

a) Vencimento básico para os cargos de Médico do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA, de que trata a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, com jornada de 40 horas semanais.

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		Até 31 de julho de 2016	A partir de 1º de agosto 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
S	III	6.766,00	13.524,68	14.749,66	15.974,64	17.199,61
	II	6.581,72	13.216,96	14.343,24	15.469,53	16.595,81
	I	6.402,46	12.916,00	14.020,00	15.123,99	16.227,99
C	VI	6.215,98	12.612,05	13.692,60	14.773,15	15.853,69
	V	6.046,68	12.327,21	13.385,72	14.444,23	15.502,74
	IV	5.881,98	12.049,92	13.086,13	14.122,33	15.158,53
	III	5.721,78	11.780,05	12.793,67	13.807,28	14.820,90
	II	5.565,94	11.516,05	12.507,35	13.498,65	14.489,94
	I	5.414,34	11.259,12	12.228,47	13.197,81	14.167,15
B	VI	5.256,64	10.983,18	11.928,01	12.872,83	13.817,66
	V	5.113,46	10.740,30	11.663,20	12.586,10	13.509,00
	IV	4.974,18	10.504,01	11.404,62	12.305,22	13.205,83
	III	4.838,70	10.272,86	11.151,35	12.029,85	12.908,34
	II	4.706,90	10.048,01	10.904,68	11.761,35	12.618,02
	I	4.578,70	9.829,36	10.664,48	11.499,60	12.334,72
A	V	4.445,34	9.592,97	10.404,78	11.216,60	12.028,41
	IV	4.324,26	9.385,27	10.175,25	10.965,23	11.755,22
	III	4.206,48	9.183,36	9.951,74	10.720,12	11.488,51
	II	4.091,90	8.987,11	9.734,10	10.481,10	11.228,09
	I	3.980,44	8.795,08	9.521,06	10.247,04	10.973,02

b) Vencimento básico para os cargos de Médico do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA, de que trata a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, com jornada de 20 horas semanais.

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		Até 31 de julho de 2016	A partir de 1º de agosto 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
S	III	3.383,00	8.290,32	9.041,21	9.792,09	10.542,97
	II	3.290,86	8.106,80	8.797,62	9.488,45	10.179,27
	I	3.201,23	7.926,67	8.604,20	9.281,73	9.959,27
C	VI	3.107,99	7.748,41	8.412,26	9.076,11	9.739,96
	V	3.023,34	7.577,68	8.228,36	8.879,03	9.529,71
	IV	2.940,99	7.411,40	8.048,73	8.686,05	9.323,38
	III	2.860,89	7.249,50	7.873,29	8.497,07	9.120,86
	II	2.782,97	7.090,54	7.700,89	8.311,25	8.921,60
	I	2.707,17	6.935,79	7.532,92	8.130,05	8.727,18
B	VI	2.624,32	6.760,75	7.342,34	7.923,94	8.505,53
	V	2.556,73	6.619,76	7.188,59	7.757,42	8.326,25
	IV	2.487,09	6.477,36	7.032,72	7.588,08	8.143,44
	III	2.419,35	6.337,51	6.879,47	7.421,43	7.963,39
	II	2.353,45	6.201,50	6.730,22	7.258,95	7.787,68
	I	2.289,35	6.069,26	6.584,91	7.100,57	7.616,22
A	V	2.222,67	5.922,76	6.423,97	6.925,19	7.426,41
	IV	2.162,13	5.796,66	6.284,58	6.772,50	7.260,42
	III	2.103,24	5.674,14	6.148,90	6.623,66	7.098,43
	II	2.045,95	5.555,12	6.016,85	6.478,58	6.940,31
	I	1.990,22	5.438,21	5.887,10	6.335,99	6.784,89

c) Valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA - GDM-SUFRAMA para os cargos de Médico do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA, de que trata a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, com jornada de 40 horas semanais.

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDM-SUFRAMA				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		Até 31 de julho de 2016	A partir de 1º de agosto 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
S	III	32,67	15,03	16,39	17,75	19,11
	II	32,23	14,69	15,94	17,19	18,44
	I	31,79	14,35	15,58	16,80	18,03
C	VI	31,40	14,01	15,21	16,41	17,62
	V	30,98	13,70	14,87	16,05	17,23
	IV	30,57	13,39	14,54	15,69	16,84
	III	30,17	13,09	14,22	15,34	16,47
	II	29,77	12,80	13,90	15,00	16,10
	I	29,38	12,51	13,59	14,66	15,74
B	VI	28,91	12,20	13,25	14,30	15,35
	V	28,54	11,93	12,96	13,98	15,01
	IV	28,18	11,67	12,67	13,67	14,67
	III	27,82	11,41	12,39	13,37	14,34
	II	27,47	11,16	12,12	13,07	14,02
	I	27,13	10,92	11,85	12,78	13,71
A	V	26,71	10,66	11,56	12,46	13,36
	IV	26,38	10,43	11,31	12,18	13,06
	III	26,06	10,20	11,06	11,91	12,77
	II	25,75	9,99	10,82	11,65	12,48
	I	25,44	9,77	10,58	11,39	12,19

d) Valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA - GDM-SUFRAMA para os cargos de Médico do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA, de que trata a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, com jornada de 20 horas semanais.

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDM-SUFRAMA				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		Até 31 de julho de 2016	A partir de 1º de agosto 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
S	III	27,67	9,21	10,05	10,88	11,71
	II	27,23	9,01	9,78	10,54	11,31
	I	26,79	8,81	9,56	10,31	11,07
C	VI	26,40	8,61	9,35	10,08	10,82
	V	25,98	8,42	9,14	9,87	10,59
	IV	25,57	8,23	8,94	9,65	10,36
	III	25,17	8,06	8,75	9,44	10,13
	II	24,77	7,88	8,56	9,23	9,91
	I	24,38	7,71	8,37	9,03	9,70
B	VI	23,91	7,51	8,16	8,80	9,45
	V	23,54	7,36	7,99	8,62	9,25
	IV	23,18	7,20	7,81	8,43	9,05
	III	22,82	7,04	7,64	8,25	8,85
	II	22,47	6,89	7,48	8,07	8,65
	I	22,13	6,74	7,32	7,89	8,46
A	V	21,71	6,58	7,14	7,69	8,25
	IV	21,38	6,44	6,98	7,53	8,07
	III	21,06	6,30	6,83	7,36	7,89
	II	20,75	6,17	6,69	7,20	7,71
	I	20,44	6,04	6,54	7,04	7,54

.....” (NR)

ANEXO XI

Cargos a serem transformados em cargos de Engenheiro nos termos do art. 53 desta Lei

Grupo Cargo	Carreira/Plano	Cargo	Código
CPST-422	Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - CPST Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006	Engenheiro Agrimensor	422052 476006
CPST-422		Engenheiro Agrônomo	422053 476007
CPST-422		Engenheiro Operacional	422055 476008
PECC-442	Plano Especial de Cargos da Cultura Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005	Engenheiro Agrônomo	442036 476007
PECC-442		Engenheiro Civil	442037 476010
PECC-442		Engenheiro Elétrico	442038 476011
PECSU-474	Plano Especial de Cargos da SUFRAMA Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006	Engenheiro Agrônomo	474009 476007
PECSU-474		Engenheiro Civil	474010 476010
PECSU-474		Engenheiro Florestal	474012 476009
PECSU-474		Engenheiro Operacional	474013 476008
PGPE-480	Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006	Engenheiro Agrimensor	480107 476006
PGPE-480		Engenheiro Agrônomo	480108 476007
PGPE-480		Engenheiro Civil	480109 476010
PGPE-480		Engenheiro de Minas	480110
PGPE-480		Engenheiro de Operações	480111 476013
PGPE-480		Engenheiro de Pesca	480112 476014
PGPE-480		Engenheiro Elétrico	480113 476011
PGPE-480		Engenheiro Eletrônico	480114
PGPE-480		Engenheiro Florestal	480115 476009
PGPE-480		Engenheiro Mecânico	480116 476016
PGPE-480		Engenheiro Químico	480118 476017
PECMF-489	Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda – PECFAZ	Engenheiro Agrimensor	489024 476006

Grupo Cargo	Carreira/Plano	Cargo	Código
PECMF-489	Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009	Engenheiro Agrônomo	489025 476007
PECMF-489		Engenheiro de Operações	489026 476013
CSS-434	Carreira do Seguro Social Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004	Engenheiro Agrimensor	434029 476006
CSS-434		Engenheiro Civil	434057 476010

ANEXO XII
(Anexo II à Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972)

FATORES DE CONVERSÃO DA RETRIBUIÇÃO BÁSICA

País ou Região	Posto	Fator de Conversão
Afeganistão	Cabul	138,58
África do Sul	Cidade do Cabo - FCG	90,22
	Pretória	94,64
Albânia	Tirana	83,72
Alemanha	Berlim - FCG	99,58
	Frankfurt	96,46
	Munique	96,46
Angola	Luanda - FCG	125,06
Antártica	Antártica	99,86
Antigua e Barbuda	Saint John's	89,18
Arábia Saudita	Jeddah (Jiddah) - FCG	95,68
	Riade	95,68
Argélia	Argel	83,20
Argentina	Buenos Aires	72,28
	Córdoba - FCG	84,50
	Mendoza	84,50
	Paso de Los Libres	117,52
	Puerto Iguazu	117,52
Armênia	Ierevan	98,80
Austrália	Camberra - FCG	97,50
	Sidney	98,02
Áustria	Viena - FCG	93,34
Azerbaijão	Baku	119,60
Bahamas	Nassau - FCG	89,70
Bangladesh	Daca	92,04
Barbados	Bridgetown	90,48

