

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 301, DE 29 DE JUNHO DE 2006.

Dispõe sobre a criação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública da FIOCRUZ, do Plano de Carreiras e Cargos do INMETRO e do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE e do Plano de Carreiras e Cargos do IPI; o enquadramento dos servidores originários das extintas Tabelas de Especialistas no Plano de Classificação de Cargos, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; a reestruturação da Carreira de Tecnologia Militar, de que trata a Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998, a criação da Carreira de Suporte Técnico à Tecnologia Militar e da Carreira de Apoio Operacional à Tecnologia Militar, a extinção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Tecnologia Militar - GDATM e a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Operacional em Tecnologia Militar - GDATEM; a alteração da Gratificação de Desempenho de Atividade de Controle e Segurança de Tráfego Aéreo - GDASA, de que trata a Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002; alteração dos salários dos empregos públicos do Hospital das Forças Armadas - HFA, de que trata a Lei nº 10.225, de 15 de maio de 2001; a criação de cargos na Carreira de Defensor Público da União; a criação das Funções Comissionadas do INSS - FCISS; o auxílio-moradia para os servidores de Estados e Municípios para a União, a extinção e criação de cargos em comissão, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho

Art. 1º Fica criada a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, composta dos cargos efetivos vagos regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, integrantes dos Quadros de Pessoal do Ministério da Previdência Social, do Ministério da Saúde, do Ministério do Trabalho e Emprego e da Fundação Nacional de Saúde - FUNASA e dos cargos efetivos cujos ocupantes sejam:

- I - integrantes da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, instituída pela Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002; ou
- II - regidos pelo Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou por planos correlatos, desde que lotados nos Quadros de Pessoal do Ministério da Previdência Social, do Ministério da Saúde e do Ministério do Trabalho e Emprego ou da FUNASA, até 28 de fevereiro de 2006.

§ 1º Não se aplica o disposto no caput aos ocupantes dos cargos de Auditor-Fiscal do Trabalho e de Procurador Federal.

§ 2º Os cargos da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho são agrupados em classes e padrões, na forma do Anexo I.

§ 3º O § 1º, in fine, do art. 58 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, não se aplica aos servidores da carreira criada no caput deste artigo.

Art. 2º Os servidores ocupantes dos cargos referidos no caput do art. 1º serão enquadrados na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa nas Tabelas de Correlação, constantes do Anexo II.

§ 1º O enquadramento de que trata o caput dar-se-á mediante opção irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de noventa dias, a contar da vigência desta Medida Provisória, na forma do Termo de Opção constante do Anexo III, com efeitos financeiros a partir das datas de implementação das tabelas de vencimento básico referidas no Anexo IV.

§ 2º A opção pela Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho implica renúncia às parcelas de valores incorporados à remuneração por decisão administrativa ou judicial, referentes ao adiantamento pecuniário de que trata o art. 8º da Lei nº 7.686, de 2 de dezembro de 1988, que vencerem após o início dos efeitos financeiros referidos no § 1º.

§ 3º A renúncia de que trata o § 2º fica limitada à diferença entre os valores de remuneração resultantes do vencimento básico vigente no mês de fevereiro de 2006 e os valores de remuneração resultantes do vencimento básico fixado para dezembro de 2011, conforme disposto no Anexo IV.

§ 4º Os valores incorporados à remuneração, objeto da renúncia a que se refere o § 2º, que forem pagos aos servidores ativos, aos aposentados e aos pensionistas, por decisão administrativa ou judicial, no mês de fevereiro de 2006, sofrerão redução proporcional à implementação das tabelas de vencimento básico de que trata o art. 7º.

§ 5º Concluída a implementação das tabelas, em dezembro de 2011, o valor eventualmente excedente continuará a ser pago como vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita apenas ao índice de reajuste aplicável às tabelas de vencimento dos servidores públicos federais, a título de revisão geral das remunerações e subsídios, respeitado o que dispõem os §§ 3º e 4º.

§ 6º O enquadramento na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho não poderá ensejar redução da remuneração percebida pelo servidor.

§ 7º Para fins de apuração do valor excedente referido nos §§ 4º e 5º, a parcela que vinha sendo paga em cada período de implementação das tabelas constantes do Anexo IV, sujeita à redução proporcional, não será considerada no demonstrativo da remuneração recebida no mês anterior ao da aplicação.

§ 8º A opção de que trata o § 1º sujeita os efeitos financeiros de ações judiciais em curso, relativas ao adiantamento pecuniário referido no § 2º, cujas decisões sejam prolatadas após o início da implementação das tabelas de que trata o Anexo IV, aos critérios estabelecidos neste artigo.

§ 9º 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 1990, será contado a partir do término do afastamento.

Art. 3º O ingresso nos cargos da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho far-se-á no padrão inicial da classe inicial do respectivo cargo, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigindo-se a conclusão de curso superior, em nível de graduação, ou de curso médio, ou equivalente, conforme o nível do cargo, observados os requisitos fixados na legislação pertinente.

Parágrafo único. O concurso referido no caput poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispufer o edital de abertura do certame, observada a legislação pertinente.

Art. 4º O Poder Executivo promoverá a reclassificação dos cargos incorporados à Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, na forma do art. 1º, observados os seguintes critérios e requisitos: I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos oriundos da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, do Plano de Classificação de Cargos e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou

especialização, exigidos para ingresso, sejam idênticos ou essencialmente iguais aos dos cargos de destino;

II - transposição para os respectivos cargos e inclusão dos servidores na nova situação, observadas a correspondência, a identidade e a similaridade de atribuições entre o seu cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - localização dos servidores ocupantes dos cargos reclassificados em referências, níveis ou padrões das classes dos cargos de destino determinados, mediante a aplicação dos critérios de enquadramento estabelecidos no art. 2º.

Art. 5º Os vencimentos dos servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho serão compostos das seguintes parcelas:

I - vencimento básico, nos valores indicados nas tabelas constantes do Anexo IV;

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

III - Gratificação de Desempenho de Atividade da Seguridade Social e do Trabalho - GDASST, instituída pela Lei nº 10.483, de 2002;

IV - Gratificação Específica da Seguridade Social e do Trabalho - GESST, instituída pela Lei nº 10.971, de 25 de novembro de 2004; e

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

Art. 6º Os cargos ocupados pelos servidores referidos no caput do art. 1º que não optarem pela Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho serão transformados nos seus correspondentes, quando vagos. Parágrafo único. Os servidores a que se refere o caput continuarão a ser remunerados de acordo com a carreira ou planos de cargos a que continuarem a pertencer.

Art. 7º As tabelas de vencimento a que se refere o inciso I do art. 5º serão implementadas, progressivamente, nos meses de março e dezembro de 2006 a 2011, conforme os valores constantes das tabelas de vencimento básico a que se refere o Anexo IV.

Art. 8º O Anexo V da Lei nº 10.483, de 2002, passa a vigorar, na forma do Anexo V desta Medida Provisória, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2006.

Art. 9º As disposições dos arts. 1º e 2º não se aplicam aos servidores agregados de que trata a Lei nº 1.741, de 22 de novembro de 1952.

Art. 10. Os servidores integrantes da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho e da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho somente poderão ser redistribuídos no âmbito do Ministério da Previdência Social, do Ministério da Saúde, do Ministério do Trabalho e Emprego e da FUNASA.

Plano de Carreiras e Cargos da FIOCRUZ

Art. 11. Fica criado o Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, composto pelos cargos de nível superior e intermediário do Quadro de Pessoal da Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ.

Parágrafo único. Somente poderão ser enquadrados no Plano de Carreiras e Cargos de que trata o caput os servidores que integravam o Quadro de Pessoal da FIOCRUZ em 22 de julho de 2005.

Art. 12. Integram o Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública as seguintes Carreiras e Cargos:

I - de nível Superior:

a) Carreira de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública;

b) Carreira de Desenvolvimento Tecnológico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública;

c) Carreira de Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública; e

d) Cargos isolados de provimento efetivo de Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública;

II - de nível intermediário:

a) Suporte Técnico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública; e

b) Suporte à Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública;

§ 1º Os cargos do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública são agrupados em classes e padrões, na forma do Anexo VI desta Medida Provisória.

§ 2º Os cargos de Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública são estruturados em uma única classe e padrão de vencimento.

Art. 13. A Carreira de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública destina-se a profissionais habilitados a exercer atividades específicas de pesquisa científica e tecnológica em saúde.

Parágrafo único. A habilitação referida neste artigo deverá ser adquirida por meio de curso superior em nível de graduação, com habilitação legal específica, quando for o caso, e de pós-graduação,

reconhecidos na forma da legislação vigente, e, quando realizado no exterior, revalidado por instituição nacional credenciada para esse fim.

Art. 14. A Carreira de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública é constituída do cargo de Pesquisador em Saúde Pública, com as seguintes classes:

- I - Pesquisador em Saúde Titular;
- II - Pesquisador em Saúde Associado;
- III - Pesquisador em Saúde Adjunto; e
- IV - Assistente de Pesquisa em Saúde.

Art. 15. São pré-requisitos para ingresso na classe inicial e promoção para as classes subsequentes da Carreira de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública:

- I - Pesquisador em Saúde Titular:
 - a) ter realizado pesquisas durante pelo menos seis anos, após a obtenção do título de Doutor; e
 - b) ter reconhecimento em sua área de pesquisa, consubstanciada por publicações relevantes de circulação internacional e pela coordenação de projetos ou grupos de pesquisa e pela contribuição na formação de novos pesquisadores;
- II - Pesquisador em Saúde Associado:
 - a) ter realizado pesquisa durante pelo menos três anos, após a obtenção do título de Doutor; e
 - b) ter realizado pesquisa de forma independente em sua área de atuação, demonstrada por publicações relevantes de circulação internacional, e considerando-se também sua contribuição na formação de novos pesquisadores;
- III - Pesquisador em Saúde Adjunto:
 - a) ter o título de Doutor; e
 - b) ter realizado pesquisa relevante em sua área de atuação;
- IV - Assistente de Pesquisa em Saúde:
 - a) ter o grau de Mestre; e
 - b) ter qualificação específica para a classe.

Art. 16. As Carreiras de Desenvolvimento Tecnológico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública e de Suporte Técnico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública são destinadas a profissionais habilitados a exercer atividades específicas de pesquisa e desenvolvimento tecnológico em saúde.

Art. 17. A Carreira de Desenvolvimento Tecnológico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública é composta pelo cargo de Tecnologista em Saúde Pública, com as seguintes classes:

- I - Tecnologista em Saúde Sênior;
- II - Tecnologista em Saúde Pleno 3;
- III - Tecnologista em Saúde Pleno 2;
- IV - Tecnologista em Saúde Pleno 1; e
- V - Tecnologista em Saúde Júnior.

Art. 18. A Carreira de Suporte Técnico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública é composta pelo cargo de Técnico em Saúde Pública, com as seguintes classes:

- I - Técnico em Saúde 3;
- II - Técnico em Saúde 2; e
- III - Técnico em Saúde 1.

