

ALTERAÇÕES PROPOSTAS NO PROJETO DE LEI Nº 7.508, DE 2002, QUE

"Altera dispositivos da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, que dispõe sobre a criação, reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências."

I - A redação proposta pelo art. 1º para os arts. 8º A, 13-A, 20-A e 60-A da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, passa a ser a seguinte:

"Art. 8º-A A partir de 1º de dezembro de 2003, os valores de vencimento básico dos cargos referidos no art. 6º desta Medida Provisória serão os constantes dos Anexos VII-A e VIII-A.

§ 1º Sobre os valores das tabelas constantes dos Anexos VII-A e VIII-A, referidos no **caput**, incidirá o índice concedido a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais nos termos da Lei nº 10.697, de 2 de julho de 2003, e é mantida a vantagem pecuniária individual de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

§ 2º A GCG, instituída pelo art. 8º desta Medida Provisória, a partir de 1º de dezembro de 2003, será paga com a observância dos seguintes percentuais e limites:

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

II - até vinte e cinco por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo para os ocupantes dos cargos referidos no art. 6º desta Medida Provisória, em decorrência dos resultados da avaliação institucional." (NR)

"Art. 13-A A partir de 1º de dezembro de 2003, os valores de vencimento básico dos cargos referidos no art. 11 desta Medida Provisória serão os constantes dos Anexos VII-A e VIII-A.

§ 1º Sobre os valores das tabelas constantes dos Anexos VII-A e VIII-A, referidos no **caput**, incidirá o índice concedido a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais nos termos da Lei nº 10.697, de 2 de julho de 2003, e é mantida a vantagem pecuniária individual de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

§ 2º A GDCVM e a GDSUSEP, instituídas pelo art. 13 desta Medida Provisória, a partir de 1º de dezembro de 2003, serão pagas com a observância dos seguintes percentuais e limites:

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

II - até vinte e cinco por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo para os ocupantes dos cargos referidos no art. 11 desta Medida Provisória, em decorrência dos resultados da avaliação institucional." (NR)

“Art. 20-A De 1º de dezembro de 2003 até 1º de dezembro de 2005, o percentual da GDACT, instituída pelo art. 19 desta Medida Provisória, será gradualmente elevado até cinquenta por cento para os cargos de nível superior, de nível intermediário e de nível auxiliar, observando-se os seguintes prazos, composição e limites:

I – De 1º de dezembro de 2003 até 30 de novembro de 2004, o percentual da GDACT será de até vinte e quatro por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual, e de até dezesseis por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional;

II – De 1º de dezembro de 2004 até 30 de novembro de 2005, o percentual da GDACT será de até vinte e cinco por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual, e de até dezessete por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional; e

III – De 1º de dezembro de 2005 em diante, o percentual da GDACT será de até trinta por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual, e de até vinte por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.” (NR)

"Art. 60-A. A partir de 1º de dezembro de 2003, as gratificações a que se referem os arts. 8º, 13 e 19 desta Medida Provisória aplicam-se às aposentadorias e às pensões concedidas ou instituídas até 29 de junho de 2000, no valor correspondente a trinta por cento do percentual máximo aplicado ao padrão da classe em que o servidor que lhes deu origem estivesse posicionado.

§ 1º A hipótese prevista no **caput** aplica-se igualmente às aposentadorias e pensões concedidas ou instituídas antes que o servidor que lhes deu origem completasse sessenta meses de percepção das gratificações.

§ 2º As gratificações referidas no **caput** aplicam-se às aposentadorias e pensões concedidas ou instituídas após 29 de junho de 2000 e serão calculadas conforme o disposto no inciso II do art. 59 desta Medida Provisória, desde que transcorridos pelo menos sessenta meses de percepção das gratificações." (NR)

II - O Anexo I, B-1, o Anexo VII-A, o Anexo VIII-A, o Anexo XVII-A e o Anexo XVII-B da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, passam a ter as seguintes redações:

ANEXO I

.....

b-1) ESTRUTURA DE CARGOS DAS CARREIRAS E CARGOS DO GRUPO GESTÃO E DE NÍVEL SUPERIOR DA CVM E DA SUSEP VIGENTE A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2003