Belarus	Minsk	85,02
Bélgica	Bruxelas - FCG	89,44
Belize	Belmopan	105,56
Benin	Cotonou - FCG	106,86
Bolívia	Cobija	111,80
	Cochabamba	111,80
	Guayaramerin	111,80
	La Paz - FCG	86,06
	Puerto Suarez	111,80
	Santa Cruz de la Sierra	111,80
Bósnia e Herzegovina	Sarajevo	86,32
Botsuana	Gaborone	98,80
Bulgária	Sófia	94,12
Burkina Faso	Uagadougou	109,72
Cabo Verde	Praia	94,38
Camarões	Iaundé	113,88
Canadá	Montreal - FCG	95,94
	Ottawa	91,26
	Toronto	96,98
	Vancouver	96,98
Catar	Doha	83,46
Cazaquistão	Astana	97,24
Chile	Santiago - FCG	86,06
China	Cantão - FCG	103,48
	Hong-Kong	95,94
	Pequim	99,32
	Xangai	107,64
Chipre	Nicósia	109,72
Cingapura	Cingapura	132,60
Colômbia	Bogotá - FCG	101,14
	Leticia	108,42

República Democrática do Congo	Kinshasa	95,94
República do Congo	Brazzaville	111,80
Coreia do Norte	Pyongyang	88,92
Coreia do Sul	Inchon - FCG	86,32
	Seul	86,32
Croácia	Zagreb	103,22
Costa do Marfim	Abidjan - FCG	110,76
Costa Rica	São José	87,88
Cuba	Havana	100,88
Dinamarca	Copenhague - FCG	116,48
Dominica	Roseau	89,18
Egito	Cairo	103,48
El Salvador	São Salvador	87,88
Emirados Árabes Unidos	Abu-Dhabi	95,68
Equador	Quito - FCG	81,12
Eslováquia	Bratislava	109,72
Eslovênia	Liubliana	100,88
Espanha	Barcelona - FCG	108,68
	Madrid	93,60
Estônia	Talin	96,72
Etiópia	Adis-Abeba	91,00
EUA	Atlanta	74,10
	Boston - FCG	76,70
	Chicago	80,34
	Hartford	76,70
	Houston	74,10
	Los Angeles	81,90
	Miami	78,52
	Nova York	78,52
	San Juan - FCG - Porto Rico	76,70

	São Francisco	80,34
	Washington	76,70
Filipinas	Manila	85,80
Finlândia	Helsinki	101,92
França	Paris - FCG	82,68
Gabão	Libreville	115,96
Gana	Acra	108,42
Geórgia	Tbilisi	98,80
Granada	Saint George's	89,18
Grécia	Atenas	100,88
Guatemala	Guatemala	94,64
Guiana	Georgetown - FCG	93,86
	Lethem	108,42
Guiana Francesa	Caïena - FCG	108,68
	Saint Georges L'oyapock	108,68
Guiné	Conacri	100,62
Guiné Bissau	Bissau	105,04
Guiné Equatorial	Malabo	106,08
Haiti	Porto Príncipe- FCG	106,34
Honduras	Tegucigalpa	87,88
Hungria	Budapeste	106,34
Índia	Mumbai	100,36
	Nova Delhi - FCG	100,36
Indonésia	Jakarta	80,08
Irã	Teerã	82,94
Iraque	Bagdá	138,58
Irlanda	Dublin	92,30
Israel	Tel-Aviv - FCG	95,68
Itália	Milão	109,72
	Roma - FCG	100,36
Jamaica	Kingston - FCG	99,32

Japão	Hamamatsu	119,34
	Nagoya - FCG	119,34
	Tóquio	108,94
Jordânia	Amã	111,02
Kuaite	Kuaite	83,46
Libano	Beirute	91,00
Libéria	Monróvia	95,68
Líbia	Trípoli	74,88
Malásia	Kuala Lumpur	79,82
Malawi	Lilongue	105,56
Mali	Bamako	106,34
Marrocos	Rabat	96,72
Mauritânia	Nuakchott	109,72
México	México - FCG	92,82
Myanmar	Yangon	92,30
Moçambique	Maputo	92,04
Namíbia	Windhoek - FCG	90,22
Nepal	Katmandu	92,04
Nicarágua	Manágua	80,60
Nigéria	Abuja	93,86
	Lagos - FCG	93,86
Noruega	Oslo	106,86
Nova Zelândia	Wellington	102,18
Omã	Mascate	83,46
Palestina	Ramallah	99,84
Panamá	Panamá	83,72
Paquistão	Islamabad	102,18
Países Baixos	Amsterdã - FCG	87,62
	Haia	87,62
	Roterdã	100,62
Paraguai	Assunção	76,18

	Ciudad del Este	85,28
	Concepcion - FCG	124,02
	Encarnación	116,22
	Pedro Juan Caballero	94,38
	Salto del Guairá	124,02
Peru	Iquitos - FCG	105,82
	Lima	89,44
Polônia	Varsóvia	89,18
Portugal	Faro	105,56
	Lisboa	91,00
	Porto - FCG	105,56
Quênia	Nairobi	105,04
Reino Unido	Londres - FCG	89,18
República Dominicana	São Domingos	83,72
República Tcheca	Praga	105,30
Romênia	Bucareste	91,00
Rússia	Moscou	106,86
Santa Lúcia	Castries	89,18
Santa Sé	Vaticano	100,36
São Cristóvão e Névis	Basse-Terre	89,18
São Tomé e Príncipe	São Tomé	85,54
São Vicente e Granadinas	Kingstown	89,18
Senegal	Dacar	109,72
Serra Leoa	Freetown	120,38
Sérvia	Belgrado	94,12
Síria	Damasco	110,24
Sri Lanka	Colombo	100,36
Sudão	Cartum - FCG	103,74
Sudão do Sul	Juba- FCG	103,74
Suécia	Estocolmo - FCG	93,60
Suíça	Berna - FCG	117,26

	Genebra	103,48
	Zurique	122,72
Suriname	Paramaribo	97,24
Tailândia	Bangkok	93,08
Taiwan, Província da China	Taipe	108,94
Tanzânia	Dar-es-Salaam	105,56
Timor Leste	Dili	86,84
Togo	Lomé	111,80
Trinidad e Tobago	Port-of-Spain	115,96
Tunísia	Túnis	85,80
Turquia	Ancara - FCG	94,64
	Istambul	103,22
Ucrânia	Kiev	85,02
Uruguai	Artigas	123,50
	Chui	94,38
	Montevideu - FCG	80,08
	Rio Branco	123,50
	Rivera	92,04
Venezuela	Caracas - FCG	85,54
	Ciudad Guayana	97,24
	Puerto Ayacucho	108,42
	Santa Elena do Uairén	108,42
Vietnã	Hanoi	78,26
Zâmbia	Lusaca	109,20
Zimbábue	Harare	93,60

ANEXO XIII

TABELA DE VALOR DA VANTAGEM PECUNIÁRIA ESPECÍFICA DA POLÍCIA MILITAR E CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DOS EXTINTOS TERRITÓRIOS FEDERAIS - VPEXT

Em R\$

POSTO OU GRADUAÇÃO	A PARTIR DE AGOSTO DE 2016	A PARTIR DE JANEIRO DE 2017	A PARTIR DE JANEIRO DE 2018	A PARTIR DE JANEIRO DE 2019
OFICIAIS SUPERIORES				
Coronel	1.121,81	2.243,62	3.365,43	4.487,23
Tenente-Coronel	1.075,74	2.151,48	3.227,21	4.302,95
Major	992,97	1.985,93	2.978,90	3.971,86
OFICIAIS INTERMEDIÁRIOS				
Capitão	841,39	1.682,79	2.524,18	3.365,58
OFICIAIS SUBALTERNOS				
Primeiro-Tenente	760,41	1.520,83	2.281,24	3.041,65
Segundo-Tenente	710,43	1.420,86	2.131,29	2.841,72
PRAÇAS ESPECIAIS				
Aspirante-a-Oficial	631,50	1.263,01	1.894,51	2.526,01
Cadete (último ano) da Academia de Polícia Militar ou Bombeiro Militar	388,96	777,92	1.166,88	1.555,85
Cadete (demais anos) da Academia de Polícia Militar ou Bombeiro Militar	275,87	551,74	827,61	1.103,48
PRAÇAS GRADUADOS				
Subtenente	610,90	1.221,80	1.832,69	2.443,59
Primeiro-Sargento	553,04	1.106,09	1.659,13	2.212,17
Segundo-Sargento	518,31	1.036,62	1.554,93	2.073,23
Terceiro-Sargento	464,54	929,09	1.393,63	1.858,17
Cabo	407,61	815,22	1.222,83	1.630,44
DEMAIS PRAÇAS				
Soldado - 1ª Classe	390,44	780,89	1.171,33	1.561,77
Soldado - 2ª Classe	275,87	551,74	827,61	1.103,48

ANEXO XIV

TERMO DE OPÇÃO PELA MANUTENÇÃO DA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA
ANTERIOR**Dados Pessoais**

Nome		
CPF	Data de Nascimento:	Identidade/Orgão Emissor:
Endereço:		
Bairro:	Cidade:	UF:
CEP:	Telefone e DDD:	Celular e DDD:
Endereço de e-mail:		
Nome da mãe:		

Dados Funcionais

Posto ou Graduação:	Data de ingresso:
Posto ou Graduação atual:	
Corporação Militar:	Matrícula:
<p>Venho, nos termos do disposto no art. 103 da Lei nº < nº da Lei >, de <data de promulgação da Lei>, apresentar manifestação de opção, em caráter irretratável, pela manutenção da estrutura remuneratória anterior.</p> <p>Declaro estar ciente que ao fazer esta opção, não farei jus à Vantagem Pecuniária Específica da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais – VPExt.</p> <p>Local e data: _____, ____/____/____</p>	
Assinatura do requerente	
Data: ____/____/____	
Carimbo e assinatura do responsável pelo recebimento do termo de opção.	