Art. 19. São pré-requisitos para ingresso na classe inicial e promoção para as classes subsequentes da Carreira de Desenvolvimento Tecnológico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, além do curso superior em nível de graduação, com habilitação legal específica, quando for o caso, os seguintes:

- I - Tecnologista em Saúde Sênior:
 - a) ter o título de Doutor e, ainda, ter realizado durante pelo menos seis anos, após a obtenção de tal título, atividade de pesquisa e desenvolvimento tecnológico, ou ter realizado, após a obtenção do grau de Mestre, atividade de pesquisa e desenvolvimento tecnológico durante, pelo menos, onze anos, que lhe atribua habilitação correspondente, ou ter realizado, durante, pelo menos, quatorze anos atividades de pesquisa e desenvolvimento tecnológico que lhe atribuam habilitação correspondente; e
 - b) ter reconhecimento em sua área de atuação, aferida por uma relevante e continuada contribuição, consubstanciada por coordenação de projetos ou de grupos de pesquisa e desenvolvimento tecnológico, contribuindo com resultados tecnológicos expressos em trabalhos documentados por periódicos de circulação internacional, patentes, normas, protótipos, contratos de transferência de tecnologia, laudos e pareceres técnicos;
- II - Tecnologista em Saúde Pleno 3:

a) ter o título de Doutor e, ainda, ter realizado durante, pelo menos, três anos, após a obtenção de tal título, atividade de pesquisa e desenvolvimento tecnológico, ou ter realizado, após a obtenção do grau de Mestre, atividade de pesquisa e desenvolvimento tecnológico durante, pelo menos, oito anos, que lhe atribua habilitação correspondente, ou ter realizado durante, pelo menos, onze anos atividade de pesquisa e desenvolvimento tecnológico, que lhe atribua habilitação correspondente; e

b) demonstrar capacidade de realizar pesquisa e desenvolvimento tecnológico relevantes, de forma independente, contribuindo com resultados tecnológicos expressos em trabalhos documentados por publicações de circulação internacional, patentes, normas, protótipos, contratos de transferência de tecnologia, laudos e pareceres técnicos;

III - Tecnologista em Saúde Pleno 2:

a) ter o título de Doutor ou ter realizado, após a obtenção do grau de Mestre, atividade de pesquisa e desenvolvimento tecnológico durante, pelo menos, cinco anos, que lhe atribua habilitação correspondente, ou ter realizado durante, pelo menos, oito anos atividade de pesquisa e desenvolvimento tecnológico, que lhe atribua habilitação correspondente; e

b) demonstrar capacidade de participar em projetos de pesquisa e desenvolvimento tecnológico relevantes na sua área de atuação, contribuindo com resultados tecnológicos expressos em trabalhos documentados por publicações de circulação internacional, patentes, normas, protótipos, contratos de transferência de tecnologia, laudos e pareceres técnicos;

IV - Tecnologista em Saúde Pleno 1:

a) ter o grau de Mestre ou ter realizado durante, pelo menos, três anos atividade de pesquisa e desenvolvimento tecnológico, que lhe atribua habilitação correspondente; e

b) ter participado de projetos de pesquisa e desenvolvimento tecnológico;

V - Tecnologista em Saúde Júnior: ter qualificação específica para a classe.

Art. 20. São pré-requisitos para ingresso na classe inicial e promoção para as classes subsequentes da Carreira de Suporte Técnico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, além do ensino médio ou curso equivalente completo, ter conhecimentos específicos inerentes ao cargo e, ainda mais:

I - Técnico em Saúde 3: ter, pelo menos, doze anos de experiência na execução de tarefas inerentes à classe;

II - Técnico em Saúde 2: ter, pelo menos, seis anos de experiência na execução de tarefas inerentes à classe; e

III - Técnico em Saúde 1: ter um ano, no mínimo, de participação em projetos de pesquisa e desenvolvimento tecnológico ou habilitação inerente à classe.

Art. 21. As Carreiras de Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública e de Suporte à Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública são destinadas a servidores habilitados a exercer atividades de apoio à direção, coordenação, organização, planejamento, controle e avaliação de projetos de pesquisa e desenvolvimento na área de saúde, bem como toda atividade de suporte administrativo da FIOCRUZ.

Art. 22. A Carreira de Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública é composta pelo cargo de Analista de Gestão em Saúde, com as seguintes classes:

I - Analista de Gestão em Saúde Sênior;

II - Analista de Gestão em Saúde 3;

III - Analista de Gestão em Saúde 2;

IV - Analista de Gestão em Saúde 1; e

V - Analista de Gestão em Saúde Júnior.

Art. 23. A Carreira de Suporte à Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública é composta pelo cargo de Assistente Técnico de Gestão em Saúde, com as seguintes classes:

I - Assistente Técnico de Gestão 3;

II - Assistente Técnico de Gestão 2; e

III - Assistente Técnico de Gestão 1.

Art. 24. São pré-requisitos para ingresso na classe inicial e promoção para as classes subsequentes da Carreira de Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, além do curso superior, em nível de graduação, concluído, os seguintes:

I - Analista de Gestão em Saúde Sênior:

a) ter o título de Doutor e, ainda, ter realizado durante, pelo menos, seis anos, após a obtenção de tal título, atividades de gestão, planejamento e infra-estrutura na área de Pesquisa, Produção, Serviços e Gestão em Saúde, ou ter realizado, após obtenção do grau de Mestre, atividades de gestão, planejamento ou infra-estrutura na área de Pesquisa, Produção, Serviços e Gestão em Saúde, durante, pelo menos, onze anos, que lhe atribuam habilitação correspondente, ou ter realizado, durante, pelo

menos, quatorze anos atividades de gestão, planejamento e infra-estrutura na área de Pesquisa, Produção, Serviços e Gestão em Saúde, que lhe atribuam habilitação correspondente;

b) ter reconhecimento em sua área de atuação, aferida por uma relevante contribuição e consubstanciada por orientação de equipes interdisciplinares ou de profissionais especializados, treinamentos ofertados, coordenação de planos, programas, projetos e trabalhos publicados;

II - Analista de Gestão em Saúde 3:

a) ter o título de Doutor e, ainda, ter realizado durante, pelo menos, três anos, após a obtenção de tal título, atividades de gestão, planejamento ou infra-estrutura na área de Pesquisa, Produção, Serviços e Gestão em Saúde, ou ter realizado, após a obtenção do grau de Mestre, atividades de gestão, planejamento ou infra-estrutura, durante, pelo menos, oito anos, que lhe atribuam habilitação correspondente, ou ter realizado durante, pelo menos, onze anos atividades de gestão, planejamento e infra-estrutura na área de Pesquisa, Produção, Serviços e Gestão em Saúde, que lhe atribuam habilitação correspondente;

b) ter realizado, de forma independente, trabalhos interdisciplinares ou sistemas de suporte relevantes para o apoio científico e tecnológico, consubstanciados por desenvolvimento de sistemas de infra-estrutura, elaboração ou coordenação de planos, programas, projetos e estudos específicos de divulgação nacional;

III - Analista de Gestão em Saúde 2:

a) ter o título de Doutor ou ter exercido durante, pelo menos, cinco anos, após a obtenção do grau de Mestre, atividades de gestão, planejamento ou infra-estrutura na área de Pesquisa, Produção, Serviços e Gestão em Saúde, que lhe atribuam habilitação correspondente ou ainda ter realizado durante, pelo menos, oito anos atividades de gestão, planejamento e infra-estrutura na área de Pesquisa, Produção, Serviços e Gestão em Saúde, que lhe atribuam habilitação correspondente;

b) ter realizado, sob supervisão, trabalhos interdisciplinares, ou sistemas de suporte relevantes para o apoio científico e tecnológico consubstanciados por elaboração ou gerenciamento de planos, programas, projetos e estudos específicos com divulgação interinstitucional;

IV - Analista de Gestão em Saúde 1:

a) ter grau de Mestre ou ter realizado durante, pelo menos, três anos atividade de gestão, planejamento ou infra-estrutura na área de Pesquisa, Produção, Serviços e Gestão em Saúde, que lhe atribua habilitação correspondente; e

b) ter participado de trabalhos interdisciplinares ou da elaboração de sistemas de suporte, de relatórios técnicos e de projetos correlacionados com a área de Pesquisa, Produção, Serviços e Gestão em Saúde;

V - Analista de Gestão em Saúde Júnior: ter qualificação específica para a classe.

Art. 25. São pré-requisitos para ingresso na classe inicial e promoção para as classes subsequentes da Carreira de Suporte à Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, além do ensino médio ou curso equivalente concluído, ter conhecimentos específicos inerentes ao cargo e, ainda: I - Assistente Técnico de Gestão 3: ter, pelo menos, doze anos de experiência na execução de tarefas inerentes à classe;

II - Assistente Técnico de Gestão 2: ter, pelo menos, seis anos de experiência na execução de tarefas inerentes à classe;

III - Assistente Técnico de Gestão 1: ter um ano, no mínimo, de experiência na execução de tarefas inerentes à classe.

Art. 26. O cargo isolado de Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública destina-se a profissionais habilitados a exercer atribuições de alto nível de complexidade voltadas às atividades especializadas de pesquisa e desenvolvimento tecnológico em saúde.

Parágrafo único. São pré-requisitos para ingresso no cargo de Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública:

I - ter realizado pesquisas voltadas às atividades especializadas de pesquisa e desenvolvimento tecnológico em saúde durante, pelo menos, seis anos, após a obtenção do título de Doutor; e

II - ter reconhecimento em sua área de pesquisa e desenvolvimento tecnológico, consubstanciada por publicações relevantes de circulação internacional, pela coordenação de projetos ou grupos de pesquisa e desenvolvimento tecnológico e pela contribuição na formação de novos pesquisadores e na obtenção de resultados tecnológicos expressos em trabalhos documentados por periódicos de circulação internacional, patentes, normas, protótipos, contratos de transferência de tecnologia, laudos e pareceres técnicos.

Art. 27. São transpostos para as carreiras do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública os atuais cargos efetivos das Carreiras da Área de Ciência e

Tecnologia, de que trata a Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, integrantes do Quadro de Pessoal da FIOCRUZ, em 22 de julho de 2005.

§ 1º Os cargos de que trata o caput serão enquadrados nas carreiras do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na Tabela de Correlação, constante do Anexo VII.

§ 2º O enquadramento de que trata o § 1º deste artigo dar-se-á mediante opção irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de cento e vinte dias, a contar da vigência desta Medida Provisória, na forma do Termo de Opção, constante do Anexo VIII, com efeitos financeiros a partir da data de vigência das tabelas de vencimento básico constantes do Anexo IX.

§ 3º A opção pelas carreiras do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública implica renúncia às parcelas de valores incorporados à remuneração por decisão administrativa ou judicial, que vencerem após o início dos efeitos financeiros referidos no § 2º.