SITUAÇÃO NOVA		
CARGO	CLASSE	PADRÃO
Analista de Finanças e Controle, Analista de Planejamento e Orçamento, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, Técnico de Planejamento e Pesquisa e demais cargos de nível superior do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA Analista de Comércio Exterior Inspetor e Analista da CVM Analista Técnico da SUSEP Técnico de Finanças e Controle, Técnico de Planejamento e Orçamento e cargos de nível intermediário do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA	ESPECIAL	IV
		III
		II
		I
	C	III
		II
		I
	B	III
		II
		I
	A	III
		II
		I

ANEXO VII-A

TABELA DE VENCIMENTO VIGENTE A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2003

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VALOR (R\$)
Analista de Finanças e Controle, Analista de Planejamento e Orçamento, Analista de Comércio Exterior, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, Técnico de Planejamento e Pesquisa, demais cargos de nível superior do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA Inspetor e Analista da CVM Analista Técnico da SUSEP	ESPECIAL	IV	4.647,37
		III	4.505,92
		II	4.374,68
		I	4.247,27
	C	III	3.896,57
		II	3.783,07
		I	3.672,89
	B	III	3.369,62
		II	3.271,48
		I	3.176,19
	A	III	3.083,69
		II	2.993,87
		I	2.906,66

ANEXO VIII-A**TABELA DE VENCIMENTO VIGENTE A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2003**

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VALOR (R\$)
Técnico de Finanças e Controle, Técnico de Planejamento e Orçamento e cargos de nível intermediário do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA	ESPECIAL	IV	1.844,18
		III	1.790,46
		II	1.738,32
		I	1.687,69
	C	III	1.548,34
		II	1.503,23
		I	1.459,46
	B	III	1.338,95
		II	1.229,95
		I	1.262,10
	A	III	1.225,33
		II	1.189,64
		I	1.154,98

ANEXO XVII-A

TABELA DE CORRELAÇÃO VIGENTE A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2003

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
Cargo	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo
Analista de Finanças e Controle, Analista de Planejamento e Orçamento, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, Técnico de Planejamento e Pesquisa e demais cargos de nível superior do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA Analista de Comércio Exterior Inspetor e Analista da CVM Analista Técnico da SUSEP	ESPECIAL	IV	IV	ESPECIAL	Analista de Finanças e Controle, Analista de Planejamento e Orçamento, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, Técnico de Planejamento e Pesquisa e demais cargos de nível superior do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA Analista de Comércio Exterior Inspetor e Analista da CVM Analista Técnico da SUSEP
		III			
		II	III		
		I	II		
	C	VII	I	C	
		VI			
		V	III		
		IV			
		III			
		II	II		
		I			
	B	VII	I	B	
		VI			
		V			
		IV	III		
		III			
		II			
		I			
	A	VI	II	A	
		V			
		IV	I		
		III	III		
		II	II		
		I	I		

ANEXO XVII-B

TABELA DE CORRELAÇÃO VIGENTE A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2003

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
Cargo	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo	
Técnico de Finanças e Controle, Técnico de Planejamento e Orçamento e cargos de nível intermediário do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA	ESPECIAL	IV	IV	ESPECIAL	Técnico de Finanças e Controle, Técnico de Planejamento e Orçamento e cargos de nível intermediário do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA	
		III				
		II				III
		I				II
	C	VII	I	C		
		VI				
		V	III			
		IV				
		III				
		II	II			
		I				
		B	VII			I
	VI					
	V					
	IV					
	III		III			
	II					
	I					
	A	VI	II	A		
		V				
		IV	I			
		III	III			
		II	II			
		I	I			

III – Incluem-se, no PL nº 7.508, de 2002, os seguintes artigos:

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

“Art. 1º O quadro de pessoal do Banco Central do Brasil é formado pela Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, composta por cargos de Analista do Banco Central do Brasil, de nível superior, e de Técnico do Banco Central do Brasil, de nível médio, e pela Carreira de Procurador do Banco Central do Brasil, composta por cargos de Procurador do Banco Central do Brasil, de nível superior.

