

REDAÇÃO FINAL
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 210-C, DE 2004
PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 57, DE 2004

Altera dispositivos da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, que dispõe sobre a criação, reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional; da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, que dispõe sobre o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Federais; da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, que dispõe sobre o Plano de Carreira dos servidores do Banco Central do Brasil; da Lei nº 10.768, de 19 de novembro de 2003, que dispõe sobre o Quadro de Pessoal da Agência Nacional de Águas - ANA; e da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, que dispõe sobre a criação de carreiras e organização de cargos efetivos das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras; e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º

.....

§ 3º O servidor em estágio probatório será objeto de avaliação específica, sem prejuízo da progressão funcional durante esse período, observados o interstício mínimo de 1 (um) ano em cada padrão e o resultado de avaliação de desempenho efetuada para essa finalidade, na forma do regulamento."(NR)

"Art. 16. Os critérios de que tratam os arts. 16 e 17 da Lei nº 9.620, de 2 de abril de 1998, aplicam-se à GDCVM e à GDSUSEP."(NR)

"Art. 20A. A partir de 1º de dezembro de 2003, a GDACT, instituída pelo art. 19 desta Medida Provisória, devida aos servidores de nível superior, intermediário e auxiliar, terá seu percentual gradualmente elevado, observando-se o seguinte:

I - de 1º de dezembro de 2003 a 30 de setembro de 2004, será de até 24% (vinte e quatro por cento), incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual, e de até 16% (dezesesseis por cento), incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional; e

II - a partir de 1º de outubro de 2004, será de até 30% (trinta por cento), incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual, e de até 20% (vinte por cento), incidente sobre o maior vencimento básico do cargo,

em decorrência dos resultados da avaliação institucional."(NR)

Art. 2º O art. 37 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º:

"Art. 37.

.....

§ 3º Para o desempenho de suas atribuições, aplica-se o disposto no art. 4º da Lei nº 9.028, de 12 de abril de 1995, aos membros das carreiras de Procurador Federal e de Procurador do Banco Central do Brasil."(NR)

Art. 3º A Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão - GCG, instituída pelo art. 8º da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, a Gratificação de Desempenho de Atividade de Auditoria de Valores Mobiliários - GDCVM e a Gratificação de Desempenho de Atividade de Auditoria de Seguros Privados - GDSUSEP, instituídas pelo art. 13 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, serão pagas com a observância dos seguintes percentuais e limites:

I - a partir de 1º de agosto de 2004 até 31 de março de 2005:

a) até 40% (quarenta por cento), incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

b) até 37,5% (trinta e sete inteiros e cinco décimos por cento), incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional;

II - a partir de 1º de abril de 2005:

a) até 50% (cinquenta por cento), incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

b) até 50% (cinquenta por cento), incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

Art. 4º A tabela de vencimento do Anexo VIIIA da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, passa a vigorar na forma do Anexo I desta Lei.

Art. 5º A partir de 1º de agosto de 2004, a GDCVM e a GDSUSEP são devidas aos titulares de cargos efetivos de nível intermediário das atividades de controle, regulação e fiscalização dos mercados de valores mobiliários, seguros, previdência privada e capitalização do quadro permanente da Comissão de Valores Mobiliários - CVM e da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, respectivamente, observados os percentuais e limites fixados no art. 3º desta Lei.

Parágrafo único. Os ocupantes dos cargos referidos no *caput* deste artigo não fazem jus, respectivamente, à percepção da Retribuição Variável da Comissão de Valores Mobiliários - RVCVM e da Retribuição Variável da Superintendência de Seguros Privados - RVSUSEP, de que trata a Lei nº 9.015, de 30 de março de 1995.

Art. 6º Os cargos efetivos de nível intermediário das atividades de controle, regulação e fiscalização dos mercados de valores mobiliários, seguros, previdência privada e capitalização do quadro permanente da CVM e da SUSEP, reestruturados na forma do Anexo II desta Lei, têm sua correlação de cargos estabelecida no Anexo III desta Lei,

fazendo jus, a partir de 1º de agosto de 2004, aos vencimentos básicos estabelecidos na Tabela do Anexo VIIIA da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, com a redação dada por esta Lei.

Art. 7º O vencimento básico do cargo de nível intermediário de Auxiliar de Serviços Gerais do Quadro de Pessoal da CVM passa a ser o constante do Anexo IV desta Lei.

Art. 8º Fica instituída a Gratificação de Desempenho da Atividade de Apoio Técnico-Administrativo da Comissão de Valores Mobiliários - GDACVM, devida aos ocupantes dos cargos a que se refere o art. 7º desta Lei, quando em exercício das atividades inerentes ao respectivo cargo na CVM.