§ 4º A renúncia de que trata o § 3º fica limitada à diferença entre os valores de remuneração resultantes do vencimento básico vigente no mês de fevereiro de 2006 e os valores de remuneração resultantes do vencimento básico fixado para o mês de março de 2006, conforme disposto no Anexo IX.

§ 5º Os valores incorporados à remuneração, objeto da renúncia a que se refere o § 4º, que forem pagos aos servidores ativos, aos aposentados e aos pensionistas, por decisão administrativa ou judicial, no mês de fevereiro de 2006, sofrerão redução proporcional à implantação das tabelas de vencimento básico de que trata o § 2º.

§ 6º A opção de que trata o § 2º sujeita os efeitos financeiros das ações judiciais em curso, cujas decisões sejam prolatadas após a implementação das Tabelas de que trata o Anexo IX, aos critérios estabelecidos neste artigo, por ocasião da execução.

Art. 28. Serão enquadrados, em cargos de idêntica denominação e atribuições, que passarão a integrar o Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, os titulares dos cargos efetivos de nível superior e intermediário do Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, ou de planos correlatos, ou integrantes de cargos da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.483, de 2002, não integrantes das carreiras de que trata a Lei nº 8.691, de 1993, ou da Carreira de Procurador Federal, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal da FIOCRUZ, em 22 de julho de 2005.

§ 1º Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de que trata o caput deste artigo serão enquadrados no Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, de acordo com as denominações e atribuições dos respectivos cargos, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, conforme Tabela de Correlação constante do Anexo VII, e vedada a mudança de cargo ou nível.

§ 2º O enquadramento de que trata o caput deste artigo dar-se-á mediante opção irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de até cento e vinte dias após a publicação desta Medida Provisória, na forma do Termo de Opção constante do Anexo VIII, com efeitos financeiros a partir da data de vigência das tabelas de vencimento básico referidas no Anexo IX.

§ 3º A opção de que trata o caput implica renúncia às parcelas de valores incorporadas à remuneração por decisão administrativa ou judicial, que vencerem após o início dos efeitos financeiros referidos no § 2º.

§ 4º Aplica-se aos servidores de que trata o caput o disposto nos §§ 4º, 5º e 6º do art. 27.

Art. 29. Os ocupantes dos cargos pertencentes ao Quadro de Pessoal da FIOCRUZ, em 22 de julho de 2005, que não formalizarem a opção referida no § 2º do art. 27 ou no § 2º do art. 28, conforme o caso, no prazo e condições estabelecidas, permanecerão na situação em que se encontrarem na data da entrada em vigor desta Medida Provisória, não fazendo jus aos vencimentos e vantagens por ela estabelecidas.

Art. 30. O prazo para exercer a opção referida nos § 2º do art. 27 ou no § 2º do art. 28, conforme o caso, será contado a partir do término do afastamento nas hipóteses previstas nos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990, ou a partir do ingresso no cargo que tenha sido provido em decorrência de concurso em andamento na data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 31. O ingresso nos cargos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigindo-se pós-graduação, curso superior em nível de graduação ou curso médio, ou equivalente, concluído, e habilitação legal específica, quando for o caso, conforme o nível do cargo, observados os requisitos fixados na legislação pertinente.

§ 1º O concurso referido no caput deste artigo poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização e organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de abertura do certame, observada a legislação pertinente.

§ 2º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, a formação especializada e a experiência profissional, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 3º O concurso público será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial de cada Carreira, ou para provimento de cargo isolado de provimento efetivo.

§ 4º O ingresso nos cargos de Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública dar-se-á unicamente mediante habilitação em concurso público de provas e títulos.

Art. 32. O desenvolvimento do servidor nos cargos do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública observará, além do disposto nos arts. 15, 19, 20, 24 e 25, os seguintes requisitos:

I - interstício mínimo de um ano entre cada progressão;

II - avaliação de desempenho;

III - capacitação; e

IV - qualificação e experiência profissional.

Parágrafo único. A progressão funcional e a promoção dos servidores que integram o Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública deverão ser aprovadas, caso a caso, por comissão criada para esse fim no âmbito da FIOCRUZ.

Art. 33. A remuneração dos servidores integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública será composta das seguintes parcelas:

I - vencimento básico, nos valores indicados nas tabelas constantes do Anexo IX;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública - GDACTSP;

III - Adicional de Titulação; e

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

Art. 34. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública - GDACTSP, devida aos ocupantes dos cargos efetivos de que trata o art. 12, e aos titulares dos demais cargos de nível superior e intermediário, pertencentes ao Quadro de Pessoal da FIOCRUZ, a que se refere o art. 28, que optarem pelo enquadramento no Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, nos termos dos § 2º do art. 27 ou do § 2º do art. 28, conforme o caso.

Parágrafo único. Fazem jus à GDACTSP os servidores não enquadrados nas carreiras da área de Ciência e Tecnologia, de que trata o art. 27 da Lei nº 8.691, de 1993, em exercício na FIOCRUZ em 22 de julho de 2005.

Art. 35. O valor da GDACTSP 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.

§ 1º 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 dos objetivos organizacionais.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas compatíveis com as atividades da FIOCRUZ.

§ 3º Regulamento disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDACTSP.

§ 4º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDACTSP serão estabelecidos em ato do dirigente máximo da FIOCRUZ, observada a legislação vigente.

Art. 36. Enquanto não forem editados os atos referidos nos §§ 3º e 4º do art. 35 e até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDACTSP será paga de acordo com o valor percebido pelo servidor, a título de gratificação de desempenho, no mês de fevereiro de 2006.

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

§ 2º A data de publicação no Diário Oficial da União do ato de fixação das metas de desempenho institucional constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

§ 3º O disposto neste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDACTSP.

Art. 37. Os ocupantes dos cargos pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública somente farão jus à GDACTSP se em exercício de atividades inerentes às atribuições dos respectivos cargos nas unidades da FIOCRUZ.

Art. 38. O titular de cargo efetivo pertencente ao Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública em exercício nas unidades da FIOCRUZ, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDACTSP, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes condições:

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

II - os ocupantes de cargos comissionados DAS-1 a 4 e de função de confiança, ou equivalentes, perceberão a GDACTSP de acordo com o resultado obtido na avaliação individual e institucional.

Art. 39. O titular de cargo efetivo pertencente ao Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública que não se encontre em exercício nas unidades da FIOCRUZ, excepcionalmente fará jus à GDACTSP, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes situações:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GDACTSP calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em exercício na FIOCRUZ; e

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

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

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS-4, ou equivalente, perceberá a GDACTSP no valor de setenta e cinco por cento do seu valor máximo.

Art. 40. O servidor ativo beneficiário da GDACTSP que obtiver na avaliação pontuação inferior a cinqüenta por cento do limite máximo de pontos destinado à avaliação individual em duas avaliações individuais consecutivas será imediatamente submetido a processo de capacitação, sob responsabilidade da FIOCRUZ.

Art. 41. Os servidores pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública portadores de títulos de Doutor, Mestre ou certificado de aperfeiçoamento ou de especialização farão jus a um Adicional de Titulação - AT, no percentual de cento e cinco por cento, cinqüenta e dois inteiros e cinco décimos por cento e vinte e sete por cento, respectivamente, incidente sobre o vencimento básico do servidor.

Art. 42. Os servidores ocupantes de cargos de nível superior do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, quando possuidores de título de Doutor ou de habilitação equivalente, poderão, após cada período de sete anos de efetivo exercício de atividades na FIOCRUZ, requerer até seis meses de licença sabática para aperfeiçoamento profissional, assegurada a percepção da remuneração do respectivo cargo.

§ 1º A concessão da licença sabática tem por fim permitir o afastamento do servidor de que trata o caput para a realização de estudos e aprimoramento técnico-profissional e far-se-á de acordo com normas estabelecidos em ato do Poder Executivo.

§ 2º Para cada período de licença sabática solicitado, independente da sua duração, far-se-á necessária a apresentação de plano de trabalho, bem como de relatório final, conforme disposto no regulamento a que se refere o § 1º.

§ 3º A aprovação da licença sabática dependerá de recomendação favorável de comissão competente, especificamente constituída para esta finalidade, no âmbito da FIOCRUZ.

§ 4º Não se aplica aos servidores a que se refere o caput a licença para capacitação de que tratam o inciso V do art. 81 e o art. 87 da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 43. No prazo de cento e oitenta dias, a FIOCRUZ deverá elaborar o seu plano de desenvolvimento de recursos humanos, de acordo com diretrizes dispostas em regulamento.

Art. 44. É vedada a redistribuição de servidores integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, bem como a redistribuição de outros servidores para a FIOCRUZ, a partir da data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 45. Ficam criados no Quadro de Pessoal da FIOCRUZ:

I - na Carreira de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, quatrocentos e vinte cargos de Pesquisador em Saúde Pública;

- II - na Carreira de Desenvolvimento Tecnológico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, quinhentos e oitenta cargos de Tecnologista em Saúde Pública;
- III - na Carreira de Suporte Técnico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, duzentos cargos de Técnico em Saúde Pública;
- IV - na Carreira de Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, trezentos e cinqüenta cargos de Analista de Gestão em Saúde;
- V - na Carreira de Suporte à Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, trezentos cargos de Assistente Técnico de Gestão em Saúde; e
- VI - cento e cinqüenta cargos de Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública.

Art. 46. Os servidores mencionados no art. 27 da Lei nº 8.691, de 1993, lotados na FIOCRUZ em 22 de julho de 2005, permanecerão em sua situação atual, fazendo jus, contudo, a todas as vantagens pecuniárias do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública.

Parágrafo único. Os servidores referidos no caput deverão, no prazo de cento e vinte dias, manifestar a sua opção pelas vantagens do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, sem o que permanecerão na situação em que se encontrarem na data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 47. Fica criado o Comitê Gestor do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública - CPCSP, no âmbito da FIOCRUZ, vinculado à Secretaria-Executiva do Ministério da Saúde, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação e o desenvolvimento do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, cabendo-lhe, em especial:

- I - propor normas regulamentadoras relativas a diretrizes gerais, ingresso, promoção, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;
- II - acompanhar a implementação do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública e propor, quando for o caso, as alterações julgadas pertinentes;
- III - analisar as propostas de lotação necessária de pessoal da FIOCRUZ;
- IV - propor critérios para atribuir habilitações equivalentes aos títulos referidos nos arts. 19 e 24; e
- V - examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

Parágrafo único. A FIOCRUZ instituirá Comissão Interna de Desenvolvimento do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, com a participação das entidades representativas dos servidores, com objetivo de acompanhar, orientar e avaliar a implementação do Plano de Carreiras e Cargos criado pelo art. 11 desta Medida Provisória e propor alterações ao CPCSP, com vistas ao aperfeiçoamento do Plano, se for o caso.

Art. 48. O CPCSP será constituído por seis membros, sendo dois representantes do Ministro da Saúde, dois representantes do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e dois representantes da FIOCRUZ, sendo um da entidade representativa dos servidores.