.....” (NR)

“Art. 7º

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

§ 2º O desenvolvimento do servidor nos cargos das Carreiras referidas no art. 1º observarão os critérios a serem fixados em Regulamento, em especial os de qualificação profissional e existência de vaga, respeitado o interstício mínimo de trezentos e sessenta e cinco dias e o máximo de quinhentos e quarenta e oito dias.

§ 3º É vedada a progressão do ocupante de cargo efetivo das Carreiras referidas no art. 1º antes de completado o interstício de um ano de efetivo exercício em cada padrão.

§ 4º A promoção funcional dependerá da existência de vaga e do cumprimento do interstício referido no § 2º, bem como da satisfação de requisito de qualificação profissional e aprovação em processo especial de avaliação de desempenho, conforme disposto em regulamento específico.

§ 5º Caberá à Diretoria do Banco Central do Brasil distribuir o quantitativo máximo de vagas por classe.” (NR)

“Art. 9º Os vencimentos dos cargos da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil constituem-se exclusivamente de vencimento básico, de Gratificação de Qualificação – GQ e de Gratificação de Atividade do Banco Central – GABC, não sendo devidas aos seus integrantes as vantagens de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.” (NR)

“Art. 10. É instituída a Gratificação de Qualificação – GQ, incidente sobre o vencimento básico do servidor, e devida exclusivamente aos ocupantes de cargo da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, em retribuição à participação em programas de formação, de desenvolvimento e de pós-graduação em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse do Banco Central, bem como o atendimento de requisitos técnico-funcionais e organizacionais, na forma de regulamento específico, relativos ao desempenho das atividades de supervisão, gestão ou assessoramento, observados os seguintes percentuais e limites:

I – cargo de Analista do Banco Central do Brasil:

- a) cinco por cento para os servidores que concluírem, com aproveitamento, o curso de Formação Básica de Especialista do Banco Central do Brasil;
- b) quinze por cento para até trinta e cinco por cento do quadro de pessoal do cargo;
- c) trinta por cento para até quinze por cento do quadro de pessoal do cargo;

II – cargo de Técnico do Banco Central do Brasil:

- a) cinco por cento para os servidores que concluírem, com aproveitamento, o curso de Formação Básica de Técnico do Banco Central do Brasil;
- b) quinze por cento para até trinta e cinco por cento do quadro de pessoal do cargo;
- c) vinte por cento para até quinze por cento do quadro de pessoal do cargo.

§ 1º O Regulamento disporá sobre os critérios a serem observados na atribuição dos percentuais de que trata este artigo.

§ 2º Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente mais de um percentual dentre os previstos neste artigo.” (NR)

"Art. 11. Fica criada a Gratificação de Atividade do Banco Central – GABC, devida aos ocupantes dos cargos da carreira de Especialista de Banco Central do Brasil, observados os seguintes percentuais, incidentes sobre o maior vencimento básico da classe em que estiver posicionado o servidor:

I – para os ocupantes do cargo de Analista do Banco Central do Brasil:

- a) cinqüenta e cinco por cento para os servidores posicionados na Classe A;
- b) cinqüenta por cento para os servidores posicionados na Classe B;
- c) quarenta e cinco por cento para os servidores posicionados na Classe C;

d) trinta e seis por cento para os servidores posicionados na Classe Especial; e

II – para os ocupantes do cargo de Técnico do Banco Central do Brasil:

a) sessenta por cento para os servidores posicionados nas Classes A e B;

b) cinqüenta e cinco por cento para os servidores posicionados na Classe C; e

c) cinqüenta por cento para os servidores posicionados na Classe Especial.

§ 1º Na hipótese prevista na letra “d” do inciso I deste artigo, em relação ao servidor posicionado no Padrão IV da Classe Especial, que perceba Gratificação de Qualificação no percentual de trinta por cento, a GABC será devida no percentual de trinta e três por cento

§ 2º À Gratificação a que se refere o **caput** poderão ser acrescidos até dez pontos percentuais, incidentes sobre o vencimento básico do servidor, nas condições a serem fixadas em regulamento, enquanto estiver o servidor em exercício de atividades:

I – de fiscalização do Sistema Financeiro Nacional, inclusive de câmbio;

II - que importem risco de quebra de caixa;

III - que requeiram profissionalização específica.” (NR)

“Art. 11-A. É estendida aos ocupantes do cargo de Procurador do Banco Central do Brasil a Gratificação de Desempenho de Atividade Jurídica – GDAJ, de que trata o art. 41 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001.