ANEXO XV
(Anexo I-A à Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002)

“TABELAS DE SOLDO E ESCALONAMENTO VERTICAL DOS POLICIAIS MILITARES E BOMBEIROS MILITARES DOS EX-TERRITÓRIOS FEDERAIS DO AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA, E DO ANTIGO DISTRITO FEDERAL DE QUE TRATA O ART. 65

TABELA I – SOLDO

POSTO OU GRADUAÇÃO	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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	3.370,76	3.539,30	3.707,42	3.874,25
Tenente-Coronel	3.067,23	3.235,93	3.397,73	3.559,12	3.719,28
Major	2.929,85	3.090,99	3.245,54	3.399,70	3.552,69
OFICIAIS INTERMEDIÁRIOS					
Capitão	2.434,62	2.568,52	2.696,95	2.825,05	2.952,18
OFICIAIS SUBALTERNOS					
Primeiro-Tenente	2.249,31	2.373,02	2.491,67	2.610,02	2.727,47
Segundo-Tenente	2.079,97	2.194,37	2.304,09	2.413,53	2.522,14
PRAÇAS ESPECIAIS					
Aspirante a Oficial	1.792,42	1.891,00	1.985,55	2.079,86	2.173,46
Cadete (último ano) da Academia de Polícia Militar ou Bombeiro Militar	706,10	744,94	782,19	819,34	856,21
Cadete (demais anos) da Academia de Polícia Militar ou Bombeiro Militar	501,62	529,21	555,67	582,06	608,26
PRAÇAS GRADUADOS					
Subtenente	1.613,49	1.702,24	1.787,35	1.872,25	1.956,50
Primeiro-Sargento	1.405,82	1.483,14	1.557,29	1.631,26	1.704,67
Segundo-Sargento	1.201,33	1.267,41	1.330,78	1.393,99	1.456,72
Terceiro-Sargento	1.070,34	1.129,21	1.185,67	1.241,99	1.297,87
Cabo	801,95	846,06	888,36	930,56	972,44
DEMAIS PRAÇAS					
Soldado - 1ª Classe	706,10	744,94	782,19	819,34	856,21
Soldado - 2ª Classe	501,62	529,21	555,67	582,06	608,26

.....” (NR)

ANEXO XVI

(Anexo XVII à Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006)

VALORES DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL DE FUNÇÃO MILITAR - GEFM

a) Quadro I

POSTO	Em R\$				
	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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	2.504,26	2.641,99	2.774,09	2.905,86	3.036,63
Tenente- Coronel	2.408,81	2.541,30	2.668,36	2.795,11	2.920,89
Major	2.049,85	2.162,59	2.270,72	2.378,58	2.485,61
OFICIAIS INTERMEDIÁRIOS					
Capitão	1.687,86	1.780,69	1.869,73	1.958,54	2.046,67
OFICIAIS SUBALTERNOS					
Primeiro- Tenente	1.404,37	1.481,61	1.555,69	1.629,58	1.702,92
Segundo- Tenente	1.307,55	1.379,46	1.448,43	1.517,23	1.585,51

b) Quadro II

GRADUAÇÃO	Em R\$				
	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
PRAÇAS ESPECIAIS					
Aspirante a Oficial	1.143,15	1.206,02	1.266,33	1.326,48	1.386,17
Cadete (último ano) da Academia de Polícia Militar ou Bombeiro Militar	429,37	452,99	475,64	498,23	520,65
Cadete (demais anos) da Academia de Polícia Militar ou Bombeiro Militar	339,31	357,97	375,87	393,73	411,44
PRAÇAS GRADUADOS					
Subtenente	1.111,44	1.172,57	1.231,20	1.289,68	1.347,72
Primeiro-Sargento	983,62	1.037,72	1.089,60	1.141,36	1.192,72
Segundo-Sargento	787,68	831,00	872,55	914,00	955,13
Terceiro-Sargento	714,70	754,01	791,71	829,32	866,64
Cabo	553,47	583,91	613,11	642,23	671,13
DEMAIS PRAÇAS					
Soldado - 1ª Classe	501,47	529,05	555,50	581,89	608,08
Soldado - 2ª Classe	339,31	357,97	375,87	393,73	411,44

ANEXO XVII

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

VALOR DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO À FUNÇÃO MILITAR DOS
ANTIGOS TERRITÓRIOS FEDERAIS DE RONDÔNIA, RORAIMA E
AMAPÁ E DO ANTIGO DISTRITO FEDERAL - GFM

a) Quadro I

		Em R\$				
OFICIAIS	POSTO	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
SUPERIORES	Coronel	694,57	732,77	769,41	805,96	842,23
	Tenente-Coronel					
	Major					
INTERMEDIÁRIOS	Capitão					
SUBALTERNOS	Primeiro-Tenente	463,05	488,52	512,94	537,31	561,49
	Segundo-Tenente					

b) Quadro II

		Em R\$				
PRAÇAS	GRADUAÇÃO	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
ESPECIAIS	Aspirante a Oficial	463,05	488,52	512,94	537,31	561,49
	Cadete (último ano) da Academia de Polícia Militar ou Bombeiro Militar					
	Cadete (demais anos) da Academia de Polícia Militar ou Bombeiro Militar					
	Subtenente	463,05	488,52	512,94	537,31	561,49
	Primeiro-					

GRADUADOS	Sargento					
	Segundo-Sargento					
	Terceiro-Sargento					
	Cabo					
DEMAIS PRAÇAS	Soldado - 1ª Classe					
	Soldado - 2ª Classe					

ANEXO XVIII
(Anexo I à Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007)

CARGOS COMISSIONADOS DE NATUREZA ESPECIAL E DO GRUPO-DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIORES, CARGOS DE DIREÇÃO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO, CARGOS COMISSIONADOS DE DIREÇÃO, DE GERÊNCIA EXECUTIVA, DE ASSESSORIA E DE ASSISTÊNCIA DAS AGÊNCIAS REGULADORAS E CARGOS ESPECIAIS DE TRANSIÇÃO GOVERNAMENTAL

a) CARGOS DE NATUREZA ESPECIAL - NES

DENOMINAÇÃO	VALOR UNITÁRIO (EM REAIS)				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
Comandante da Marinha	14.289,85	15.075,79	15.829,58	16.581,49	17.327,65
Comandante do Exército	14.289,85	15.075,79	15.829,58	16.581,49	17.327,65
Comandante da Aeronáutica	14.289,85	15.075,79	15.829,58	16.581,49	17.327,65
Secretário-Geral do Ministério da Defesa	14.289,85	15.075,79	15.829,58	16.581,49	17.327,65
Chefe do Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas	14.289,85	15.075,79	15.829,58	16.581,49	17.327,65
Secretário-Geral de Contencioso	14.289,85	15.075,79	15.829,58	16.581,49	17.327,65
Secretário-Geral de Consultoria	14.289,85	15.075,79	15.829,58	16.581,49	17.327,65
Subdefensor Público Geral da União	13.974,20	14.742,78	15.479,92	16.215,22	16.944,90
Presidente da Agência Espacial Brasileira	14.289,85	15.075,79	15.829,58	16.581,49	17.327,65
Demais cargos de natureza especial da estrutura da Presidência da República e dos Ministérios	14.289,85	15.075,79	15.829,58	16.581,49	17.327,65
Assessor Chefe da Assessoria Especial do Presidente da República	13.974,20	14.742,78	15.479,92	16.215,22	16.944,90

b) GRUPO-DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIORES - DAS

CARGO	VALOR UNITÁRIO (EM REAIS)				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
DAS 101.6 e 102.6	13.974,20	14.742,78	15.479,92	16.215,22	16.944,90
DAS 101.5 e 102.5	11.235,00	11.852,93	12.445,57	13.036,74	13.623,39
DAS 101.4 e 102.4	8.554,70	9.025,21	9.476,47	9.926,60	10.373,30
DAS 101.3 e 102.3	4.688,79	4.946,67	5.194,01	5.440,72	5.685,55
DAS 101.2 e 102.2	2.837,53	2.993,59	3.143,27	3.292,58	3.440,75
DAS 101.1 e 102.1	2.227,85	2.350,38	2.467,90	2.585,13	2.701,46

c) CARGOS DE DIREÇÃO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO - CD

CARGO	VALOR UNITÁRIO (EM REAIS)				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
CD-1	11.111,90	11.723,05	12.309,21	12.893,89	13.474,12
CD-2	9.288,86	9.799,75	10.289,74	10.778,50	11.263,53
CD-3	7.292,19	7.693,26	8.077,92	8.461,62	8.842,39
CD-4	5.295,51	5.586,77	5.866,10	6.144,74	6.421,26

d) CARGOS COMISSONADOS DE DIREÇÃO, DE GERÊNCIA EXECUTIVA, DE ASSESSORIA E DE ASSISTÊNCIA DAS AGÊNCIAS REGULADORAS

CARGO	VALOR UNITÁRIO (EM REAIS)				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
CD I	14.376,03	15.166,71	15.925,04	16.681,48	17.432,15
CD II	13.657,23	14.408,37	15.128,79	15.847,41	16.560,54
CGE I	12.938,41	13.650,03	14.332,53	15.013,32	15.688,92
CGE II	11.500,81	12.133,36	12.740,03	13.345,18	13.945,71
CGE III	10.782,01	11.375,02	11.943,77	12.511,10	13.074,10
CGE IV	7.188,00	7.583,34	7.962,51	8.340,73	8.716,06
CA I	11.500,81	12.133,36	12.740,03	13.345,18	13.945,71
CA II	10.782,01	11.375,02	11.943,77	12.511,10	13.074,10
CA III	3.001,72	3.166,81	3.325,16	3.483,10	3.639,84
CAS I	2.270,70	2.395,59	2.515,37	2.634,85	2.753,42
CAS II	1.967,94	2.076,18	2.179,99	2.283,53	2.386,29

e) CARGOS ESPECIAIS DE TRANSIÇÃO GOVERNAMENTAL - CETG

Em R\$

CARGO	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
CETG - VII	14.289,85	15.075,79	15.829,58	16.581,49	17.327,65
CETG - VI	13.974,20	14.742,78	15.479,92	16.215,22	16.944,90
CETG - V	11.235,00	11.852,93	12.445,57	13.036,74	13.623,39
CETG - IV	8.554,70	9.025,21	9.476,47	9.926,60	10.373,30
CETG - III	4.688,79	4.946,67	5.194,01	5.440,72	5.685,55
CETG - II	2.837,53	2.993,59	3.143,27	3.292,58	3.440,75
CETG - I	2.227,85	2.350,38	2.467,90	2.585,13	2.701,46