§ 1º Os membros do CPCSP serão designados em portaria interministerial dos Ministros de Estado da Saúde e do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 2º A forma de indicação e a duração do mandato dos membros do CPCSP serão definidas em regulamento.

§ 3º O exercício de mandato no CPCSP é considerado de relevante interesse público.

Plano de Carreiras e Cargos do INMETRO

Art. 49. Fica criado, a partir de 1º de julho de 2006, o Plano de Carreiras e Cargos do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - INMETRO, composto por cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 50. O Plano de Carreiras e Cargos do INMETRO é composto pelas seguintes carreiras e cargos:

- I - Cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Metrologia e Qualidade Sênior, estruturado em classe única, com atribuições de alto nível de complexidade voltadas às atividades especializadas de pesquisa, planejamento, coordenação, fiscalização, assistência técnica e execução de projetos em metrologia e qualidade e a outras atividades relacionadas com a metrologia legal, científica e industrial, qualidade, regulamentação, acreditação, superação de barreiras técnicas, avaliação da conformidade e informação tecnológica;
- II - Carreira de Pesquisa e Desenvolvimento em Metrologia e Qualidade, estruturada nas classes C, B e A, composta de cargos de nível superior de Pesquisador-Tecnologista em Metrologia e Qualidade, com atribuições voltadas às atividades especializadas de pesquisa, planejamento, coordenação, fiscalização, assistência técnica e execução de projetos em metrologia e qualidade e a outras atividades relacionadas

com a metrologia legal, científica e industrial, qualidade, regulamentação, acreditação, superação de barreiras técnicas, avaliação da conformidade e informação tecnológica;

III - Carreira de Suporte Técnico à Metrologia e Qualidade, estruturada nas classes C, B e A, composta de cargos de nível intermediário de Técnico em Metrologia e Qualidade, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de metrologia legal, científica e industrial, qualidade, regulamentação, acreditação, superação de barreiras técnicas, avaliação da conformidade e informação tecnológica;

IV - Carreira de Gestão em Metrologia e Qualidade, estruturada nas classes C, B e A, composta de cargos de nível superior de Analista Executivo em Metrologia e Qualidade, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do INMETRO;

V - Carreira de Suporte à Gestão em Metrologia e Qualidade, estruturada nas classes C, B e A, composta de cargos de nível intermediário de Assistente Executivo em Metrologia e Qualidade, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível intermediário, relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do INMETRO; e

VI - Carreira de Apoio Operacional à Gestão em Metrologia e Qualidade, estruturada nas classes B e A, composta de cargos de nível auxiliar de Auxiliar Executivo em Metrologia e Qualidade, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível auxiliar relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do INMETRO.

§ 1º As atribuições específicas dos cargos de que trata este artigo serão estabelecidas em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior.

§ 2º Os cargos efetivos das carreiras de que trata este artigo estão estruturados em classes e padrões, na forma do Anexo X.

Art. 51. Ficam criados trinta cargos de Especialista em Metrologia e Qualidade Sênior, no quadro de pessoal do INMETRO.

Art. 52. Fica criado o Comitê do Plano de Carreiras e Cargos do INMETRO - CPCI, com a finalidade de assessorar os Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior na elaboração da política de recursos humanos para o INMETRO, cabendo-lhe, em especial:

I - propor normas legais e regulamentadoras, dispondo sobre ingresso, desenvolvimento e avaliação de desempenho nos cargos e carreiras de que trata o art. 50;

II - propor alterações no Plano de Carreiras; e

III - opinar sobre os casos omissos referentes ao Plano de Carreiras e Cargos do INMETRO.

Art. 53. O CPCI será constituído por nove membros, sendo:

I - o Presidente do INMETRO, que o presidirá;

II - um representante do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;

III - um representante do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior;

IV - dois representantes da comunidade científica;

V - dois representantes do setor empresarial com atuação destacada na área de Metrologia, Normalização e Qualidade;

VI - o Diretor de Administração e Finanças ou da área à qual a Divisão de Recursos Humanos do INMETRO ou equivalente venha a estar vinculada; e

VII - um representante dos servidores, escolhido pelo Presidente do INMETRO, a partir de lista tríplice eleita pelos seus pares.

§ 1º Os representantes da comunidade científica e do setor empresarial, referidos nos incisos IV e V, serão escolhidos conforme critérios definidos em ato do Presidente do INMETRO.

§ 2º Para o primeiro mandato, os representantes referidos no § 1º serão indicados pelo Presidente do INMETRO.

§ 3º Os membros do CPCI serão designados em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior.

§ 4º A duração do mandato dos representantes do CPCI será definida em regimento interno do Comitê.

§ 5º O CPCI reunir-se-á ordinariamente, pelo menos uma vez por ano.

Art. 54. O Presidente do INMETRO instituirá a Comissão de Carreiras do INMETRO - CCI, com o objetivo de acompanhar a implementação do Plano de Carreiras e Cargos estruturado pelo art. 49, avaliar o seu desempenho e propor alterações ao CPCI.

Art. 55. O ingresso nos cargos de provimento efetivo de que tratam os incisos I a V do art. 50 dar-se-á por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, respeitada a legislação específica.

§ 1º O concurso público referido no caput poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização e organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de convocação do certame, observada a legislação pertinente.

§ 2º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, a formação especializada e a experiência profissional, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 3º O concurso público será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial de cada Carreira, ou para provimento de cargo isolado de provimento efetivo.

§ 4º O ingresso nos cargos de Especialista em Metrologia e Qualidade Sênior dar-se-á unicamente mediante habilitação em concurso público de provas e títulos, no qual constará defesa pública de memorial.

§ 5º Para investidura nos cargos referidos no § 4º será exigido título de Doutor, com experiência em atividades relevantes comprovadas, durante pelo menos dez anos após a obtenção do título, na área de atuação estabelecida para o concurso e demais requisitos estabelecidos no edital.

Art. 56. São pré-requisitos para ingresso na classe inicial e promoção às classes dos cargos de Pesquisador-Tecnologista em Metrologia e Qualidade e de Analista Executivo em Metrologia e Qualidade:

I - Classe A:

- a) ter o título de Doutor e ter realizado, durante o período de pelo menos cinco anos após a obtenção do título, atividades relevantes em sua área de atuação; ou
- b) ter o título de Doutor e ter desempenhado, ainda que antes de sua obtenção, por pelo menos dez anos, atividades relevantes em sua área de atuação;

II - Classe B:

- a) ter o título de Doutor ou ter realizado, durante o período de pelo menos três anos após a obtenção do grau de Mestre, atividade relevante em sua área de atuação; ou
- b) ter o título de Mestre e ter desempenhado, durante o período de pelo menos seis anos, atividades relevantes em sua área de atuação;

III - Classe C: diploma de graduação em nível superior.

§ 1º O Pesquisador-Tecnologista em Metrologia e Qualidade da Classe A deverá ter, adicionalmente, reconhecido desempenho em sua área de atuação, aferido por continuada contribuição, devidamente consubstanciada, contribuindo com resultados expressos em trabalhos documentados por periódicos de circulação internacional, por patentes, por normas, por protótipos, por contratos de transferência de tecnologia, por laudos ou por pareceres técnicos, ou pelo exercício de atividades de apoio à direção, coordenação, organização, planejamento, controle e avaliação de projetos, em todos os casos, em quantidade e qualidade relevantes.

§ 2º O Pesquisador-Tecnologista em Metrologia e Qualidade da Classe B deverá, adicionalmente, demonstrar capacidade de participar de projetos na sua área de atuação, contribuindo com resultados expressos em trabalhos documentados por publicações de circulação internacional, por patentes, por normas, por protótipos, por contratos de transferência de tecnologia, por laudos ou pareceres técnicos, ou por ter realizado trabalhos interdisciplinares, ou sistemas de suporte em sua área de atuação, consubstanciados por elaboração ou gerenciamento de planos, por programas, por projetos e estudos específicos, com divulgação interinstitucional, em todos os casos, em quantidade e qualidade relevantes.

Art. 57. São pré-requisitos para ingresso na classe inicial e promoção às classes subsequentes dos cargos de Técnico em Metrologia e Qualidade e de Assistente Executivo em Metrologia e Qualidade:

I - Classes A e B: ter, pelo menos, seis anos de experiência na execução de tarefas inerentes à classe imediatamente anterior e possuir certificação em eventos de capacitação; e

II - Classe C: certificado de conclusão de ensino médio ou equivalente.

Art. 58. A definição de atividades relevantes e dos eventos de capacitação a serem considerados para a comprovação dos critérios e validação dos cursos de que tratam o § 5º do art. 55 e os arts. 56 e 57 será atribuição do CPCI.

Art. 59. Os servidores beneficiados pelos afastamentos para realização de cursos de pós-graduação previstos no plano anual de capacitação do INMETRO terão que permanecer em exercício na entidade, após o retorno, por, no mínimo, um período igual ao do afastamento.

§ 1º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência no INMETRO previsto no caput, deverá ressarcir o Instituto, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

§ 2º Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no § 1º, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do CPCI.

Art. 60. Os vencimentos dos cargos de que trata o art. 49 constituem-se de:

- I - vencimento básico, conforme tabelas constantes do Anexo XI;
- II - Gratificação pela Qualidade do Desempenho no INMETRO - GQDI;
- III - Adicional de Titulação; e
- IV - Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2003.

Art. 61. Fica instituída a Gratificação pela Qualidade do Desempenho no INMETRO - GQDI, devida aos ocupantes dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar referidos no art. 50, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições no INMETRO, observando-se os seguintes percentuais e limites:

I - até cinqüenta e um por cento incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência da avaliação de desempenho individual, e até trinta e quatro por cento incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em função dos resultados da avaliação institucional, para os cargos de nível superior;
 II - até quarenta e dois por cento incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência da avaliação de desempenho individual, e até vinte e oito por cento incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em função dos resultados da avaliação institucional, para os cargos de nível intermediário e auxiliar.

§ 1º 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 do INMETRO.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho da entidade no alcance dos objetivos organizacionais.

§ 3º A avaliação de desempenho individual a que se refere o § 1º será realizada, pelo menos uma vez por ano, e conduzida por comitês especialmente constituídos pelo Presidente do INMETRO, com a participação da chefia imediata, ouvida a Comissão de Carreiras do INMETRO (CCI), sendo a maioria de seus membros pessoas externas ao Instituto, com atuação destacada na área de Metrologia, Normalização e Qualidade ou Gestão e Planejamento.

§ 4º Regulamento disporá sobre os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GQDI.

§ 5º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho institucional e individual e de atribuição da GQDI serão estabelecidos em ato do Presidente do INMETRO, observada a legislação vigente.

§ 6º Enquanto não forem editados os atos referidos nos §§ 4º e 5º deste artigo e até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GQDI será paga no valor correspondente a cinqüenta e cinco por cento do vencimento básico do servidor.