§ 1º A GDAJ será atribuída em função do efetivo desempenho da atividade do servidor e dos resultados alcançados pela Procuradoria do Banco Central do Brasil, na forma estabelecida em ato da Diretoria do Banco Central do Brasil.

§ 2º Aplica-se à GDAJ devida aos ocupantes do cargo de Procurador do Banco Central do Brasil o disposto nos arts. 45, 59, 60 e 61 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 2001.

§ 3º É devido aos ocupantes dos cargos de Procurador do Banco Central do Brasil que concluírem, com aproveitamento, o curso de Aperfeiçoamento de

Procuradores o Adicional de Formação Específica – AFE, correspondente a cinco por cento do respectivo vencimento básico.

§ 4º Os ocupantes dos cargos referidos no **caput** deste artigo, além do disposto no art. 45 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 2001, não fazem jus à Gratificação de Qualificação de que trata o art. 10 da Lei nº 9.650, de 1998, à Gratificação de Atividade do Banco Central do Brasil – GABC de que trata o art. 11 da Lei nº 9.650, de 1998, e às vantagens de que trata a Lei Delegada nº 13, de 1992.” (NR)

“Art. As carreiras que compõem o quadro de pessoal do Banco Central do Brasil observarão as seguintes estruturas de cargos e tabelas de vencimentos, a partir de 1º de dezembro de 2003:

I – a Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil fica estruturada em classes e padrões, na forma do Anexo I a esta Lei, observados os vencimentos constantes do Anexo II;

II - a Carreira de Procurador do Banco Central do Brasil fica estruturada em categorias e padrões, na forma do Anexo IV, observados os vencimentos constantes do Anexo V.” (NR)

“Art. ... O posicionamento, nas respectivas tabelas de vencimentos dos atuais ocupantes dos cargos que integram as Carreiras de Especialista do Banco Central do Brasil e Procurador do Banco Central do Brasil será efetuado na forma seguinte:

I – na Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, obedecerá à correlação estabelecida no Anexo III;

II – na Carreira de Procurador do Banco Central do Brasil, obedecerá à correlação estabelecida no Anexo VI.” (NR)

“Art. Os ocupantes do Cargo de Procurador do Banco Central do Brasil que, na data da publicação desta Lei, estejam posicionados no Padrão I da Classe D e contem mais de doze meses de efetivo exercício no cargo, serão posicionados no Padrão III da 2ª Categoria da Tabela de que trata o Anexo IV.” (NR)

“Art. ... Na hipótese de redução de remuneração ou provento decorrente da aplicação do disposto nesta Lei, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação dos cargos, carreiras ou tabelas remuneratórias, concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza ou do desenvolvimento no cargo ou na carreira.” (NR)

IV – Incluem-se, no PL nº 7.508, de 2002, os seguintes Anexos:

ANEXO I

ESTRUTURA DE CARGOS DA CARREIRA DE ESPECIALISTA DO BANCO CENTRAL DO BRASIL VIGENTE A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2003

CARGO DE ANALISTA DO BANCO CENTRAL DO BRASIL	
CLASSE	PADRÃO
ESPECIAL	IV
	III
	II
	I
C	III
	II
	I
B	III
	II
	I
A	III
	II
	I

CARGO DE TÉCNICO DO BANCO CENTRAL DO BRASIL	
CLASSE	PADRÃO
ESPECIAL	IV
	III
	II
	I
C	III
	II
	I
B	III
	II
	I
A	III
	II
	I

ANEXO II

CARREIRA DE ESPECIALISTA DO BANCO CENTRAL DO BRASIL TABELA DE VENCIMENTO VIGENTE A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2003

CARGO DE ANALISTA DO BANCO CENTRAL DO BRASIL		
CLASSE	PADRÃO	VALOR (R\$)
ESPECIAL	IV	4.780,03
	III	4.550,98
	II	4.418,43
	I	4.289,74
C	III	4.018,08
	II	3.901,05
	I	3.787,43
B	III	3.546,70
	II	3.443,40
	I	3.343,11
A	III	3.214,53
	II	3.120,90
	I	3.030,00