ANEXO XIX

(Anexo II à Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007)

FUNÇÕES COMMISSIONADAS TÉCNICAS, GRATIFICAÇÕES TEMPORÁRIAS DO SISTEMA DE PROTEÇÃO DA AMAZÔNIA, FUNÇÕES COMMISSIONADAS DO INSS, FUNÇÕES COMMISSIONADAS DO BANCO CENTRAL, GRATIFICAÇÃO POR SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO, CARGOS COMMISSIONADOS TÉCNICOS DAS AGÊNCIAS REGULADORAS, FUNÇÕES COMMISSIONADAS DO DNPM, FUNÇÕES COMMISSIONADAS DO INPI, FUNÇÕES COMMISSIONADAS DO FNDE, FUNÇÕES COMMISSIONADAS DO DNIT - FCDNIT E FUNÇÕES COMMISSIONADAS DO DPRF - FCPRF

a) FUNÇÕES COMMISSIONADAS TÉCNICAS - FCT

Tabela I

Em R\$

FCT	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016		A PARTIR DE 1º DE AGOSTO DE 2016		A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017	
	VALOR UNITÁRIO	VALOR DA OPÇÃO	VALOR UNITÁRIO	VALOR DA OPÇÃO	VALOR UNITÁRIO	VALOR DA OPÇÃO
FCT 1	5.752,42	1.725,73	6.068,80	1.820,64	6.372,24	1.911,68
FCT 2	4.824,76	1.447,43	5.090,12	1.527,04	5.344,63	1.603,39
FCT 3	4.046,70	1.294,94	4.269,27	1.366,16	4.482,73	1.434,47
FCT 4	3.394,12	1.154,00	3.580,80	1.217,47	3.759,84	1.278,34
FCT 5	2.846,76	1.053,30	3.003,33	1.111,23	3.153,50	1.166,79
FCT 6	2.387,71	955,08	2.519,03	1.007,61	2.644,99	1.057,99
FCT 7	2.002,64	881,16	2.112,79	929,62	2.218,42	976,11
FCT 8	1.679,69	823,05	1.772,07	868,32	1.860,68	911,73
FCT 9	1.408,81	774,84	1.486,29	817,46	1.560,61	858,33
FCT 10	1.181,62	732,61	1.246,61	772,90	1.308,94	811,55
FCT 11	991,06	693,74	1.045,57	731,90	1.097,85	768,49
FCT 12	831,25	665,00	876,97	701,58	920,82	736,65
FCT 13	697,20	627,48	735,55	661,99	772,32	695,09
FCT 14	584,76	584,76	616,92	616,92	647,77	647,77
FCT 15	490,47	490,47	517,45	517,45	543,32	543,32

Tabela II

FCT	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018		A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2019	
	VALOR UNITÁRIO	VALOR DA OPÇÃO	VALOR UNITÁRIO	VALOR DA OPÇÃO
FCT 1	6.674,92	2.002,48	6.975,30	2.092,59
FCT 2	5.598,50	1.679,55	5.850,43	1.755,13
FCT 3	4.695,66	1.502,61	4.906,97	1.570,22
FCT 4	3.938,43	1.339,07	4.115,66	1.399,32
FCT 5	3.303,29	1.222,22	3.451,94	1.277,22
FCT 6	2.770,62	1.108,24	2.895,30	1.158,12
FCT 7	2.323,80	1.022,47	2.428,37	1.068,48
FCT 8	1.949,06	955,04	2.036,77	998,02
FCT 9	1.634,74	899,10	1.708,30	939,56
FCT 10	1.371,11	850,10	1.432,81	888,35
FCT 11	1.149,99	805,00	1.201,74	841,22
FCT 12	964,56	771,64	1.007,96	806,37
FCT 13	809,01	728,11	845,41	760,87
FCT 14	678,54	678,54	709,07	709,07
FCT 15	569,13	569,13	594,74	594,74

b) GRATIFICAÇÕES TEMPORÁRIAS DO SISTEMA DE PROTEÇÃO DA AMAZÔNIA - SIPAM-GTS

Em R\$

NÍVEL	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
GTS - 3	3.363,99	3.549,01	3.726,46	3.903,47	4.079,12
GTS - 2	2.632,68	2.777,48	2.916,35	3.054,88	3.192,35
GTS - 1	2.193,90	2.314,56	2.430,29	2.545,73	2.660,29

c) FUNÇÕES COMISSIONADAS DO INSS

Em R\$

NÍVEL	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
FCINSS-1	1.336,72	1.410,24	1.480,75	1.551,09	1.620,89
FCINSS-2	1.702,51	1.796,15	1.885,96	1.975,54	2.064,44
FCINSS-3	2.813,28	2.968,01	3.116,41	3.264,44	3.411,34

d) FUNÇÕES COMISSIONADAS DO BANCO CENTRAL

TABELA I: DIREÇÃO/ASSESSORAMENTO

Em R\$

CÓDIGO	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
FDS-1/FDJ-1	8.380,34	8.841,26	9.283,32	9.724,28	10.161,87
FDE-1/FCA-1	7.108,25	7.499,20	7.874,16	8.248,19	8.619,36
FDE-2/FCA-2	5.473,44	5.774,48	6.063,20	6.351,20	6.637,01
FDT-1/FCA-3	3.627,66	3.827,18	4.018,54	4.209,42	4.398,84
FDO-1/FCA-4	2.871,49	3.029,42	3.180,89	3.331,99	3.481,92
FCA-5	1.158,49	1.222,21	1.283,32	1.344,27	1.404,77

TABELA II: SUPORTE

Em R\$

CÓDIGO	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
FST-1	796,47	840,28	882,29	924,20	965,79
FST-2	579,26	611,12	641,68	672,15	702,40
FST-3	434,44	458,33	481,25	504,11	526,80

e) GRATIFICAÇÃO POR SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

Em R\$

DENOMINAÇÃO	CÓDIGO	VALOR UNITÁRIO				
		ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
Coordenador Técnico	GSE-1	1.092,39	1.152,47	1.210,10	1.267,57	1.324,62
Coordenador de Informática	GSE-2	1.092,39	1.152,47	1.210,10	1.267,57	1.324,62
Assistente Técnico	GSE-3	585,20	617,39	648,26	679,05	709,60
Coordenador de Área	GSE-4	819,28	864,34	907,56	950,67	993,45
Coordenador de Subárea	GSE-5	585,20	617,39	648,26	679,05	709,60
Agente de Coleta Municipal	GSE-6	351,12	370,43	388,95	407,43	425,76
Coordenador Administrativo	GSE-7	819,28	864,34	907,56	950,67	993,45
Assistente Administrativo	GSE-8	585,20	617,39	648,26	679,05	709,60

f) CARGOS COMISSONADOS TÉCNICOS DAS AGÊNCIAS REGULADORAS

Em R\$

CÓDIGO	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
CCT V	2.733,25	2.883,58	3.027,76	3.171,58	3.314,30
CCT IV	1.997,35	2.107,20	2.212,56	2.317,66	2.421,96
CCT III	1.013,49	1.069,23	1.122,69	1.176,02	1.228,94
CCT II	893,45	942,59	989,72	1.036,73	1.083,38
CCT I	791,11	834,62	876,35	917,98	959,29

g) FUNÇÕES COMISSONADAS DO DNPM – FCDNPM

Em R\$

FUNÇÃO	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
FCDNPM-1	1.336,72	1.410,24	1.480,75	1.551,09	1.620,89
FCDNPM-2	1.702,51	1.796,15	1.885,96	1.975,54	2.064,44
FCDNPM-3	2.813,28	2.968,01	3.116,41	3.264,44	3.411,34
FCDNPM-4	5.132,83	5.415,14	5.685,89	5.955,97	6.223,99

h) FUNÇÕES COMISSONADAS DO INPI – FCINPI

Em R\$

FUNÇÃO	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
FCINPI-1	1.336,72	1.410,24	1.480,75	1.551,09	1.620,89
FCINPI-2	1.702,51	1.796,15	1.885,96	1.975,54	2.064,44
FCINPI-3	2.813,28	2.968,01	3.116,41	3.264,44	3.411,34
FCINPI-4	5.132,83	5.415,14	5.685,89	5.955,97	6.223,99

i) FUNÇÕES COMISSONADAS DO FNDE - FCFNDE

Em R\$

FUNÇÃO	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
FCFNDE-3	2.813,28	2.968,01	3.116,41	3.264,44	3.411,34
FCFNDE-2	1.702,51	1.796,15	1.885,96	1.975,54	2.064,44
FCFNDE-1	1.336,72	1.410,24	1.480,75	1.551,09	1.620,89

j) FUNÇÕES COMISSONADAS DO DNIT - FCDNIT

FUNÇÃO	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
FCDNIT-1	1.336,71	1.410,23	1.480,74	1.551,08	1.620,87
FCDNIT-2	1.702,52	1.796,16	1.885,97	1.975,55	2.064,45
FCDNIT-3	2.813,27	2.968,00	3.116,40	3.264,43	3.411,33

k) FUNÇÕES COMISSONADAS DO DEPARTAMENTO DE POLÍCIA RODoviÁRIA
FEDERAL - FCPRF

Em R\$

FUNÇÃO	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
FCPRF-1	1.336,71	1.410,23	1.480,74	1.551,08	1.620,87
FCPRF-2	1.702,52	1.796,16	1.885,97	1.975,55	2.064,45
FCPRF-3	2.813,27	2.968,00	3.116,40	3.264,43	3.411,33
FCPRF-4	5.132,83	5.415,14	5.685,89	5.955,97	6.223,99

ANEXO XX

(Anexo III à Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007)

FUNÇÕES GRATIFICADAS, GRATIFICAÇÕES E FUNÇÕES COMISSONADAS

a) FUNÇÃO GRATIFICADA (Lei nº 8.216, de 13 de agosto de 1991)