Art. 62. O servidor ativo beneficiário da GQDI que obtiver na avaliação de desempenho pontuação inferior a quarenta por cento do limite máximo de pontos destinado à avaliação individual não fará jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período.

Art. 63. Os integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do INMETRO farão jus a um Adicional de Titulação - AT, nos seguintes percentuais incidentes sobre o vencimento básico:

I - ocupantes de cargos de nível superior, portadores de títulos de Doutor, de Mestre e de Certificado de Aperfeiçoamento ou de Especialização, os dois últimos totalizando um mínimo de trezentos e sessenta horas: trinta e cinco por cento, dezoito por cento e sete por cento, respectivamente;
 II - ocupantes de cargos de nível intermediário e auxiliar, portadores de certificado de cursos de aperfeiçoamento, totalizando no mínimo cento e oitenta horas-aula: dez por cento.

Art. 64. Os atuais servidores ocupantes dos cargos das carreiras do Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, estruturado pela Lei nº 8.691, de 1993, do Quadro de Pessoal do INMETRO, serão enquadrados nas carreiras e cargos referidos no art. 50, de acordo com as tabelas de correlação constantes no Anexo XII.

§ 1º O enquadramento de que trata este artigo dar-se-á mediante opção irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de cento e vinte dias, a contar da vigência desta Medida Provisória, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XIII, cujos efeitos financeiros se darão a partir da data de implementação das tabelas de vencimento básico constantes do Anexo XI.

§ 2º O prazo para exercer a opção referida no § 1º será contado a partir do término do afastamento, nos casos previstos nos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 3º No caso previsto no § 2º, os efeitos financeiros dar-se-ão a partir da data da opção.

§ 4º Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere o caput que não formalizarem a opção referida no § 1º permanecerão integrando o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, de que trata a Lei nº 8.691, de 1993, não fazendo jus aos vencimentos e vantagens estabelecidos para o Plano de Carreiras e Cargos do INMETRO.

Art. 65. Os concursos públicos realizados ou em andamento, na data da publicação desta Medida Provisória, para cargos do Quadro de Pessoal do INMETRO do Plano de Carreiras para a área de

Ciência e Tecnologia, instituído pela Lei nº 8.691, de 1993, são válidos para o ingresso nos cargos do Plano de Carreiras e Cargos do INMETRO, observada a correlação de cargos constante do Anexo XII.

Art. 66. Os cargos vagos de nível superior e intermediário do Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, instituído pela Lei nº 8.691, de 1993, do Quadro de Pessoal do INMETRO, existentes na data de vigência desta Medida Provisória, serão transformados nos cargos equivalentes a que se referem os incisos II a V do art. 50, conforme correlação estabelecida no Anexo XII.

Art. 67. Os cargos de nível auxiliar integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do INMETRO serão extintos quando vagos.

Art. 68. É vedada a redistribuição dos cargos pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos do INMETRO para outros órgãos e entidades da administração pública federal, bem como a redistribuição de outros cargos para o Quadro de Pessoal do INMETRO.

Art. 69. O CPCI definirá, de acordo com as diretrizes dispostas em regimento interno, plano de desenvolvimento e capacitação para os servidores do INMETRO.

Plano de Carreiras e Cargos do IBGE

Art. 70. Fica criado, a partir de 1º de setembro de 2006, o Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, composto por cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 71. O Plano de Carreiras e Cargos de que trata o art. 70 é composto pelas seguintes carreiras e cargos:

I - Carreira de Pesquisa em Informações Geográficas e Estatísticas, estruturada nas classes A, B, C e Especial, composta de cargo de Pesquisador em Informações Geográficas e Estatísticas, de nível superior, com atribuições voltadas às atividades especializadas de ensino e pesquisa científica, tecnológica e metodológica em matéria estatística, geográfica, cartográfica, geodésica e ambiental;

II - Carreira de Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas, estruturada nas classes A, B, C, D e Especial, composta de cargo de Tecnologista em Informações Geográficas e Estatísticas, de nível superior, com atribuições voltadas às atividades especializadas de produção, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística, geográfica, cartográfica, geodésica e ambiental;

III - Carreira de Suporte Técnico em Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas, estruturada nas classes A, B e Especial, composta de cargo de Técnico em Informações Geográficas e Estatísticas, de nível intermediário, com atribuições voltadas para o suporte e o apoio técnico especializado às atividades de ensino, pesquisa, produção, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística, geográfica, cartográfica, geodésica e ambiental;

IV - Carreira de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas, estruturada nas Classes A, B, C, D e Especial, composta de cargo de Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas, de nível superior, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do IBGE;

V - Carreira de Suporte em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas, estruturada nas classes A, B e Especial, composta de cargo de Técnico em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas, de nível intermediário, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível intermediário, relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do IBGE.

§ 1º As atribuições específicas dos cargos de que trata este artigo serão estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 2º Os cargos efetivos das carreiras de que trata este artigo estão estruturados em classes e padrões, na forma do Anexo XIV.

§ 3º Os ocupantes dos cargos de provimento efetivo do IBGE são responsáveis pela execução das atividades de estatística, geografia e cartografia, em âmbito nacional, decorrentes das competências a que se referem o inciso XV do art. 21 e o inciso XVIII do art. 22 da Constituição.

Art. 72. É vedada a redistribuição de cargos do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE para outros órgãos e entidades da administração pública federal, bem como a redistribuição de outros cargos para o Quadro de Pessoal do IBGE.

Art. 73. O ingresso nos cargos de provimento efetivo de que tratam os incisos I a V do art. 71 dar-se-á por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, exigindo-se curso de pós-graduação stricto sensu, diploma de nível superior, em nível de graduação, ou certificado de conclusão de ensino médio, ou equivalente, conforme o nível do cargo, respeitada a legislação específica.

§ 1º O concurso público referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de abertura do certame, observada a legislação específica.

§ 2º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, a formação especializada, a experiência profissional e os critérios eliminatórios e classificatórios.

..... § 3º O concurso público será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial de cada carreira.

· Art. 74. São pré-requisitos mínimos para ingresso na classe inicial e promoção às classes subseqüentes da carreira referida no inciso I do art. 71, além do diploma de nível superior, em nível de graduação, os seguintes:

I - Classe Especial:

- a) ser detentor de título de Mestre, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de quatorze anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- b) ser detentor do título de Doutor e experiência mínima de nove anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

II - Classe C:

- a) ser detentor de título de Mestre, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de nove anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- b) ser detentor do título de Doutor e experiência mínima de seis anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

III - Classe B:

- a) ser detentor de título de Mestre, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de quatro anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- b) ser detentor de título de Doutor;

IV - Classe A: ser detentor de título de mestre.

Art. 75. São pré-requisitos mínimos para ingresso na Classe inicial e a promoção às classes subseqüentes dos cargos de provimento efetivo das carreiras referidas nos incisos II e IV do art. 71, além do diploma de nível superior, em nível de graduação, os seguintes:

I - Classe Especial:

- a) possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de vinte anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- b) possuir pós-graduação lato sensu, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de dezoito anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- c) ser detentor de título de Mestre, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de quatorze anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- d) ser detentor do título de Doutor e experiência mínima de doze anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

II - Classe D:

- a) possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de quinze anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- b) possuir pós-graduação lato sensu, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de treze anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- c) ser detentor de título de Mestre, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de onze anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- d) ser detentor do título de Doutor e experiência mínima de nove anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

III - Classe C:

- a) possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de doze anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- b) possuir pós-graduação lato sensu, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de dez anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- c) ser detentor de título de Mestre, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de oito anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- d) ser detentor do título de Doutor e experiência mínima de seis anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

IV - Classe B:

- a) possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de cinco anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou

- b) possuir pós-graduação lato sensu, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de quatro anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- c) ser detentor de título de Mestre e experiência mínima de três anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

V - Classe A: ter qualificação específica para a classe.

Art. 76. São pré-requisitos mínimos para ingresso na classe inicial e promoção às classes subsequentes dos cargos de provimento efetivo de nível intermediário das carreiras referidas nos incisos III e V do art. 71, além do certificado de conclusão de ensino médio, os seguintes:

I - Classe Especial: possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de quatorze anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

II - Classe B: possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de sete anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

III - Classe A: ter qualificação específica para a classe.

Art. 77. Os eventos de capacitação que podem ser considerados para a certificação de que tratam os arts. 74, 75 e 76 serão definidos em ato do Conselho Diretor do IBGE.

Art. 78. Ato do Conselho Diretor do IBGE definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em cursos, estágios, seminários, conferências, congressos, eventos de curta duração ou para realização de cursos e programas de pós-graduação no País ou no exterior, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim.

§ 1º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado com ônus para o IBGE somente serão concedidos aos servidores pertencentes ao seu quadro permanente há pelo menos três anos para mestrado e quatro anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares e não tenham sido cedidos a outros órgãos, nos dois anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de pós-doutorado com ônus para o IBGE somente serão concedidos aos servidores pertencentes ao seu quadro permanente há pelo menos quatro anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares e não tenham sido cedidos a outros órgãos, nos quatro anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 3º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 1º e 2º terão que permanecer no IBGE, no exercício de suas funções, após o seu retorno, por um período igual ao do afastamento concedido.

§ 4º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência no IBGE, previsto no § 3º, deverá ressarcir o Instituto, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

§ 5º Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no § 4º, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do Conselho Diretor do IBGE.

Art. 79. Os padrões de vencimento básico das Carreiras do IBGE estão estruturados na forma do Anexo XV, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 80. Os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo de que trata o art. 71 farão jus a uma Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção e Análise, Gestão e Infra-Estrutura de Informações Geográficas e Estatísticas - GDIBGE, com a seguinte composição:

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

II - até trinta e cinco por cento, incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência do alcance das metas institucionais.

§ 1º 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 do IBGE.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do IBGE no alcance dos objetivos organizacionais.

§ 3º Regulamento disporá sobre os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDIBGE.

§ 4º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho institucional e individual e de atribuição da GDIBGE serão estabelecidos em ato do Conselho Diretor do IBGE, observada a legislação vigente.

§ 5º A GDIBGE será atribuída em função do efetivo desempenho do servidor e do alcance das metas de desempenho institucional fixadas em ato do Conselho Diretor do IBGE, observada a legislação vigente.

§ 6º As metas de desempenho institucional poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução.

§ 7º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

Art. 81. Enquanto não forem editados os atos referidos nos §§ 3º e 4º do art. 80, e até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, para fins de percepção da GDIBGE, o cálculo dos percentuais previstos nos incisos I e II do art. 80 terá como base a pontuação obtida na última avaliação de desempenho individual e institucional para fins de percepção de gratificação de desempenho.

§ 1º Os ocupantes dos cargos efetivos das carreiras de que trata o art. 71 somente farão jus à GDIBGE se em exercício de atividades inerentes aos respectivos cargos nas unidades do IBGE.