Art. 9º A GDACVM será atribuída em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional da CVM.

§ 1º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho coletivo no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas da CVM.

§ 3º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDACVM,

no prazo de até 120 (cento e vinte) dias a partir da data de publicação desta Lei.

§ 4º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDACVM serão estabelecidos em ato do Presidente da CVM, observada a legislação pertinente.

§ 5º O valor de cada ponto da GDACVM corresponderá a R\$ 16,00 (dezesseis reais) e será paga com a observância dos seguintes limites:

I - no máximo, 100 (cem) pontos por servidor; e

II - no mínimo, 10 (dez) pontos por servidor.

§ 6º O limite global de pontuação mensal de que dispõe a CVM para ser atribuída aos servidores referidos no art. 7º desta Lei corresponderá a 80 (oitenta) vezes o número de servidores ativos ocupantes dos cargos efetivos de Auxiliar de Serviços Gerais que fazem jus à GDACVM, em exercício na CVM.

§ 7º Considerando o disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo, a pontuação referente à GDACVM será assim distribuída:

I - até 60 (sessenta) pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 40 (quarenta) pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 10. O titular do cargo efetivo de Auxiliar de Serviços Gerais, em exercício na CVM, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDACVM, nas seguintes condições:

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

II - ocupantes de cargos comissionados DAS 4, DAS 3, DAS 2, DAS 1, de função de confiança, ou equivalentes terão como avaliação individual e institucional a pontuação atribuída a título de avaliação institucional da CVM.

Art. 11. O titular de cargo efetivo referido no art. 10. desta Lei que não se encontre em exercício na CVM fará jus à GDACVM nas seguintes situações:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GDACVM calculada com base nas mesmas regras aplicáveis como se estivesse em exercício no órgão de origem; e

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

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

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS 4 ou equivalente perceberá a GDACVM no valor de 75% (setenta e cinco por cento) do seu valor máximo.

Art. 12. Enquanto não forem editados os atos referidos nos §§ 3º e 4º do art. 9º desta Lei e até que sejam processados os resultados do 1º (primeiro) período de avaliação de desempenho, a GDACVM será paga nos valores correspondentes a 50 (cinquenta) pontos por servidor.

§ 1º O resultado da 1ª (primeira) avaliação gerará efeitos financeiros a partir do início do 1º (primeiro)

período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

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

Art. 13. O servidor ativo beneficiário da GDACVM que obtiver pontuação inferior a 50 (cinquenta) pontos em 2 (duas) avaliações individuais consecutivas será imediatamente submetido a processo de capacitação, sob responsabilidade da CVM.

Art. 14. A GDACVM integrará os proventos da aposentadoria e as pensões, observando-se:

I - a média dos valores recebidos nos últimos 60 (sessenta) meses; ou

II - o valor correspondente a 30 (trinta) pontos, quando percebida por período inferior a 60 (sessenta) meses.

Parágrafo único. Às aposentadorias e às pensões existentes, quando da publicação desta Lei, aplica-se o disposto no inciso II deste artigo.

Art. 15. Em decorrência do disposto nos arts. 7º e 8º desta Lei, os servidores abrangidos pelo art. 7º desta Lei deixam de fazer jus, respectivamente, à Gratificação de Atividade Executiva, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, instituída pela Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002.

Art. 16. A partir de 1º de junho de 2004, a Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT a que se refere o art. 19 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, aplica-se às aposen-

tadorias e às pensões concedidas ou instituídas até 29 de junho de 2000, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do percentual máximo aplicado ao padrão da classe em que o servidor que lhes deu origem estivesse posicionado.

§ 1º A GDACT aplica-se às aposentadorias e pensões concedidas ou instituídas após 29 de junho de 2000 e será calculada conforme o disposto no inciso II do art. 59 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, desde que transcorridos pelo menos 60 (sessenta) meses de percepção da gratificação.

§ 2º A hipótese prevista no *caput* aplica-se igualmente às aposentadorias e pensões concedidas ou instituídas antes que o servidor que lhes deu origem completasse 60 (sessenta) meses de percepção da gratificação.

Art. 17. O *caput* do art. 21 da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 21. Os servidores de que trata esta Lei portadores de títulos de Doutor, Mestre ou certificado de aperfeiçoamento ou de especialização farão jus a um adicional de titulação, no percentual de 105% (cento e cinco por cento), 52,5% (cinquenta e dois inteiros e cinco décimos por cento) e 27% (vinte e sete por cento), respectivamente, incidente sobre o vencimento básico.