Tabela I

NÍVE L	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016			A PARTIR DE 1º DE AGOSTO DE 2016			A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017		
	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL
FG-1	166,66	276,65	443,31	175,83	291,87	467,69	184,62	306,46	491,08
FG-2	128,21	212,83	341,04	135,26	224,54	359,80	142,02	235,76	377,79
FG-3	98,61	163,70	262,31	104,03	172,70	276,74	109,24	181,34	290,57

Tabela II

NÍVEL	A PARTIR DE 1ª DE JANEIRO DE 2018			A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2019		
	VENC	GRAT. (*)	TOTAL	VENC	GRAT. (*)	TOTAL
FG-1	193,39	321,02	514,40	202,09	335,46	537,55
FG-2	148,77	246,96	395,73	155,47	258,07	413,54
FG-3	114,42	189,95	304,38	119,57	198,50	318,07

(*) GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE PELO DESEMPENHO DE FUNÇÃO (ART. 15 DA LEI DELEGADA Nº 13, de 27 de agosto de 1992).

a) GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

Tabela I

NÍVEL	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016			A PARTIR DE 1ª DE AGOSTO DE 2016			A PARTIR DE 1ª DE JANEIRO DE 2017		
	VENC	GRAT (*)	TOTAL	VENC	GRAT (*)	TOTAL	VENC	GRAT (*)	TOTAL
I - Auxiliar	200,01	332,01	532,02	211,01	350,27	561,28	221,56	367,78	589,35
II - Especialista	239,98	398,36	638,34	253,18	420,27	673,45	265,84	441,28	707,12
III - Secretário	280,78	466,10	746,88	296,22	491,74	787,96	311,03	516,32	827,36
IV - Assistente	320,10	531,37	851,47	337,71	560,60	898,30	354,59	588,63	943,22
V - Supervisor	358,49	595,10	953,59	378,21	627,83	1.006,04	397,12	659,22	1.056,34

Tabela II

NÍVEL	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018			A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2019		
	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL
I - Auxiliar	232,09	385,25	617,34	242,53	402,59	645,12
II - Especialista	278,47	462,24	740,71	291,00	483,05	774,04
III - Secretário	325,81	540,85	866,66	340,47	565,19	905,66
IV - Assistente	371,43	616,58	988,02	388,15	644,33	1.032,48
V - Supervisor	415,98	690,54	1.106,52	434,70	721,61	1.156,31

(*) GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE PELO DESEMPENHO DE FUNÇÃO (ART. 15 DA LEI DELEGADA Nº 13, de 27 de agosto de 1992).

c) GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS ÓRGÃOS INTEGRANTES DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

Tabela I

NÍVEL	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016			A PARTIR DE 1º DE AGOSTO DE 2016			A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017		
	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL
Auxiliar	138,88	230,54	369,42	146,52	243,22	389,74	153,84	255,38	409,23
Secretário/Especialista	166,66	276,65	443,31	175,83	291,87	467,69	184,62	306,46	491,08
Assistente	200,01	332,01	532,02	211,01	350,27	561,28	221,56	367,78	589,35
Supervisor	239,98	398,36	638,34	253,18	420,27	673,45	265,84	441,28	707,12

Tabela II

NÍVEL	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018			A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2019		
	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL
Auxiliar	161,15	267,51	428,66	168,40	279,55	447,95
Secretário/Especialista	193,39	321,02	514,40	202,09	335,46	537,55
Assistente	232,09	385,25	617,34	242,53	402,59	645,12
Supervisor	278,47	462,24	740,71	291,00	483,05	774,04

(*) GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE PELO DESEMPENHO DE FUNÇÃO (ART. 15 DA LEI DELEGADA Nº 13, de 27 de agosto de 1992).

d) GRATIFICAÇÃO DE EXERCÍCIO EM CARGO DE CONFIANÇA NOS ÓRGÃOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA E NO MINISTÉRIO DA DEFESA DEVIDA AOS MILITARES (art. 11 da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992)

Em R\$

GRUPO	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
A	1.430,76	1.509,45	1.584,92	1.660,21	1.734,92
B	1.300,34	1.371,86	1.440,45	1.508,87	1.576,77
C	1.181,28	1.246,25	1.308,56	1.370,72	1.432,40
D	1.073,54	1.132,58	1.189,21	1.245,70	1.301,76
E	977,15	1.030,89	1.082,44	1.133,85	1.184,88
F	888,31	937,17	984,03	1.030,77	1.077,15

e) GRATIFICAÇÃO PELA REPRESENTAÇÃO DE GABINETE

Tabela I

NÍVEL	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016			A PARTIR DE 1º DE AGOSTO DE 2016			A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017		
	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL
Oficial de Gabinete	34,56	57,37	91,93	36,46	60,53	96,99	38,28	63,55	101,84
Auxiliar de Gabinete	35,11	58,28	93,39	37,04	61,49	98,53	38,89	64,56	103,45

Tabela II

NÍVEL	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018			A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2019		
	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL	VENC.	GRAT. (*)	TOTAL
Oficial de Gabinete	40,10	66,57	106,67	41,91	69,57	111,47
Auxiliar de Gabinete	40,74	67,63	108,37	42,57	70,67	113,24

(*) GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE PELO DESEMPENHO DE FUNÇÃO (art. 15 da Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992).

f) FUNÇÕES GRATIFICADAS DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO

Tabela I

NÍVEL	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016				A PARTIR DE 1º DE AGOSTO DE 2016				A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017			
	VENC	GRAT (*)	AGE (**)	TOTAL	VENC	GRAT (*)	AGE (**)	TOTAL	VENC	GRAT (*)	AGE (**)	TOTAL
FG - 1	113,20	187,91	503,38	804,49	119,43	198,25	531,07	848,74	125,40	208,16	557,62	891,17
FG - 2	96,69	160,50	284,04	541,23	102,01	169,33	299,66	571,00	107,11	177,79	314,65	599,55
FG - 3	80,10	132,97	225,72	438,79	84,51	140,28	238,13	462,92	88,73	147,30	250,04	486,07
FG - 4	54,75	90,88	77,72	223,35	57,76	95,88	81,99	235,63	60,65	100,67	86,09	247,42
FG - 5	45,07	74,81	61,35	181,23	47,55	78,92	64,72	191,20	49,93	82,87	67,96	200,76
FG - 6	33,38	55,41	44,10	132,89	35,22	58,46	46,53	140,20	36,98	61,38	48,85	147,21
FG - 7	31,86	52,89		84,75	33,61	55,80	-	89,41	35,29	58,59	-	93,88
FG - 8	23,57	39,12		62,69	24,87	41,27	-	66,14	26,11	43,34	-	69,44
FG - 9	19,12	31,74		50,86	20,17	33,49	-	53,66	21,18	35,16	-	56,34

Tabela II

NÍVEL	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018				A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2019			
	VENC	GRAT (*)	AGE (**)	TOTAL	VENC	GRAT (*)	AGE (**)	TOTAL
FG - 1	131,35	218,04	584,11	933,50	137,26	227,86	610,39	975,51
FG - 2	112,20	186,24	329,59	628,03	117,24	194,62	344,42	656,29
FG - 3	92,95	154,29	261,92	509,16	97,13	161,24	273,70	532,07
FG - 4	63,53	105,45	90,18	259,17	66,39	110,20	94,24	270,83
FG - 5	52,30	86,81	71,19	210,29	54,65	90,71	74,39	219,76
FG - 6	38,73	64,30	51,17	154,20	40,48	67,19	53,47	161,14
FG - 7	36,97	61,37	-	98,34	38,63	64,13	-	102,77
FG - 8	27,35	45,39	-	72,74	28,58	47,44	-	76,02
FG - 9	22,19	36,83	-	59,02	23,18	38,49	-	61,67

(*) GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE PELO DESEMPENHO DE FUNÇÃO (art. 15 da Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992).

(**) ADICIONAL DE GESTÃO EDUCACIONAL.

g) GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DE FUNÇÃO DE GABINETE MILITAR - RMM

Em R\$

	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
Ajudante "A"	22,16	23,38	24,55	25,71	26,87
Ajudante "B"	44,29	46,73	49,06	51,39	53,71
Ajudante "C"	66,43	70,08	73,59	77,08	80,55
Ajudante "D"	88,59	93,46	98,14	102,80	107,42
Assistente/Adjunto	132,89	140,20	147,21	154,20	161,14
Assistente	177,21	186,96	196,30	205,63	214,88
Assessor e/ou Secretário	354,42	373,91	392,61	411,26	429,76
Subchefe/Assessor Chefe	398,71	420,64	441,67	462,65	483,47
Chefe	443,00	467,37	490,73	514,04	537,18

h) GRATIFICAÇÃO TEMPORÁRIA - GT (art. 17 da Lei nº 9.028, de 12 de abril de 1995)

Em R\$

	VALOR UNITÁRIO				
GRATIFICAÇÃO TEMPORÁRIA - GT	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
GT I	555,77	586,34	615,65	644,90	673,92
GT II	401,39	423,47	444,64	465,76	486,72
GT III	247,01	260,60	273,63	286,62	299,52
GT IV	185,26	195,45	205,22	214,97	224,64

i) FUNÇÃO COMISSIONADA DE COORDENAÇÃO DE CURSO

Em R\$

FUNÇÃO COMISSIONADA DE COORDENAÇÃO DE CURSO	VALOR UNITÁRIO				
	ATÉ 31 DE JULHO DE 2016	A PARTIR DE 1º DE AGOSTO 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
NÍVEL ÚNICO	810,81	855,40	898,17	940,84	983,18

ANEXO XXI

(Anexo VIII à Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006)