§ 2º O titular de cargo efetivo das carreiras de que trata o art. 71, quando investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6 e DAS-5, ou equivalente, em órgãos ou entidades do Governo Federal fará jus à GDIBGE calculada com base no limite máximo dos pontos fixados para a avaliação de desempenho.

§ 3º O ocupante de cargo efetivo das carreiras de que trata o art. 71, que não se encontre desenvolvendo atividades no IBGE, somente fará jus à GDIBGE:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, situação na qual perceberá a GDIBGE calculada com base nas mesmas regras válidas como se estivesse em exercício no IBGE;

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

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, ou equivalentes, perceberá a GDIBGE calculada com base no limite máximo dos pontos fixados para a avaliação de desempenho;

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS-4, ou equivalente, perceberá a GDIBGE em valor calculado com base em setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho.

§ 4º A avaliação institucional do servidor referido no inciso I do § 3º será a do IBGE.

Art. 82. Os integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE farão jus a um Adicional de Titulação - AT, nos seguintes percentuais incidentes sobre o vencimento básico:

I - ocupantes de cargos de nível superior, detentores de títulos de Doutor, de Mestre e de Certificado de Aperfeiçoamento ou de Especialização: trinta e cinco por cento, vinte por cento e dez por cento, respectivamente;

II - ocupantes de cargos de nível intermediário, detentores de certificado de cursos de aperfeiçoamento, totalizando no mínimo cento e oitenta horas-aula: dez por cento.

§ 1º Os cursos de especialização, com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas-aula, em área de interesse do IBGE, poderão ser equiparados a cursos de pós-graduação em sentido amplo, mediante avaliação do Comitê a que se refere o art. 88.

§ 2º A adequação da formação acadêmica às atividades desempenhadas pelo servidor que vier a solicitar a percepção do Adicional de Titulação será objeto de avaliação do Comitê Gestor do Plano de Carreiras e Cargos de que trata o art. 88.

Art. 83. Os atuais servidores ocupantes de cargos das carreiras do Plano de Carreiras dos Cargos da Área de Ciência e Tecnologia, de que trata a Lei nº 8.691, de 1993, do Quadro de Pessoal do IBGE serão enquadrados nas carreiras constantes do art. 71, de acordo com as tabelas de correlação constantes no Anexo XVI.

Art. 84. Os titulares dos cargos de nível superior e intermediário, não integrantes das carreiras da área de Ciência e Tecnologia, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal do IBGE em 30 de setembro de 2005, serão enquadrados no Plano de Carreiras e Cargos do IBGE, mantidas as denominações e atribuições do cargo, bem como os requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, conforme Tabela de Correlação constante no Anexo XVI.

Art. 85. A partir de 1º de setembro 2006, os concursos públicos válidos ou em andamento, na data de publicação desta Medida Provisória, para os cargos do Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, instituído pela Lei nº 8.691, de 1993, do Quadro de Pessoal do IBGE são válidos para o ingresso nas carreiras do IBGE, observada a correlação entre as atribuições, as especialidades e o grau de escolaridade.

Art. 86. Os cargos vagos do Quadro de Pessoal do IBGE pertencentes ao Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, instituído pela Lei nº 8.691, de 1993, existentes na data de vigência desta

Medida Provisória, serão transformados nos cargos equivalentes a que se referem os incisos I a V do art. 71, mantidos os respectivos níveis.

Art. 87. Os cargos vagos, de nível superior e intermediário, não integrantes das carreiras da área de Ciência e Tecnologia, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal do IBGE em 30 de setembro de 2005, existentes na data de vigência desta Medida Provisória, bem como aqueles que vierem a vagar, serão transformados nos cargos a que se referem os incisos IV e V do art. 71, respectivamente, sem mudança de nível.

Art. 88. Fica criado o Comitê Gestor do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE, com o objetivo de subsidiar o Conselho Diretor do IBGE na coordenação e no acompanhamento do Plano de Carreiras e Cargos de que trata o art. 70 e de auxiliar na execução da política de recursos humanos no âmbito da Fundação.

§ 1º O Comitê Gestor do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE será constituído por quatorze membros, sendo sete servidores indicados pelo Conselho Diretor e sete representantes indicados pelos servidores.

§ 2º As formas de indicação e a duração do mandato dos membros do Comitê Gestor do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE serão estabelecidas em ato do Conselho Diretor do IBGE.

Plano de Carreiras e Cargos do INPI

Art. 89. Fica criado, a partir de 1º de setembro de 2006, o Plano de Carreiras e Cargos do Instituto Nacional da Propriedade Industrial - INPI, composto por cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 90. O Plano de Carreiras e Cargos do INPI é composto pelas seguintes carreiras e cargos:

I - cargo isolado de provimento efetivo de Especialista Sênior em Propriedade Intelectual, estruturado em classe única, com atribuições de natureza técnica especializada de alto nível de complexidade, voltadas às atividades de prospecção e disseminação de novas tecnologias produtivas, ensino e pesquisa continuados, coordenação de projetos de desenvolvimento técnico especializado, de planos de ação estratégica e de estudos sócio-econômicos para a formulação de políticas e programas de propriedade intelectual;

II - Carreira de Pesquisa em Propriedade Industrial, estruturada nas classes A, B, C e Especial, composta de cargo de Pesquisador em Propriedade Industrial, de nível superior, com atribuições de natureza técnica especializada, voltadas aos exames de pedidos e elaboração de pareceres técnicos para concessão de direitos de patentes, averbação de contratos de transferência de tecnologia, registro de desenho industrial e de indicações geográficas, desenvolvimento de programas e projetos visando à disseminação da informação tecnológica das bases de patentes, desenvolvimento de ações e projetos de divulgação e fortalecimento da propriedade industrial e realização de estudos e pesquisas relativas à área;

III - Carreira de Produção e Análise em Propriedade Industrial, estruturada nas classes A, B, C, D e Especial, composta de cargo de Tecnologista em Propriedade Industrial, de nível superior, com atribuições de natureza técnica especializada, voltadas aos exames de pedidos e elaboração de pareceres técnicos para concessão de direitos relativos ao registro de marcas, de desenho industrial e de indicações geográficas, entre outros; desenvolvimento de ações e projetos de divulgação e fortalecimento da propriedade industrial e realização de estudos técnicos relativas à área;

IV - Carreira de Suporte Técnico em Propriedade Industrial, estruturada nas classes A, B e Especial, composta de cargo de Técnico em Propriedade Industrial, de nível intermediário, com atribuições voltadas para o suporte e o apoio técnico especializado em matéria de propriedade industrial e intelectual;

V - Carreira de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial, estruturada nas Classes A, B, C, D e Especial, composta de cargo de Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial, de nível superior, com atribuições voltadas para o exercício de atividades de análise, elaboração, aperfeiçoamento e aplicação de modelos conceituais, processos, instrumentos e técnicas relacionadas às funções de planejamento, logística e administração em geral, bem como desenvolvimento de ações e projetos de divulgação e fortalecimento da propriedade industrial;

VI - Carreira de Suporte em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial, estruturada nas classes A, B e Especial, composta de cargo de Técnico em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial, de nível intermediário, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível intermediário, relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do INPI.

§ 1º As atribuições específicas dos cargos de que trata este artigo serão estabelecidas em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior.

§ 2º Os cargos efetivos das carreiras de que trata este artigo estão estruturados em classes e padrões, na forma do Anexo XVII.

Art. 91. Ficam criados trinta cargos de Especialista Sênior em Propriedade Intelectual, no quadro de pessoal do INPI.

Art. 92. O Presidente do INPI instituirá a Comissão de Carreiras e Cargos do INPI - CCINPI, com o objetivo de acompanhar a implementação do Plano de Carreiras e Cargos do INPI, avaliar a sua funcionalidade e propor alterações para o seu aperfeiçoamento.

Art. 93. O ingresso nos cargos de provimento efetivo de que tratam os incisos I a VI do art. 90 dar-se-á por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, respeitada a legislação específica.

§ 1º O concurso público referido no caput poderá ser realizado por áreas de especialização e organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de abertura do certame, observada a legislação pertinente.

§ 2º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, a formação especializada e a experiência profissional, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 3º O concurso público será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial de cada cargo.

§ 4º O ingresso no cargo de Especialista Sênior em Propriedade Intelectual dar-se-á unicamente mediante habilitação em concurso público de provas e títulos, no qual constará defesa pública de memorial.

§ 5º Para investidura nos cargos referidos no § 4º será exigido título de Doutor, com experiência em atividades relevantes comprovadas, durante pelo menos dez anos após a obtenção do título, na área de atuação estabelecida para o concurso e demais requisitos estabelecidos no edital.

§ 6º Para ingresso nos cargos das carreiras referidas nos incisos II a VI do art. 90 será exigido:

I - para cargos de nível superior:

a) cargo de Pesquisador em Propriedade Industrial: título de Mestre e demais requisitos estabelecidos em edital; e

b) cargos de Tecnologista em Propriedade Industrial e de Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial: diploma de nível superior, em nível de graduação, e demais requisitos estabelecidos em edital; e

II - para cargos de nível intermediário: certificado de conclusão de nível médio ou equivalente e demais requisitos estabelecidos em edital.

Art. 94. São pré-requisitos mínimos para ingresso na classe inicial e promoção às classes subsequentes do cargo de Pesquisador em Propriedade Industrial, além do curso superior em nível de graduação, com habilitação legal específica, quando for o caso:

I - Classe Especial:

a) ser detentor de título de Mestre, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de quatorze anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou

b) ser detentor do título de Doutor e experiência mínima de nove anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

II - Classe C:

a) ser detentor de título de Mestre, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de nove anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou

b) ser detentor do título de Doutor e experiência mínima de seis anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

III - Classe B:

a) ser detentor de título de Mestre, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de quatro anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou

b) ser detentor de título de Doutor e experiência mínima de três anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

IV - Classe A:

a) ter o grau de Mestre; e

b) ter qualificação específica para a classe.

§ 1º Os Pesquisadores em Propriedade Industrial da Classe Especial deverão ter, adicionalmente, reconhecido desempenho em sua área de atuação, aferido por continuada contribuição, devidamente comprovada por resultados expressos em trabalhos documentados por periódicos de excelência, com circulação nacional e internacional, pela elaboração de normas internas relativas aos procedimentos do INPI, de laudos ou de pareceres técnicos para o setor externo, especialmente para a instrução de casos sobre direitos relativos à Propriedade Industrial que tramitem no Poder Judiciário, ou pelo exercício de

atividades de apoio à direção, coordenação, organização, planejamento, controle e avaliação de projetos, em todos os casos em quantidade e qualidade relevantes.