..... "(NR)

Art. 18. Os arts. 92, 102 e 117 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 92. É assegurado ao servidor o direito à licença sem remuneração para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão ou, ainda, para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros, observado o disposto na alínea c do inciso VIII do art. 102 desta Lei, conforme disposto em regulamento e observados os seguintes limites:

..... "(NR)

"Art. 102.

.....

VIII -

.....

c) para o desempenho de mandato classista ou participação de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores para prestar serviços a seus membros, exceto para efeito de promoção por merecimento;

..... "(NR)

"Art. 117.

.....

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, salvo a participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indireta-

mente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros, e exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

..... "(NR)

Art. 19. A Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 7º O desenvolvimento do servidor ocupante de cargo da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

.....

§ 2º O desenvolvimento do servidor observará os critérios a serem fixados em regulamento, em especial os de qualificação profissional, respeitado o interstício mínimo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias e o máximo de 548 (quinhentos e quarenta e oito) dias.

§ 3º É vedada a progressão do ocupante de cargo efetivo da Carreira referida no *caput* deste artigo antes de completado o interstício de um ano de efetivo exercício em cada padrão.

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

..... "(NR)

"Art. 7ºA. A promoção de ocupante do cargo de Procurador do Banco Central do Brasil consiste em seu acesso à categoria imediatamente superior àquela em que se encontra.

§ 1º A promoção será processada semestralmente, para vagas ocorridas até 30 de junho e até 31 de dezembro de cada ano, obedecidos, alternadamente, os critérios de antigüidade e de merecimento.

§ 2º A promoção observará, em qualquer caso, os requisitos de antigüidade fixados em regulamento e dependerá da existência de vaga na categoria imediatamente superior.

§ 3º A promoção por merecimento obedecerá a critérios objetivos relacionados com o desempenho no cargo e com o aperfeiçoamento profissional.

§ 4º A Diretoria Colegiada do Banco Central do Brasil fixará o quantitativo máximo de vagas por categoria e aprovará a regulamentação necessária ao cumprimento do disposto neste artigo."

"Art. 10.

I - 5% (cinco por cento) para titulares dos cargos de Analista do Banco Central e Técnico do Banco Central que concluírem, com aproveitamento, respectivamente, os cursos de Formação Básica de Especialista do Banco Central do Brasil e de Formação Básica de Técnico do Banco Central do Brasil;

II - 15% (quinze por cento) para até 35% (trinta e cinco por cento) do quadro de pessoal de cada cargo; e

III - 30% (trinta por cento) para até 15% (quinze por cento) do quadro de pessoal de cada cargo.

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

§ 2º Os ocupantes do cargo de Técnico do Banco Central que estejam percebendo a Gratificação de Qualificação no percentual de 20% (vinte por cento) passarão a percebê-la:

I - a partir de 1º de agosto de 2004, no percentual de 25% (vinte e cinco por cento); e

II - a partir de 1º de março de 2005, no percentual de 30% (trinta por cento).

§ 3º 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 do Banco Central do Brasil, nos seguintes percentuais:

I - 67% (sessenta e sete por cento), incidentes sobre o maior vencimento básico do respectivo cargo, para os servidores posicionados nas Classes A, B e C;

II - 72% (setenta e dois por cento), incidentes sobre o maior vencimento básico do respectivo cargo, para os servidores posicionados na Classe Especial.

Parágrafo único. A gratificação devida na forma do *caput* deste artigo poderá ser acrescida de até 10 (dez) pontos percentuais, nas condições a serem fixadas em regulamento aprovado pela Diretoria Colegiada do Banco Central do Brasil, enquanto estiver o servidor em exercício de atividades:

I - de fiscalização do Sistema Financeiro Nacional;

II - que importem risco de quebra de caixa;

III - que requeiram profissionalização específica."(NR)

"Art. 15.

.....

§ 2º Na ocorrência de déficit no sistema de que trata o *caput* deste artigo, o Banco Central do Brasil poderá utilizar fonte de recursos disponível para sua cobertura.

§ 3º A diretoria do Banco Central do Brasil definirá as normas para funcionamento do sistema de assistência à saúde de que trata este artigo."(NR)

Art. 20. A tabela de vencimento básico do cargo de Técnico do Banco Central, da Carreira de Especialista do Banco Central, é a constante do Anexo V desta Lei, com

efeitos financeiros a partir de 1º de agosto de 2004 e 1º de março de 2005.