VALOR MÁXIMO DA GSISTE

a) Órgãos centrais

Em R\$

NÍVEL DO CARGO	VALOR MÁXIMO DA GSISTE				
	A partir de 1º de janeiro de 2015	A partir de 1º de janeiro 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
Superior	2.894,00	3.053,00	3.206,00	3.358,00	3.509,00
Intermediário	1.852,00	1.954,00	2.052,00	2.149,00	2.246,00
Auxiliar	660,00	696,00	731,00	766,00	800,00

b) Órgãos setoriais, seccionais e correlatos

Em R\$

NÍVEL DO CARGO	VALOR MÁXIMO DA GSISTE				
	A partir de 1º de janeiro de 2015	A partir de 1º de janeiro 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
Superior	2.605,00	2.748,00	2.885,00	3.022,00	3.158,00
Intermediário	1.667,00	1.759,00	1.847,00	1.935,00	2.022,00
Auxiliar	594,00	627,00	658,00	689,00	720,00

ANEXO XXII

(Anexo IX à Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006)

VALOR MÁXIMO DA SOMA DA GSISTE COM A REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR
(excluídas as vantagens pessoais e a retribuição pelo exercício de cargo ou função
comissionada)

Em R\$

NÍVEL DO CARGO	VALOR MÁXIMO DA SOMA DA GSISTE				
	A partir de 1º de janeiro de 2015	A partir de 1º de janeiro 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
Superior	10.900,00	12.526,00	13.185,00	13.812,00	14.434,00
Intermediário	7.100,00	8.160,00	8.589,00	8.997,00	9.402,00
Auxiliar	3.500,00	4.023,00	4.234,00	4.436,00	4.636,00

ANEXO XXIII

(Anexo CLIX à Lei nº 11.907 de 2 de fevereiro de 2009)

**VALOR DA GRATIFICAÇÃO DO SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DOS RECURSOS
DE INFORMAÇÃO E INFORMÁTICA - GSISP**

Em R\$

NÍVEL DO CARGO	VALOR DA GSISP A PARTIR DE				
	1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Superior	3.704,00	3.908,00	4.103,00	4.298,00	4.491,00
Intermediário	2.269,00	2.394,00	2.514,00	2.633,00	2.751,00

ANEXO XXIV

(Anexo CLX à Lei nº 11.907 de 2 de fevereiro de 2009)

VALOR MÁXIMO DA SOMA DA GSISP COM A REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR
(excluídas as vantagens pessoais e a retribuição pelo exercício de cargo ou função
comissionada)

Em R\$

NÍVEL DO CARGO	VALOR MÁXIMO DA SOMA DA GSISP COM A REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR				
	1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Superior	11.710,00	13.457,00	14.165,00	14.838,00	15.506,00
Intermediário	6.870,00	7.895,00	8.311,00	8.706,00	9.098,00

ANEXO XXV

(Anexo CLXII à Lei nº 11.907 de 2 de fevereiro de 2009)

VALOR DA GRATIFICAÇÃO TEMPORÁRIA DE ATIVIDADE EM
ESCOLA DE GOVERNO – GAEG

Em R\$

NÍVEL DO CARGO	VALOR DA GAEG				
	1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Superior	2.894,00	3.053,00	3.206,00	3.358,00	3.509,00
Intermediário	1.852,00	1.954,00	2.052,00	2.149,00	2.246,00
Auxiliar	660,00	696,00	731,00	766,00	800,00

ANEXO XXVI

(Anexo CLXIII à Lei nº 11.907 de 2 de fevereiro de 2009)

VALOR MÁXIMO DA SOMA DA GAEG COM A REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR
(excluídas as vantagens pessoais e a retribuição pelo exercício de cargo ou função
comissionada)

Em R\$

NÍVEL DO CARGO	VALOR MÁXIMO DA SOMA DA GAEG COM A REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR				
	1ª JAN 2015	1ª AGO 2016	1ª JAN 2017	1ª JAN 2018	1ª JAN 2019
Superior	10.900,00	12.526,00	13.185,00	13.812,00	14.434,00
Intermediário	6.550,00	7.528,00	7.924,00	8.301,00	8.675,00
Auxiliar	3.500,00	4.023,00	4.234,00	4.436,00	4.636,00

ANEXO XXVII

(Anexo II à Lei nº 11.319, de 6 de julho de 2006)

**VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DE JUIZ-PRESIDENTE E
JUIZ DO TRIBUNAL MARÍTIMO**

CARGOS	VENCIMENTO BÁSICO				
	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
	1ª JAN 2015	1ª AGO 2016	1ª JAN 2017	1ª JAN 2018	1ª JAN 2019
Juiz-Presidente Juiz do Tribunal Marítimo	13.985,24	14.754,43	15.492,15	16.228,03	16.958,29

ANEXO XXVIII
(Anexo III à Lei nº 11.319, de 6 de julho de 2006)

VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE
ATIVIDADE DO TRIBUNAL MARÍTIMO - GDATM

CARGOS	VALOR DO PONTO DA GDATM				
	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
	1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
Juiz-Presidente Juiz do Tribunal Marítimo	55,95	59,03	61,98	64,92	67,84

ANEXO XXIX

TERMO DE OPÇÃO

PLANO/CARREIRA/CARGO			
Nome:		Cargo:	
Matrícula SLAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:	
	Cidade:	Estado:	
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 arts. 120 a 124, 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 nesta 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 _____, _____/_____/_____. <div style="text-align: center;">_____ Assinatura</div> </p>			
<p>Recebido em: ____/____/_____. <div style="text-align: center;">_____ Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC</div> </p>			

ANEXO XXX

a) Cargos a serem extintos para compensação de cargos criados para atender às instituições federais de ensino básico, técnico e tecnológico

CARGO A SER EXTINTO	CÓDIGO	PLANO	NÍVEL	QUANTIDADE
Auxiliar de Enfermagem	701411	PCCTAE	C	605
Mestre de Edificações e Infraestrutura	701208	PCCTAE	D	30
Revisor de Texto Braille	701211	PCCTAE	D	206
Técnico em Agropecuária	701214	PCCTAE	D	354
Técnico em Alimentos e Laticínios	701215	PCCTAE	D	176
Técnico em Artes Gráficas	701217	PCCTAE	D	5
Técnico em Audiovisual	701221	PCCTAE	D	81
Técnico em Eletrotécnica	701230	PCCTAE	D	87
Técnico em Eletromecânica	701231	PCCTAE	D	1
Técnico em Enfermagem	701233	PCCTAE	D	100
Técnico em Instrumentação	701243	PCCTAE	D	5
Técnico de Laboratório/área	701244	PCCTAE	D	327
Técnico em Mecânica	701245	PCCTAE	D	50
Técnico em Metalurgia	701246	PCCTAE	D	1
Técnico em Química	701256	PCCTAE	D	30
Técnico em Radiologia	701257	PCCTAE	D	10
Técnico em Segurança do Trabalho	701262	PCCTAE	D	148
Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais	701266	PCCTAE	D	800
Administrador	701001	PCCTAE	E	46
Arquiteto e Urbanista	701004	PCCTAE	E	65
Arquivista	701005	PCCTAE	E	90
Assistente Técnico em Embarcações	701007	PCCTAE	E	29
Auditor	701009	PCCTAE	E	97
Comandante de Lancha	701013	PCCTAE	E	29
Comandante de Navio	701014	PCCTAE	E	21
Enfermeiro/área	701029	PCCTAE	E	37
Enfermeiro do Trabalho	701030	PCCTAE	E	42
Engenheiro de Segurança do Trabalho	701032	PCCTAE	E	80
Estatístico	701033	PCCTAE	E	18
Fisioterapeuta	701038	PCCTAE	E	39
Geógrafo	701040	PCCTAE	E	1
Geólogo	701041	PCCTAE	E	1
Matemático	701046	PCCTAE	E	6
Médico/área	701047	PCCTAE	E	300

Médico Veterinário	701048	PCCTAE	E	48
Museólogo	701052	PCCTAE	E	8
Odontólogo	701064	PCCTAE	E	150
Programador Visual	701066	PCCTAE	E	48
Publicitário	701067	PCCTAE	E	14
Relações Públicas	701072	PCCTAE	E	85
Zootecnista	701085	PCCTAE	E	47
Engenheiro Agrônomo	701086	PCCTAE	E	32
Farmacêutico	701087	PCCTAE	E	34
TOTAL				4.383

b) Cargos a serem extintos para compensação de cargos criados para atender às instituições federais de ensino superior

CARGO A SER EXTINTO	CÓDIGO	PLANO	NÍVEL	QUANTIDADE
Assistente de Alunos	701403	PCCTAE	C	22
Auxiliar de Enfermagem	701411	PCCTAE	C	195
Locutor	701439	PCCTAE	C	2
Operador de Luz	701451	PCCTAE	C	5
Programador de Rádio e Televisão	701457	PCCTAE	C	1
Técnico em Telefonia	701265	PCCTAE	D	1
Editor de Imagens	701206	PCCTAE	D	2
Mestre de Edificações e Infraestrutura	701208	PCCTAE	D	26
Técnico em Cartografia	701222	PCCTAE	D	1
Técnico em Cinematografia	701223	PCCTAE	D	6
Técnico em Enfermagem	701233	PCCTAE	D	51
Técnico em Higiene Dental	701241	PCCTAE	D	1
Técnico em Instrumentação	701243	PCCTAE	D	2
Técnico em Mecânica	701245	PCCTAE	D	31
Técnico em Metalurgia	701246	PCCTAE	D	2
Técnico em Mineração	701249	PCCTAE	D	3
Técnico em Música	701251	PCCTAE	D	3
Técnico em Radiologia	701257	PCCTAE	D	26
Técnico em Saneamento	701261	PCCTAE	D	2
Técnico em Som	701263	PCCTAE	D	1
Técnico em Estatística	701273	PCCTAE	D	1
Técnico em Manutenção de Áudio e Vídeo	701274	PCCTAE	D	1
Técnico de Laboratório	701473	PCCTAE	D	1
TOTAL				386

c) Cargos a serem extintos para compensação da criação de cargos efetivos e funções de confiança no Quadro de Pessoal de Órgãos e Entidades e no Órgão Central do SIPEC