CARGO DE TÉCNICO DO BANCO CENTRAL DO BRASIL		
CLASSE	PADRÃO	VALOR (R\$)
ESPECIAL	IV	2.004,91
	III	1.946,51
	II	1.889,82
	I	1.834,78
C	III	1.707,68
	II	1.657,95
	I	1.609,66
B	III	1.507,35
	II	1.463,45
	I	1.420,82
A	III	1.366,17
	II	1.326,38
	I	1.287,75

ANEXO III

CARREIRA DE ESPECIALISTA DO BANCO CENTRAL DO BRASIL

TABELA DE CORRELAÇÃO VIGENTE A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2003

CARGO DE ANALISTA DO BANCO CENTRAL DO BRASIL			
SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	PADRÃO	CLASSE	PADRÃO
A	IV	ESPECIAL	IV
	III		III
	II		II
	I		I
B	IV	C	III
	III		II
	II		I
	I		III
C	IV	B	II
	III		I
	II		III
	I		II
D	III	A	I
	II		
	I		

CARGO DE TÉCNICO DO BANCO CENTRAL DO BRASIL			
SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	PADRÃO	CLASSE	PADRÃO
A	IV	ESPECIAL	IV
	III		III
	II		II
	I		I
B	IV	C	III
	III		II
	II		I
	I		III
C	IV	B	II
	III		I
	II		III
	I		II
D	III	A	I
	II		
	I		

ANEXO IV

ESTRUTURA DE CARGOS DA CARREIRA DE PROCURADOR DO BANCO CENTRAL DO
BRASIL VIGENTE A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2003

CARGO DE PROCURADOR DO BANCO CENTRAL DO BRASIL	
CATEGORIA	PADRÃO
ESPECIAL	III
	II
	I
1ª CATEGORIA	V
	IV
	III
	II
	I
2ª CATEGORIA	VII
	VI
	V
	IV
	III
	II
	I

ANEXO V

CARREIRA DE PROCURADOR DO BANCO CENTRAL DO BRASIL TABELA DE VENCIMENTOS VIGENTE A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2003

CARGO DE PROCURADOR DO BANCO CENTRAL DO BRASIL		
CATEGORIA	PADRÃO	VALOR (R\$)
ESPECIAL	III	5.693,33
	II	5.549,93
	I	5.410,87
1ª CATEGORIA	V	5.104,60
	IV	4.965,08
	III	4.829,38
	II	4.697,38
	I	4.568,99
2ª CATEGORIA	VII	4.310,37
	VI	4.216,94
	V	4.125,55
	IV	4.036,13
	III	3.948,66
	II	3.862,99
	I	3.779,34

ANEXO VI

CARREIRA DE PROCURADOR DO BANCO CENTRAL DO BRASIL

TABELA DE CORRELAÇÃO VIGENTE A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2003

CARGO DE PROCURADOR DO BANCO CENTRAL DO BRASIL			
SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	PADRÃO	CATEGORIA	PADRÃO
A	IV	ESPECIAL	III
	III		II
	II		I
	I		
B		1ª	V
	IV		IV
	III		III
	II		II
C	I	2ª	I
	IV		VII
	III		VI
	II		V
D	I		IV
	III		III
	II		II
	I		I