§ 2º Os Pesquisadores em Propriedade Industrial da Classe C deverão, adicionalmente, demonstrar capacidade de participar de projetos em sua área de atuação, pela elaboração de normas internas relativas aos procedimentos do INPI, de laudos ou de pareceres técnicos para o setor externo, especialmente para a instrução de casos sobre direitos relativos à Propriedade Industrial que tramitem no Poder Judiciário, ou por terem realizado trabalhos interdisciplinares, ou desenvolvido sistemas de suporte em sua área de atuação, consubstanciados por elaboração ou gerenciamento de planos, por programas, por projetos e estudos específicos com divulgação interinstitucional, em todos os casos em quantidade e qualidade relevantes.

Art. 95. São pré-requisitos mínimos para ingresso na classe inicial e promoção às classes subsequentes dos cargos de provimento efetivo de nível superior de Tecnologista em Propriedade Industrial e de Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial, além do curso superior em nível de graduação, com habilitação legal específica, quando for o caso, os seguintes:

I - Classe Especial:

- a) possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de vinte anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- b) possuir pós-graduação lato sensu, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de dezoito anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- c) ser detentor de título de mestre e ter experiência mínima de quatorze anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- d) ser detentor do título de Doutor e experiência mínima de nove anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

II - Classe D:

- a) possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de quinze anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- b) possuir pós-graduação lato sensu, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de treze anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- c) ser detentor de título de Mestre e ter experiência mínima de onze anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- d) ser detentor do título de Doutor e experiência mínima de nove anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

III - Classe C:

- a) possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de dez anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- b) possuir pós-graduação lato sensu, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de oito anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- c) ser detentor de título de Mestre ou de Doutor e ter experiência mínima de seis anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

IV - Classe B:

- a) possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de cinco anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- b) possuir pós-graduação lato sensu, ter certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de quatro anos, todos no campo específico de atuação do cargo; ou
- c) ser detentor de título de Mestre ou de Doutor e experiência mínima de três anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

V - Classe A: ter qualificação específica para a classe.

§ 1º Os Tecnologistas em Propriedade Industrial e os Analistas de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial da Classe Especial deverão ter, adicionalmente, reconhecido desempenho em sua área de atuação, aferido por uma continuada contribuição, devidamente comprovada por resultados expressos em trabalhos documentados por periódicos de excelência, com circulação nacional e internacional, pela elaboração de normas internas relativas aos procedimentos do INPI, de laudos ou de pareceres técnicos para o setor externo, especialmente para a instrução de casos sobre direitos relativos à Propriedade Industrial que tramitem no Poder Judiciário, ou pelo exercício de atividades de apoio à direção, coordenação, organização, planejamento, controle e avaliação de projetos, em todos os casos em quantidade e qualidade relevantes.

§ 2º Os Tecnologistas em Propriedade Industrial e os Analistas de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial da Classe D deverão, adicionalmente, demonstrar capacidade de participar de projetos na sua área de atuação, pela elaboração de normas internas relativas aos

procedimentos do INPI, de laudos ou de pareceres técnicos para o setor externo, especialmente para a instrução de casos sobre direitos relativos à Propriedade Industrial que tramitem no Poder Judiciário, ou por terem realizado trabalhos interdisciplinares, ou desenvolvido sistemas de suporte em sua área de atuação, consubstanciados por elaboração ou gerenciamento de planos, por programas, por projetos e estudos específicos com divulgação interinstitucional, em todos os casos em quantidade e qualidade relevantes.

Art. 96. São pré-requisitos mínimos para ingresso na classe inicial e promoção às classes subseqüentes dos cargos efetivos de nível intermediário de Técnico em Propriedade Industrial e de Técnico em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial:

I - Classe Especial: possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de doze anos, todos no campo específico de atuação do cargo;

II - Classe B: possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de seis anos, todos no campo específico de atuação do cargo; e

III - Classe A: ter qualificação específica para a classe.

Art. 97. As atividades relevantes e os eventos de capacitação a serem considerados para a comprovação dos critérios e validação dos cursos de que tratam os arts. 94, 95 e 96 serão estabelecidas em ato do Presidente do INPI.

Art. 98. Os servidores beneficiados pelos afastamentos para realização de cursos de pós-graduação previstos no plano anual de capacitação do INPI terão que permanecer em exercício no Instituto, após o retorno, por, no mínimo, um período igual ao do afastamento.

§ 1º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência no INPI previsto no caput, deverá ressarcir o Instituto, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

§ 2º Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no § 1º, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do Presidente do INPI.

Art. 99. Os vencimentos dos cargos de que trata o art. 90 constituem-se de:

I - vencimento básico, conforme tabelas constantes do Anexo XVIII;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade da Área de Propriedade Industrial - GD API;

III - Adicional de Titulação; e

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

Art. 100. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade da Área de Propriedade Industrial - GD API, devida aos ocupantes dos cargos de nível superior e intermediário referidos no art. 90, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições no INPI, observando-se os seguintes percentuais e limites:

I - até cinqüenta e um por cento incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência da avaliação de desempenho individual, e até trinta e quatro por cento incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em função dos resultados da avaliação institucional, para os cargos de nível superior; e

II - até quarenta e dois por cento incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência da avaliação de desempenho individual, e até vinte e oito por cento incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em função dos resultados da avaliação institucional, para os cargos de nível intermediário.

§ 1º 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 do INPI.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho da entidade no alcance dos objetivos organizacionais.

§ 3º Regulamento disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho institucional e individual da GD API.

§ 4º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho institucional e individual e de atribuição da GD API serão estabelecidos em ato do Presidente do INPI, observada a legislação vigente.

Art. 101. O titular de cargo efetivo das carreiras de que trata o art. 90, quando investido em cargo em comissão no INPI, fará jus à GD API da seguinte forma:

I - ocupante de cargo de Natureza Especial, ou de cargo em comissão DAS-6 ou DAS-5, calculada com base no limite máximo dos pontos fixados para a avaliação de desempenho; e

II - ocupante de cargo em comissão DAS-4 a DAS-1, calculada com base no percentual de alcance das metas de desempenho institucional, aplicado sobre as duas parcelas que compõem a gratificação.

Art. 102. O ocupante de cargo efetivo das carreiras de que trata o art. 90, que não se encontre desenvolvendo atividades no INPI, somente fará jus à GD API:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, situação na qual perceberá a GD API calculada com base nas mesmas regras válidas como se estivesse em exercício no INPI;
 II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal distintos dos indicados no inciso I, da seguinte forma:

- a) o servidor investido em cargo de Natureza Especial, ou de cargo em comissão DAS-6, DAS-5, ou equivalentes, perceberá a GD API calculada com base no limite máximo dos pontos fixados para a avaliação de desempenho;
- b) o servidor investido em cargo em comissão DAS-4, ou equivalente, perceberá a GD API em valor calculado com base em setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido no inciso I do caput será a do INPI.

Art. 103. Enquanto não forem editados os atos referidos nos §§ 3º e 4º do art. 100 e até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GD API será paga no valor correspondente a cinqüenta e cinco por cento do vencimento básico do servidor.

Parágrafo único. O disposto no caput aplica-se ao ocupante de cargo de Natureza Especial e de cargos em comissão.

Art. 104. O servidor ativo beneficiário da GD API que obtiver na avaliação de desempenho pontuação inferior a quarenta por cento do limite máximo de pontos destinado à avaliação individual não fará jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período.

Art. 105. Os integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do INPI farão jus a um Adicional de Titulação - AT, nos seguintes percentuais incidentes sobre o vencimento básico:

I - ocupantes de cargos de nível superior, portadores de títulos de Doutor, de Mestre e de Certificado de Aperfeiçoamento ou de Especialização, os dois últimos totalizando um mínimo de trezentos e sessenta horas: trinta e cinco por cento, dezoito por cento e sete por cento, respectivamente;

II - ocupantes de cargos de nível intermediário, portadores de certificado de cursos de aperfeiçoamento, totalizando no mínimo cento e oitenta horas-aula: dez por cento.

Art. 106. Os atuais servidores ocupantes dos cargos das carreiras do Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, estruturado pela Lei nº 8.691, de 1993, do Quadro de Pessoal do INPI, ou que venham a ser redistribuídos para esse Quadro, desde que a redistribuição tenha sido requerida até 31 de maio de 2006, serão enquadrados nas carreiras e cargos referidos no art. 90, de acordo com as tabelas de correlação constantes no Anexo XIX.

§ 1º O enquadramento de que trata este artigo dar-se-á mediante opção irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de cento e vinte dias, a contar da vigência desta Medida Provisória, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XX, cujos efeitos financeiros se darão a partir da data de implementação das tabelas de vencimento básico constantes do Anexo XVIII.

§ 2º O prazo para exercer a opção referida no § 1º será contado a partir do término do afastamento, nos casos previstos nos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 3º No caso previsto no § 2º, os efeitos financeiros dar-se-ão a partir da data da opção.

§ 4º Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere o caput que não formalizarem a opção referida no § 1º permanecerão integrando o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, de que trata a Lei nº 8.691, de 1993, não fazendo jus aos vencimentos e vantagens estabelecidos para o Plano de Carreiras e Cargos do INPI.

Art. 107. A partir de 1º de setembro de 2006, os concursos públicos válidos ou em andamento para ingresso em cargos do Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia do Quadro de Pessoal do INPI, instituído pela Lei nº 8.691, de 1993, são válidos para o ingresso nos cargos do Plano de Carreiras e Cargos do INPI, observada a correlação de cargos constante do Anexo XIX.

Art. 108. Os cargos vagos de nível superior e intermediário do Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, instituído pela Lei nº 8.691, de 1993, do Quadro de Pessoal do INPI, existentes na data de implementação do Plano de Carreiras e Cargos do INPI, serão transformados nos cargos equivalentes a que se referem os incisos II a VI do art. 90, conforme correlação estabelecida no Anexo XIX.

Art. 109. É vedada a redistribuição dos cargos pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos do INPI para outros órgãos e entidades da administração pública federal, bem como a redistribuição de outros cargos para o Quadro de Pessoal do INPI.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica às redistribuições a que se refere o art. 106.

Enquadramento de Servidores no Plano de Classificação de Cargos no PUCRCE

Art. 110. Poderão ser enquadrados nos cargos correspondentes dos Planos de Classificação de Cargos, de que trata a Lei nº 5.645, de 1970, a contar de 1º de setembro de 1992, ou da data de admissão, se posterior, os cargos então ocupados pelos seguintes servidores:

I - os alcançados pelo art. 1º da Lei nº 10.556, de 13 de novembro de 2002, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, ou que ingressaram no serviço público federal mediante concurso público, nas extintas Tabelas de Especialistas;

II - os engenheiros admitidos como técnicos especializados de nível superior alcançados pelo art. 19 da Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, ou que ingressaram no serviço público federal mediante concurso público, nas extintas Tabelas de Especialistas; e

III - os do Quadro de Pessoal Civil do Comando do Exército, contratados pelos Batalhões de Engenharia de Construção e Ferroviários do então Ministério do Exército, não incluídos no Plano de Classificação de Cargos de que trata a Lei nº 5.645, de 1970.