QUADRO	CARGO A SER EXTINTO	CÓDIGO	PLANO / CARREIRA	NÍVEL	QUANTIDADE
MEC	Auxiliar de Enfermagem	701411	PCCTAE	C	252
IBRAM	Cenógrafo	442029	PEC Cult.	NS	1
IBRAM	Técnico Consultor	442061	PEC Cult.	NS	1
IBRAM	Técnico I	442077	PEC Cult.	NS	2
IBRAM	Analista III	442173	PEC Cult.	NS	1
IBRAM	Analista IV	442174	PEC Cult.	NS	1
IBRAM	Assistente Institucional II	442178	PEC Cult.	NS	3
IBRAM	Técnico IV	442207	PEC Cult.	NS	10
IBRAM	Assistente Institucional III	442179	PEC Cult.	NS	1
IBRAM	Técnico III	442206	PEC Cult.	NS	26
IBRAM	Assistente Técnico Administrativo II	442180	PEC Cult.	NS	1
IBRAM	Restaurador III	442194	PEC Cult.	NS	1
IBRAM	Técnico II	442205	PEC Cult.	NS	4
DNIT	Técnico de Suporte em Infraestrutura de Transportes	461003	CSIT	NI	358
IN	Administrador	490001	QPIN	NS	2
IN	Analista de Sistemas Socioeconômicos	490006	QPIN	NS	1
IN	Assistente Social	490008	QPIN	NS	1
IN	Médico	490015	QPIN	NS	5
IN	Odontólogo	490017	QPIN	NS	1
IN	Agente Administrativo	490028	QPIN	NI	19
IN	Agente de Analista de Sistemas Gráficos, Físicos e de Suporte	490029	QPIN	NI	5
IN	Artífice de Eletricidade e Comunicação	490035	QPIN	NI	3
IN	Artífice de Estrutura de Obras e Metalurgia	490037	QPIN	NI	2
IN	Auxiliar de Enfermagem	490040	QPIN	NI	1
SIPEC	Agente Administrativo	481004	PGPE	NI	36
MF	Agente Administrativo	489202	PECFAZ	NI	300
MS	Médico	422069	CPST	NS	1.574
MS	Agente Administrativo	422203	CPST	NI	1.998
MS	Auxiliar de Enfermagem	422268	CPST	NI	4.000
MD-CEX	Agente Administrativo	481004	PGPE	NI	764

FUNASA	Arquivista	422029	CPST	NS	5
FUNASA	Assistente Social	422033	CPST	NS	8
FUNASA	Bibliotecário	422036	CPST	NS	4
FUNASA	Enfermeiro	422050	CPST	NS	227
FUNASA	Farmacêutico	422060	CPST	NS	7
FUNASA	Médico	422069	CPST	NS	437
FUNASA	Médico de Saúde Pública	422071	CPST	NS	10
FUNASA	Odontólogo	422076	CPST	NS	60
FUNASA	Sanitarista	422099	CPST	NS	181
FUNASA	Técnico em Saúde	422123	CPST	NS	11
MP	Agente Administrativo	481004	PGPE	NI	211
MP	Orientador de Aprendizagem	481289	PGPE	NI	83
SIPEC	Agente Administrativo	481004	PGPE	NI	95
SIPEC	Auxiliar de Enfermagem	481110	PGPE	NI	148
SIPEC	Auxiliar de Enfermagem	10001	NM	NI	1
SIPEC	Auxiliar de Enfermagem	430106	CSST	NI	6
SIPEC	Auxiliar de Enfermagem	422268	CPST	NI	12
SIPEC	Desenhista	481177	PGPE	NI	14
SIPEC	Desenhista Projetista	481179	PGPE	NI	2
SIPEC	Especialista de Nível Médio	481203	PGPE	NI	11
SIPEC	Especialista de Nível Médio	422311	CPST	NI	1
SIPEC	Guarda de Endemias	422314	CPST	NI	32
SIPEC	Guarda de Endemias	430206	CSST	NI	3
SIPEC	Guarda de Endemias	481216	PGPE	NI	7
SIPEC	Pesquisador	480178	PGPE	NS	39
SIPEC	Pesquisador Assistente	33051	NS	NS	1
SIPEC	Professor de 1 e 2 Graus	60011	MAGSU	NS	92
SIPEC	Professor de 1 e 2 Graus	4002	MAG	NM	2
SIPEC	Professor de 1 Grau	481300	PGPE	NI	6
SIPEC	Professor do Magistério Superior	705001	CMS	NS	8
SIPEC	Técnico em Recursos Hídricos	481376	PGPE	NI	16
SIPEC	Técnico em Recursos Humanos	481377	PGPE	NI	1
SIPEC	Técnico em Recursos Minerais	481378	PGPE	NI	8
SIPEC	Técnico de Enfermagem	481335	PGPE	NI	10
SIPEC	Técnico em Educação	480244	PGPE	NS	24
SIPEC	Técnico em Assuntos Educacionais	430092	CSST	NS	1
SIPEC	Técnico em Assuntos Educacionais	480245	PGPE	NS	62

SIPEC	Técnico em Assuntos Educaçãoais	422115	CPST	NS	5
TOTAL					11.225

ANEXO XXXI

ESTRUTURA DOS CARGOS DO PEC-AGU

a) Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica:

CARGO	CLASSE	PADRÃO
- Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica	ESPECIAL	III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I

b) Técnico de Apoio à Atividade Jurídica:

CARGO	CLASSE	PADRÃO
- Técnico de Apoio à Atividade Jurídica	ESPECIAL	III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I

c) Demais cargos de nível superior e intermediário:

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Cargos de nível superior e intermediário integrantes do Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União, na forma da Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, ocupados por servidores do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, do Plano de Classificação de Cargos - PCC, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970 ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de Carreiras estruturadas, Planos de Carreiras, Planos de Carreiras e Cargos ou Planos Especiais de Cargos, observadas as disposições desta Lei	ESPECIAL	III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I

d) Cargos de nível auxiliar:

CARGOS	CLASSE	PADRÃO
Cargos de nível auxiliar integrantes do Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União, na forma da Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, ocupados por servidores do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, do Plano de Classificação de Cargos - PCC, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970 ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de Carreiras estruturadas, Planos de Carreiras, Planos de Carreiras e Cargos ou Planos Especiais de Cargos, observadas as disposições desta Lei	ESPECIAL	III
		II
		I

ANEXO XXXII

TERMO DE OPÇÃO

QUADRO DE PESSOAL DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO		
Nome:		Cargo:
Matricula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
Cidade:		Estado:
<p>Venho, nos termos da Lei nº , de de de , em observância ao disposto no § 1º do art. 2º, manifestar-me contrário à redistribuição do cargo efetivo por mim ocupado para o Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União.</p>		
<p>Local e Data: , de de .</p>		
Assinatura:		
Recebido em / / .		
<p>Assinatura/Matricula ou Carimbo do Servidor da AGU</p>		

ANEXO XXXIII

TABELA DE CORRELAÇÃO

Tabela I – Cargos de nível superior e intermediário originários do Plano de Classificação de Cargos - PCC do Quadro de Pessoal da AGU:

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGOS
Cargos de nível superior e intermediário integrantes do Plano de Classificação de Cargos - PCC, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, pertencentes ao Quadro de Pessoal da AGU.	A	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível superior e intermediário do Plano Especial de Cargos de Apoio da AGU
		II	II		
		I	I		
	B	VI	VI	C	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
		C	VI		
	V		V		
	IV		IV		
	III		III		
	II		II		
	I		I		
	D	V	V	A	
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		

Tabela II – Cargos de nível superior e intermediário integrantes dos demais planos relacionados no inciso III do caput do art. 1º e no art. 2º do Quadro de Pessoal da AGU:

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGOS
Cargos de nível superior e intermediário integrantes dos demais planos relacionados no inciso III do caput do art. 1º e no art. 2º; pertencentes ao Quadro de Pessoal da AGU, na forma desta Lei.	ESPECIAL	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível superior e intermediário do Plano Especial de Cargos de Apoio da AGU
		II	II		
		I	I		
	C	VI	VI	C	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
		B	VI		
	V		V		
	IV		IV		
	III		III		
	II		II		
	A	I	I	A	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
	I	I			

Tabela III – Cargos de nível auxiliar originários do Plano de Classificação de Cargos - PCC do Quadro de Pessoal da AGU:

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGOS
Cargos de nível auxiliar originários do PCC do Quadro de Pessoal da AGU.	A	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos de Apoio da AGU
		II	II		
		I			
	B	VI	I		
		V			
		IV			
		III			
		II			
		I			
	C	VI			
		V			
		IV			
		III			
		II			
		I			
	D	V			
		IV			
		III			
II					
I					

Tabela IV – Cargos de nível auxiliar originários dos demais planos relacionados no inciso III do caput do art. 1º, pertencentes ao Quadro de Pessoal da AGU, na forma desta Lei:

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGOS
Cargos de nível auxiliar originários dos demais planos relacionados no inciso III do caput do art. 1º, pertencentes ao Quadro de Pessoal da AGU, na forma desta Lei.	ESPECIAL	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos de Apoio da AGU
		II	II		
		I	I		

ANEXO XXXIV

TERMO DE OPÇÃO

a) Para servidores:

PLANO ESPECIAL DE CARGOS DE APOIO DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO		
Nome:		Cargo:
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
Cidade:		Estado:
<p>Venho, nos termos da Lei nº , de de de , em observância ao disposto no § 1º do art. 3º, optar por não integrar o PLANO ESPECIAL DE CARGOS DE APOIO DA AGU.</p>		
<p>Local e Data: , de de .</p>		
Assinatura:		
Recebido em / / .		
<p>Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor da AGU</p>		

b) Para aposentados e pensionistas:

PLANO ESPECIAL DE CARGOS DE APOIO DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO		
Nome:		Cargo:
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
Cidade:		Estado:
<p>() Aposentado (....) Pensionista</p> <p>Venho, nos termos da Lei nº , de de de , em observância ao disposto no § 10 do art. 3º, optar pelo não enquadramento nas tabelas remuneratórias do PLANO ESPECIAL DE CARGOS DE APOIO DA AGU.</p> <p>Local e Data: , de de .</p> <p>Assinatura: _____</p> <p>Recebido em / / .</p> <p>Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor da AGU</p>		