Brasília, 15 de outubro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Temos a honra de submeter à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de alterações no Projeto de Lei nº 7.508, de 2002, encaminhado ao Congresso Nacional por meio da mensagem nº 1.149, de 2002.
2. Após estudos e negociações com as entidades representativas das carreiras e cargos que compõem o Ciclo de Gestão, dos cargos de Inspetor e de Analista da Comissão de Valores Mobiliários - CVM e do cargo de Analista Técnico da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, bem assim das Carreiras da Área de Ciência e Tecnologia, abrangendo a Carreira de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, a Carreira de Desenvolvimento Tecnológico e a Carreira de Gestão, Planejamento e Infra-Estrutura em Ciência e Tecnologia e, finalmente, das Carreiras do Banco Central do Brasil, abrangendo a Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, composta por cargos de Analista do Banco Central do Brasil, de nível superior, e de Técnico do Banco Central do Brasil, de nível médio, e a Carreira de Procurador do Banco Central do Brasil, de nível superior, consideramos necessário submeter à superior deliberação de Vossa Excelência as alterações ora apresentadas. Tais alterações foram decididas após amplo debate, com a participação de entidades representativas dos segmentos contemplados e de seus respectivos Ministérios, em mesa setorial da Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP, cujas conclusões foram aprovadas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Ministério da Fazenda, Controladoria-Geral da União, Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, Ministério da Ciência e Tecnologia e Casa Civil da Presidência da República.
3. Relativamente às Carreiras e Categorias do Ciclo de Gestão, bem assim os servidores de Nível Superior da CVM e SUSEP, a proposta consiste na modificação do vencimento básico e na redução do número de padrões da estrutura das tabelas dos cargos e das carreiras acima referidos, a fim de que lhes seja assegurada remuneração mais adequada à natureza dos respectivos cargos, bem como tratamento mais equitativo em relação a outras carreiras assemelhadas. Para se manter os efeitos financeiros previstos na proposição original para o horizonte de 2003-2004, posterga-se a data de vigência das alterações propostas, tanto para os servidores ativos como para os inativos e pensionistas.
4. No que toca aos cargos integrantes do Plano de Carreiras da Área de Ciência e Tecnologia, a proposta consiste na gradual elevação do percentual percebido pelos membros das Carreiras abrangidas a título de Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia (GDACT), bem como na equiparação do percentual de Gratificação percebido pelos três níveis que compõem essas Carreiras, garantindo tratamento mais equitativo em relação a

outras carreiras assemelhadas. Assim, em dezembro de 2003, eleva-se, de forma idêntica para os três níveis, o percentual de GDACT para 40%, sendo 24 pontos percentuais referentes à Avaliação Individual e 16 pontos percentuais à Avaliação Institucional; em dezembro de 2004, o percentual será elevado para 42%, sendo 25 pontos percentuais referentes à Avaliação Individual e 17 pontos percentuais à Avaliação Institucional; finalmente, em dezembro de 2005, o percentual se estabiliza em 50%, sendo 30 pontos percentuais referentes à Avaliação Individual e 20 pontos percentuais à Avaliação Institucional. Também para se manter os efeitos financeiros previstos na proposição original para o horizonte de 2003-2004, posterga-se a data de vigência das alterações propostas, tanto para os servidores ativos como para os inativos e pensionistas.

5. Por fim, no que se refere às Carreiras do Banco Central do Brasil, propomos alterar a estrutura remuneratória dessas Carreiras com aumento dos patamares de Vencimento Básico e alteração dos percentuais de Gratificação percebidos. Especificamente em relação à Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, propomos a redução do número de padrões das respectivas tabelas; no que concerne a Carreira Jurídica do Banco Central, propomos que passe a denominar-se Carreira de Procurador do Banco Central do Brasil, com tabela de vencimentos e composição remuneratória semelhante à adotada para as demais carreiras do Serviço Jurídico da União. Ocorre, assim, a desvinculação atualmente existente entre a remuneração das carreiras de Especialista e Jurídica do Banco Central, que passam a ter tratamento mais equitativo em relação a outras carreiras assemelhadas, nos seus respectivos campos de atuação. Propomos, também, alterações nas Gratificações percebidas pelos servidores dessas Carreiras, que passam pela alteração dos percentuais da Gratificação de Atividade do Banco Central do Brasil - GABC para os cargos de Nível Superior e Nível Intermediário dessa Carreira, e a extensão da Gratificação de Desempenho de Atividade Jurídica - GDAJ, devida aos integrantes das Carreiras de Advogado da União, de Assistente Jurídico da Advocacia-Geral da União, de Defensor Público da União e de Procurador Federal aos integrantes da Carreira de Procurador do Banco Central do Brasil. Além dessa, propomos também alterações nos percentuais de percepção da Gratificação de Qualificação, que passa a ser devida apenas aos ocupantes da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil, e de quantitativos de servidores que poderão vir a percebê-la, e a criação de Adicional de Formação Específica para os ocupantes dos cargos de Procurador do Banco Central do Brasil.