Art. 21. A implementação dos percentuais da gratificação de que trata o *caput* do art. 11 da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, com a redação dada por esta Lei, dar-se-á em 2 (duas) etapas, conforme a seguir especificado:

I - para o cargo de Analista do Banco Central:

a) Classes A, B e C: 52% (cinquenta e dois por cento), a partir de 1º de agosto de 2004, e o percentual máximo, a partir de 1º de março de 2005;

b) Classe Especial: 54% (cinquenta e quatro por cento), a partir de 1º de agosto de 2004, e o percentual máximo, a partir de 1º de março de 2005;

II - para o cargo de Técnico do Banco Central:

a) Classe A: 55% (cinquenta e cinco por cento), a partir de 1º de agosto de 2004, e o percentual máximo, a partir de 1º de março de 2005;

b) Classe B: 57% (cinquenta e sete por cento), a partir de 1º de agosto de 2004, e o percentual máximo, a partir de 1º de março de 2005;

c) Classe C: 58% (cinquenta e oito por cento), a partir de 1º de agosto de 2004, e o percentual máximo, a partir de 1º de março de 2005;

d) Classe Especial: 62% (sessenta e dois por cento), a partir de 1º de agosto de 2004, e o percentual máximo, a partir de 1º de março de 2005.

Art. 22. A partir de 1º de março de 2005, as Funções Comissionadas do Banco Central - FCBC, criadas pelo art. 12 da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, de códigos

FDS-1, FDE-1 e FCA-1 serão devidas, no valor de R\$ 4.135,00 (quatro mil, cento e trinta e cinco reais), e as de códigos FDE-2 e FCA-2, no valor de R\$ 3.184,00 (três mil, cento e oitenta e quatro reais), aos servidores nelas investidos.

Art. 23. O art. 11 da Lei nº 10.768, de 19 de novembro de 2003, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 11. Os ocupantes dos cargos de Especialista em Recursos Hídricos e Especialista em Geoprocessamento farão jus à Gratificação de Desempenho de Atividade de Recursos Hídricos - GDRH, no percentual de até 35% (trinta e cinco por cento), observando-se a seguinte composição e limites:

I - o percentual de até 20% (vinte por cento), incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - o percentual de até 15% (quinze por cento), incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional."(NR)

Art. 24. O *caput* do art. 22 da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 22. É instituída a Gratificação de Qualificação - GQ, devida aos ocupantes dos cargos referidos nos incisos I a IX e XVII do art. 1º desta Lei, bem como aos ocupantes dos cargos de Especialista em Geoprocessamento, Especialista em Recursos Hídricos e Analistas Administrativos da ANA, em retribuição ao cumprimento

de requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários ao desempenho das atividades de supervisão, gestão ou assessoramento, quando em efetivo exercício do cargo, em percentual de 10% (dez por cento) ou 20% (vinte por cento) do maior vencimento básico do cargo, na forma estabelecida em regulamento.

..... “(NR)

Art. 25. Aplica-se o disposto nesta Lei aos aposentados e pensionistas, respeitado o disposto nos arts. 13 e 15, bem como o art. 60A da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001.

Art. 26. 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.

Art. 27. Sobre os valores das tabelas de vencimento básico alteradas por esta Lei incidirá, a partir de janeiro de 2005, o índice que vier a ser concedido a título de revisão geral de remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 28. Até que seja regulamentado o art. 2º da Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, as progressões funcionais e promoções dos ocupantes de cargos efetivos da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho serão concedidas observando-se, no que couber, as normas aplicáveis aos

servidores do Plano de Classificação de Cargos da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970.

Art. 29. Fica transformado em vantagem pessoal nominalmente identificada o valor devido em função das disposições do art. 71 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, sujeito exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral de remuneração dos servidores públicos federais.

§ 1º A vantagem pessoal de que trata o *caput* deste artigo será fixada com base no valor médio efetivamente percebido nos 30 (trinta) meses anteriores à data de publicação desta Lei, em função das disposições do art. 71 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001.

§ 2º Para os fins do *caput* deste artigo, os valores atrasados em mais de 6 (seis) meses da data de publicação desta Lei serão atualizados monetariamente antes de calculada a média ali referida, tomando-se como limite da aplicação do respectivo índice a obtenção de valor correspondente à última parcela efetivamente paga.

Art. 30. As alterações introduzidas pelo art. 17 desta Lei no art. 21 da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, produzem efeitos financeiros a partir de 1º de junho de 2004.

Art. 31. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 32. Revogam-se o § 3º do art. 1º da Lei nº 9.015, de 30 de março de 1995, o art. 24 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, e a redação dada ao inciso X do art. 117 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro

de 1990, pelo art. 2º da Medida Provisória nº 2.225-45 , de 4 de setembro de 2001.

Sala das Sessões, em 22 de dezembro de 2004.