ANEXO XXXV

ATRIBUIÇÕES BÁSICAS

I - CARREIRA DE ANALISTA TÉCNICO DE APOIO À ATIVIDADE JURÍDICA

a) ÁREA DE APOIO ESPECIALIZADO:

Realizar atividades de nível superior que envolvam:

- a) o assessoramento aos membros das carreiras de Advogado da União, de Procurador Federal e Procurador da Fazenda Nacional;
- b) o planejamento, coordenação, supervisão e execução de tarefas relativas a análise de processos administrativos e judiciais, incluindo o recebimento, análise, processamento e acompanhamento de feitos;
- c) a elaboração de pareceres técnicos, despachos ou atos congêneres;
- d) a pesquisa e a seleção de legislação, doutrina e jurisprudência;
- e) a realização de trabalhos que exijam conhecimentos básicos e/ou específicos de informática, incluindo a alimentação de sistemas específicos;
- f) outras de mesma natureza e grau de complexidade, que venham a ser determinadas pela autoridade superior.

b) ÁREA DE CÁLCULO E PERÍCIAS:

Realizar atividades de nível superior que envolvam:

- a) a realização de vistorias, perícias, avaliações, análise de documentos, realização de estudos técnicos, coleta de dados e pesquisas, prestando informações técnicas sob a forma de notas, laudos e relatórios, indicando a fundamentação técnica, métodos e parâmetros aplicados;
- b) a atuação em processos administrativos e judiciais quando indicado pela autoridade superior da AGU, PGF e PGFN, bem como em projetos, convênios e programas de interesse dos mesmos, em conjunto com outras instituições;
- c) o planejamento, coordenação, supervisão e execução de projetos atuariais;

- d) a execução de levantamentos, cálculos e estimativas;
- e) o cálculo de riscos financeiros e econômicos e a análise de risco;
- c) a realização de trabalhos que exijam conhecimentos básicos e/ou específicos de informática, incluindo a alimentação de sistemas específicos;
- d) outras de mesma natureza e grau de complexidade, que venham a ser determinadas pela autoridade superior.

c) ÁREA DE GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO:

Realizar atividades de nível superior que envolvam:

- a) a promoção da gestão estratégica de pessoas, de processos, de recursos materiais e patrimoniais, de licitações e contratos, orçamento, finanças e contabilidade;
- b) o planejamento, desenvolvimento, execução, acompanhamento e avaliação de planos, programas e projetos, inclusive voltados à modernização e à qualidade;
- c) a realização de pesquisas e o processamento de informações;
- d) o planejamento e a elaboração da programação orçamentária e financeira anual, acompanhamento e controle da execução orçamentária e financeira da instituição;
- e) o desenvolvimento de planejamento estratégico de comunicação institucional;
- f) o adequado atendimento, recuperação e disseminação de informações;
- g) a pesquisa, seleção, registro, catalogação, classificação e indexação de documentos;
- h) a elaboração de despachos, pareceres, informações, relatórios, ofícios, dentre outros;
- i) a realização de atividades que exijam conhecimentos básicos e/ou específicos de informática;
- j) outras de mesma natureza e grau de complexidade que venham a ser determinadas pela autoridade superior.

d) ÁREA DE INFORMÁTICA:

Realizar atividades de nível superior que envolvam:

- a) a elaboração de projetos para criação e manutenção de banco de dados corporativo, planejando seu *layout* físico e lógico;
- b) a emissão de pareceres técnicos, relatórios, informações e outros documentos oficiais;
- c) a gestão de informação, análise e diagnóstico das necessidades dos usuários;
- d) a coordenação e geração de processos de desenvolvimento de sistemas;
- e) o acompanhamento e avaliação do desempenho dos sistemas implantados;
- f) o projeto de redes de computadores;
- g) a análise de utilização e desempenho das redes de computadores;
- h) a prestação de suporte técnico e de consultoria relativamente à aquisição, a implantação e ao uso dos recursos de informática;
- i) a prospecção e a análise de novos recursos;
- j) a elaboração de especificações técnicas de bens e serviços de tecnologia da informação relacionados a sua área de atuação;
- l) a gestão de contratos com fornecedores de bens e serviços de tecnologia da informação;
- m) a realização de atividades que exijam conhecimentos específicos e aprofundados de informática;
- n) outras de mesma natureza e grau de complexidade que venham a ser determinadas pela autoridade superior.

II - CARREIRA DE TÉCNICO DE APOIO À ATIVIDADE JURÍDICA

Realizar atividades de nível intermediário que envolvam:

- a) prestar apoio técnico-administrativo em atividades relacionadas à organização e execução de tarefas de suporte;
- b) controlar o recebimento, conferência e distribuição dos processos administrativos;
- c) controlar o recebimento e expedição de malotes;
- d) controlar a distribuição interna de periódicos;
- e) fornecer as certidões requisitadas;

- f) encaminhar à imprensa oficial e/ou privada documentos e atos administrativos para a devida publicação;
- g) elaborar relatórios estatísticos;
- h) realizar as diligências;
- i) organizar e manter os cadastros atualizados;
- j) prestar informações em processos administrativos, e
- k) redigir documentos; e
- k) exercer outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade, que lhes sejam atribuídas pela autoridade superior.

ANEXO XXXVI

VALORES DO VENCIMENTO BÁSICO DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DE APOIO DA AGU

- a) Cargo de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica e demais cargos de nível superior do PEC-AGU:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
		1º DE AGOSTO DE 2016	1º DE JANEIRO DE 2017
ESPECIAL	III	3.585,02	3.773,74
	II	3.487,38	3.670,95
	I	3.392,40	3.570,97
C	VI	3.293,59	3.466,96
	V	3.203,88	3.372,54
	IV	3.116,62	3.280,67
	III	3.031,73	3.191,32
	II	2.949,16	3.104,40
	I	2.868,83	3.019,85
B	VI	2.785,28	2.931,89
	V	2.709,41	2.852,03
	IV	2.635,61	2.774,35
	III	2.563,83	2.698,78

A	II	2.493,99	2.625,27
	I	2.426,06	2.553,77
	V	2.355,40	2.479,39
	IV	2.291,25	2.411,86
	III	2.228,84	2.346,16
	II	2.168,13	2.282,26
	I	2.109,07	2.220,09

- b) Cargo de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica e demais cargos de nível intermediário do PEC-AGU:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
		1º DE AGOSTO DE 2016	1º DE JANEIRO DE 2017
ESPECIAL	III	2.037,95	2.145,23
	II	2.017,78	2.123,99
	I	1.997,80	2.102,96
C	VI	1.968,28	2.071,88
	V	1.948,79	2.051,37
	IV	1.929,49	2.031,06
	III	1.910,38	2.010,95
	II	1.891,47	1.991,03
	I	1.872,74	1.971,32

B	VI	1.845,06	1.942,19
	V	1.826,79	1.922,95
	IV	1.808,70	1.903,91
	III	1.790,79	1.885,06
	II	1.773,07	1.866,40
	I	1.755,51	1.847,91
A	V	1.729,56	1.820,61
	IV	1.712,44	1.802,58
	III	1.695,48	1.784,73
	II	1.678,70	1.767,06
	I	1.662,08	1.749,57

c) Cargos de nível auxiliar do PEC-AGU:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
		1º DE AGOSTO DE 2016	1º DE JANEIRO DE 2017
ESPECIAL	III	1.228,81	1.293,49
	II	1.227,64	1.292,26
	I	1.226,47	1.291,04

ANEXO XXXVII

**VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADES
TÉCNICAS E ADMINISTRATIVAS DA AGU - GDAGU (GDAGU)**

a) Cargo de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica e demais cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos de Apoio da AGU:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAGU	
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
		1º de agosto de 2016	1º de janeiro de 2017
ESPECIAL	III	48,93	51,51
	II	48,20	50,74
	I	47,49	49,99
C	VI	46,52	48,97
	V	45,84	48,25
	IV	45,19	47,57
	III	44,54	46,88
	II	43,91	46,22
	I	43,30	45,58
B	VI	42,47	44,71
	V	41,90	44,11
	IV	41,34	43,52
	III	40,79	42,94
	II	40,26	42,38
	I	39,74	41,83

A	V	39,03	41,08
	IV	38,54	40,57
	III	38,07	40,07
	II	37,60	39,58
	I	37,14	39,10

b) Cargo de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica e demais cargos de nível intermediário do Plano Especial de Cargos de Apoio da AGU:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAGU	
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
		1 ^a de agosto de 2016	1 ^a de janeiro de 2017
ESPECIAL	III	27,66	29,12
	II	27,43	28,87
	I	27,20	28,63
C	VI	26,81	28,22
	V	26,60	28,00
	IV	26,39	27,78
	III	26,18	27,56
	II	25,96	27,33
	I	25,76	27,12
B	VI	25,41	26,75
	V	25,21	26,54
	IV	25,02	26,34
	III	24,83	26,14
	II	24,64	25,94
	I	24,46	25,75
A	V	24,14	25,41
	IV	23,96	25,22
	III	23,78	25,03
	II	23,61	24,85
	I	23,44	24,67

c) Cargos de nível auxiliar do Quadro da AGU integrantes do Plano Especial de Cargos de Apoio da Advocacia-Geral da União –PEC-AGU:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAGU	
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE	
		1º de agosto de 2016	1º de janeiro de 2017
ESPECIAL	III	13,60	14,32
	II	13,54	14,25
	I	13,50	14,21

ANEXO XXXVIII

TERMO DE OPÇÃO

PLANO/CARREIRA/CARGO _____		
Nome: _____		Cargo: _____
Matrícula SIAPE: _____	Unidade de Lotação: _____	Unidade Pagadora: _____
	Cidade: _____	Estado: _____
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. 138 a art. 142, 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 nesta 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>		

<hr/> <p>Assinatura</p>
<p>Recebido em: ____/____/____.</p> <hr/> <p>Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC</p>