6. Na elaboração das três propostas resultantes dessas negociações, procuramos manter a coerência com as demais carreiras estruturadas, observando-se as mesmas diretrizes que orientaram a reestruturação de diversos segmentos que compõem a Administração Pública Federal.

7. Quanto ao disposto nos arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, pode ser considerado plenamente atendido. Os impactos orçamentários decorrentes da proposta estão listados na tabela a seguir, cujos valores encontram-se previstos na Lei Orçamentária Anual de 2003 e no Projeto de Lei Orçamentária Anual para 2004:

R\$1,00

CARREIRAS	2003	2004	2005
Ciclo de Gestão	17.530.471	113.143.772	113.143.772
CVM e SUSEP	1.005.616	6.493.626	6.493.626
C&T	17.846.200	113.792.600	141.672.900
BACEN	13.583.890	96.000.000	96.000.000
TOTAL	49.966.177	329.429.998	357.310.298

8. O acréscimo de despesa previsto para o exercício de 2005 para os cargos e carreiras objeto desta propositura reduzirá a margem líquida de expansão para despesas de caráter continuado daquele exercício, porém, mostra-se compatível com o aumento de receita decorrente do crescimento real da economia previsto, conforme demonstra a série histórica relativa à ampliação da base de arrecadação nos últimos anos.

9. Em atendimento ao disposto no § 2º do art. 76 da Lei nº 10.524, de 25 de julho de 2002 - LDO/2003, informamos que as premissas adotadas e a metodologia de cálculo utilizada envolveram o levantamento do quantitativo de servidores ativos, inativos e pensionistas, por Carreira, Classe, Nível e Padrão, na base de dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE, no mês de julho de 2003. Foram considerados, para efeito de cálculo de impacto das reestruturações remuneratórias propostas, os percentuais de Adicional por Tempo de Serviço e demais incorporações referenciadas ao Vencimento Básico desses servidores, incluindo sentenças judiciais. Por fim, os cálculos foram efetuados de forma diferencial, subtraindo-se da despesa estimada para a situação proposta a da situação vigente, com impacto financeiros previstos a partir do mês de dezembro de 2003.

10. A presente propositura reflete o trabalho final de três grupos de negociação especialmente constituídos pelo Governo Federal, tendo seus resultados sido validados pela Bancada de Governo nas respectivas Mesas de Negociação Setorial e pelas entidades representativas dos servidores, que unanimemente os aceitaram. Entrando em vigor já no ano de 2003, espera-se que amenize dois graves problemas observados nessas carreiras: a evasão de quadros nos padrões iniciais do Nível Superior e a disparidade de remuneração dos padrões finais do Nível Intermediário. Uma vez que os servidores passam a se desenvolver em treze padrões e quatro classes, mantém-se paridade de tratamento com outras categorias assemelhadas. No tocante às carreiras e cargos do Ciclo de Gestão, CVM e SUSEP, para que a redução no número de padrões da tabela não causasse distorções no quadro vigente, para efeito de enquadramento, manteve-se o quantitativo existente de servidores ativos nas classes inicial e final, remanejando, onde necessário, nas classes intermediárias, de modo a evitar concentração de servidores no início ou no final da tabela. Critério semelhante foi adotado no caso dos servidores do Banco Central do Brasil, com pequenos ajustes destinados a eliminar distorções oriundas da atual estrutura das respectivas carreiras, especialmente no que se refere ao cargo de Procurador.

11. Caso esteja Vossa Excelência de acordo com as providências aqui expostas, permitimo-nos sugerir o envio de Mensagem aditiva, encaminhando a presente proposta à deliberação do Congresso Nacional.

12. Aproveitamos a oportunidade para reiterar, Senhor Presidente, a expressão de nosso mais profundo respeito.

Respeitosamente,

GUIDO MANTEGA
Ministro de Estado do
Planejamento, Orçamento e Gestão

JOSÉ DIRCEU DE OLIVEIRA E SILVA
Ministro de Estado Chefe da
Casa Civil da Presidência da República