Relator

ANEXO I

(ANEXO VIIIA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.229-43, DE 6 DE SETEMBRO DE 2001)

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO

CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO DO CICLO DE GESTÃO E DA CVM E SUSEP

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VIGENTE	
			Em 1º de agosto de 2004	A partir de 1º de abril de 2005
- Técnico de Finanças e Controle, Técnico de Planejamento e Orçamento - Cargos de nível intermediário do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA - Cargos efetivos de nível intermediário de Agente Executivo da Comissão de Valores Mobiliários - CVM e da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP e demais cargos de nível intermediário da SUSEP (atividades de controle, regulação e fiscalização dos mercados de valores mobiliários, seguros, previdência privada e capitalização do quadro permanente da CVM e da SUSEP)	ESPECIAL	IV	1.862,62	2.142,02
		III	1.808,36	2.079,62
		II	1.755,70	2.019,06
		I	1.704,57	1.960,25
	C	III	1.563,82	1.798,40
		II	1.518,26	1.746,00
		I	1.474,05	1.695,16
	B	III	1.352,34	1.555,19
		II	1.312,96	1.509,90
		I	1.274,72	1.465,93
	A	III	1.237,58	1.423,22
		II	1.201,54	1.381,77
		I	1.166,53	1.341,51

ANEXO II
ESTRUTURA DOS CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO
DA CVM E SUSEP

CARGOS	CLASSE	PADRÃO
Cargos efetivos de nível intermediário de Agente Executivo da Comissão de Valores Mobiliários - CVM e da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP e demais cargos de nível intermediário da SUSEP (atividades de controle, regulação e fiscalização dos mercados de valores mobiliários, seguros, previdência privada e capitalização do quadro permanente da CVM e da SUSEP)	ESPECIAL	IV
		III
		II
		I
	C	III
		II
		I
	B	III
		II
		I
	A	III
		II
		I

ANEXO III
TABELA DE CORRELAÇÃO
CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO DA CVM E DA SUSEP
VIGENTE A PARTIR DE 1º DE AGOSTO DE 2004

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
CARGO	CLAS-SE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO
Cargos efetivos de nível inter-mediário de Agente Executi-vo da Comissão de Valores Mo-biliários - CVM e da Superin-tendência de Seguros Pri-va-dos - SUSEP e demais cargos de nível inter-mediário da SU-SEP (atividades de controle, regulação e fiscalização dos mercados de valores mobili-ários, seguros, previdência privada e capi-talização do quadro perma-nente da CVM e da SUSEP)	A	III	IV	ESPECIAL	Cargos efetivos de nível inter-mediário de Agente Executivo da Comissão de Valores Mobiliá-rios - CVM e da Superintendência de Seguros Pri-vados - SUSEP e demais cargos de nível intermedi-ário da SUSEP (atividades de controle, regu-lação e fiscali-zação dos merca-dos de valores mobiliários, se-guros, previdên-cia privada e capitalização do quadro permanen-te da CVM e da SUSEP)
		II			
		I			
	B	VI	II		
		V	I		
		IV	III		
		III			
		II			
		I			
	C	VI	II	C	
		V			
		IV			
		III	I		
		II	III		
		I			
	D	V	II	B	
		IV	I		
		III	III		
		II	II	A	
		I	I		

ANEXO IV
TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO
DOS CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO DE AUXILIAR DE SERVIÇOS
GERAIS DA COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS - CVM

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
A	III	985,17
	II	944,03
	I	904,62
B	VI	866,97
	V	866,97
	IV	796,33
	III	763,23
	II	731,56
	I	701,22
C	VI	687,20
	V	673,45
	IV	659,98
	III	646,78
	II	633,85
	I	621,17
D	V	608,75
	IV	596,57
	III	584,64
	II	572,95
	I	561,49

ANEXO V
TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO

CARREIRA DE ESPECIALISTA DO BANCO CENTRAL DO BRASIL CARGO DE TÉCNICO DO BANCO CENTRAL DO BRASIL			
CLASSE	PADRÃO	VALORES EM R\$ VIGENTES A PARTIR DE	
		AGOSTO DE 2004	MARÇO DE 2005
ESPECIAL	IV	2.189,98	2.375,05
	III	2.103,52	2.260,52
	II	2.042,04	2.194,25
	I	1.982,34	2.129,90
C	III	1.850,33	1.992,97
	II	1.796,44	1.934,92
	I	1.744,12	1.878,57
B	III	1.633,26	1.759,16
	II	1.585,69	1.707,93
	I	1.539,50	1.658,18
A	III	1.480,29	1.594,41
	II	1.437,18	1.547,97
	I	1.395,32	1.502,88