Art. 111. O posicionamento dos servidores referidos no art. 110 na estrutura remuneratória do Plano de Classificação de Cargos da Lei nº 5.645, de 1970, deverá observar os procedimentos de correspondência indicados na Tabela 5 do Anexo VIII da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, nos termos do seu art. 8º, efetuando-se o reposicionamento de um padrão de vencimento para cada dezoito meses de efetivo exercício, a contar de 1º de setembro de 1992 ou da data de admissão, se posterior a essa data, até:

I - 8 de julho de 2002, véspera da data de vigência da Medida Provisória nº 56, de 18 de julho de 2002, convertida na Lei nº 10.556, de 2002, aos servidores abrangidos pelo disposto no inciso I do art. 110;

II - 3 de junho 1998, véspera da data de vigência da Lei nº 9.657, de 1998, aos servidores a que se refere o inciso II do art. 110; e

III - o dia anterior ao da vigência desta Medida Provisória, aos servidores a que se refere o inciso III do art. 110, observada a posição relativa em que eles se encontravam em 1º de setembro de 1992, em decorrência dos critérios fixados pela Lei nº 8.460, de 1992.

§ 1º O disposto no caput aplica-se aos servidores de que trata o parágrafo único do art. 115, amparados pelo art. 1º da Lei nº 10.556, de 2002.

§ 2º Será mantido o atual posicionamento se da aplicação do disposto no caput resultar posicionamento inferior àquele em que o servidor se encontra.

Art. 112. Mediante opção, os servidores alcançados pelo art. 1º da Lei nº 10.556, de 2002, admitidos na especialidade de docência, pertencentes ao Quadro de Pessoal Civil do Comando da Marinha, serão enquadrados, a partir da vigência desta Medida Provisória, nos cargos correlatos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - PUCRCE, criado pela Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, com carga horária de quarenta horas semanais de trabalho, observadas as normas legais e regulamentares pertinentes.

§ 1º A opção de que trata o caput é irretratável e deve ser formalizada no prazo de trinta dias contados a partir da vigência desta Medida Provisória.

§ 2º O disposto no art. 111 não se aplica aos servidores que manifestarem a opção a que se refere o § 1º.

§ 3º Os servidores que manifestarem opção na forma do § 1º poderão ser submetidos ao regime de trabalho de dedicação exclusiva ou de vinte horas semanais de trabalho, observadas as normas legais e regulamentares pertinentes.

Art. 113. O posicionamento dos servidores referidos no art. 112 na estrutura remuneratória do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos da Lei nº 7.596, de 1987, dar-se-á no nível e classe iniciais da Carreira de Magistério Superior ou da Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus, conforme o caso, promovendo-se o reposicionamento de um nível de vencimento para cada quatro anos de efetivo exercício no serviço público federal.

Art. 114. O enquadramento de que tratam os arts 110 e 112 é exclusivo dos Planos de Classificação de Cargos de que tratam as Leis nºs 5.645, de 1970, e 7.596, de 1987.

Art. 115. Para enquadramento nos termos dos arts. 110 e 112 serão observados os requisitos de habilitação profissional e registro no órgão de fiscalização, quando for o caso, bem como a escolaridade e a compatibilidade das atribuições com o cargo correspondente dos Planos de que tratam as Leis nºs 5.645, de 1970, e 7.596, de 1987.

Parágrafo único. Os servidores que não atendam a qualquer um dos requisitos estabelecidos neste artigo serão mantidos na situação vigente na data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 116. O tempo residual a contar do último reposicionamento, de que tratam os arts. 111 e 113, será considerado para efeito de progressão funcional, observadas as disposições do Decreto nº 84.669, de 29 de abril de 1980, ou do Decreto nº 94.664, de 1987, conforme o caso, e da legislação complementar.

Art. 117. Os cargos vagos originários das extintas Tabelas de Especialistas serão transformados, na data de publicação desta Medida Provisória, em cargos correspondentes do Plano de Classificação de Cargos, de que trata a Lei nº 5.645, de 1970, ou do Plano Único de Classificação e Retribuição de

Cargos e Empregos a que se refere a Lei nº 7.596, de 1987, observados os critérios definidos para fins de enquadramento.

Art. 118. Os cargos ocupados pelos servidores a que se refere o parágrafo único do art. 115 serão transformados, à medida que vagarem, em cargos correspondentes do Plano de Classificação de Cargos de que trata a Lei nº 5.645, de 1970, respeitados os critérios estabelecidos para enquadramento. Parágrafo único. Na hipótese de inexistência de correlação com categoria funcional do Plano de Classificação de Cargos, o cargo será extinto, quando vago.

Art. 119. Os órgãos de recursos humanos, sob a supervisão da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, farão publicar, no âmbito de suas respectivas pastas ou comandos, o enquadramento no Plano de Classificação de Cargos, de que trata a Lei nº 5.645, de 1970, ou no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 1987.

Art. 120. Observada a disponibilidade orçamentária, as diferenças decorrentes da aplicação do art. 111 relativamente aos sessenta meses anteriores a janeiro de 2006 serão pagas em três anos consecutivos contados a partir de 2006, em parcela anual, no mês de agosto.

Carreira de Tecnologia Militar

Art. 121. Os arts. 1º, 2º, 3º, 5º, 9º, 11, 20 e 21 da Lei nº 9.657, de 1998, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Fica criado, no âmbito das Forças Armadas e nos termos desta Lei, o Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar, constituído pelas seguintes Carreiras e Cargos:

I - Carreira de Tecnologia Militar de nível superior, com atribuições voltadas para as áreas de desenvolvimento, manutenção e reparos relativos a projetos de construção, manutenção e modernização dos meios tecnológicos militares;

II - Carreira de Suporte Técnico à Tecnologia Militar, composta pelos cargos de Técnico de Tecnologia Militar, de nível intermediário, com atribuições voltadas à execução de atividades qualificadas de suporte técnico para as áreas de desenvolvimento, manutenção e reparos relativos a projetos de construção, manutenção e modernização dos meios tecnológicos militares;

III - demais Cargos de nível auxiliar, intermediário e superior, ocupados por servidores públicos, lotados nas organizações militares de tecnologia militar, com atribuições voltadas à execução de atividades técnicas relativas às áreas de desenvolvimento, manutenção e reparos relativos a projetos de construção, manutenção e modernização dos meios tecnológicos militares.” (NR)

“Art. 2º Ficam criados, no Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar, nos Comandos da Marinha, do Exército e da Aeronáutica, respectivamente, os seguintes cargos efetivos:

I - no Comando da Marinha:

- a) quatrocentos e sessenta e cinco cargos de Engenheiro de Tecnologia Militar;
- b) cento e sessenta e cinco cargos de Analista de Tecnologia Militar; e
- c) cinqüenta cargos de Técnico de Tecnologia Militar;

II - no Comando do Exército:

- a) trinta cargos de Engenheiro de Tecnologia Militar;
- b) trinta cargos de Analista de Tecnologia Militar; e
- c) cinqüenta cargos de Técnico de Tecnologia Militar;

III - no Comando da Aeronáutica:

- a) trinta cargos de Engenheiro de Tecnologia Militar;
- b) trinta cargos de Analista de Tecnologia Militar; e
- c) cinqüenta cargos de Técnico de Tecnologia Militar.

§ 1º São atribuições dos seguintes cargos do Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar:

I - Engenheiro de Tecnologia Militar: formulação, execução e supervisão de programas, planos e projetos de engenharia voltados para o desenvolvimento, manutenção e reparos de equipamentos, armamentos, sensores, sistemas de armas, instalações e meios militares;

II - Analista de Tecnologia Militar: análise, desenvolvimento e avaliação de sistemas, programas, planos e projetos de apoio às operações militares; planejamento, formulação, implementação e supervisão de programas e projetos de arquitetura e aplicações tecnológicas das áreas da Física e da Química, voltados para o desenvolvimento, manutenção e reparos de estruturas e instalações e à produção, construção, modernização e manutenção de sistemas de armas, sensores, munições e equipamentos militares, e à execução de projetos e trabalhos relacionados com magnetismo, materiais magnéticos e equipamentos magnetométricos; supervisão, programação, coordenação e execução de trabalhos e projetos relativos à avaliação dos recursos naturais da atmosfera, ao estudo dos fenômenos meteorológicos e às previsões do tempo, bem assim às técnicas de produção, controle e análise clínica e toxicológica de medicamentos, drogas, produtos químicos e biológicos, com emprego na área militar;

III - Técnico de Tecnologia Militar: atividades de suporte e apoio técnico especializado às áreas de desenvolvimento, manutenção e reparos, relativos aos projetos de construção, manutenção e modernização dos meios tecnológicos militares, à execução de políticas e realização de estudos e pesquisas referentes a essas atividades, e à produção, controle e análise clínica e toxicológica de medicamentos nos laboratórios industriais militares, bem como execução de serviços de sinalização náutica.

§ 2º As atribuições específicas dos cargos de que trata este artigo serão estabelecidas em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Defesa." (NR)

"Art. 3º A investidura nos cargos de que trata o art. 2º dar-se-á no padrão inicial da classe inicial, mediante habilitação em concurso público, constituído de provas ou de provas e títulos, que poderão ser realizados por áreas de especialização referentes à área de formação do candidato, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

Parágrafo único. Ato do Poder Executivo disporá sobre as áreas de especialização em que se desdobrará cada cargo referido no art. 2º, quando couber." (NR)

"Art. 5º Os ocupantes de cargos efetivos do Plano de Carreira dos Cargos de que trata o art. 1º farão jus, além do vencimento básico, à Gratificação de Atividade, instituída pela Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, no percentual de cento e sessenta por cento." (NR)

"Art. 9º

.....
IV - definir os termos do edital dos concursos públicos para provimento dos cargos, observando as suas respectivas atribuições, em consonância com as normas definidas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;

..... " (NR)

"Art. 11. O titular de cargo efetivo do Plano de Carreira dos Cargos de que trata o art. 1º, quando investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6 e DAS-5, ou equivalentes, em órgãos ou entidades do Governo Federal, fará jus à GDATM calculada com base em seu limite máximo." (NR)

"Art. 20. Os cargos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar somente poderão ser redistribuídos no âmbito dos Comandos da Marinha, do Exército e da Aeronáutica.

Parágrafo único. É vedada a redistribuição dos cargos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar para órgãos e entidades da Administração Pública Federal distintos dos referidos no caput." (NR)

"Art. 21. O desenvolvimento do servidor no Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

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

§ 2º A progressão funcional e a promoção observarão as condições e os requisitos a serem fixados em ato do Poder Executivo, devendo levar em consideração os resultados da avaliação de desempenho individual do servidor.

§ 3º Até que seja editado o ato de que trata o § 2º, aplicam-se, para fins de progressão funcional e promoção, as normas aplicáveis aos servidores do Plano de Classificação de Cargos, de que trata a Lei nº 5.645, de 1970." (NR)

Art. 122. A Lei nº 9.657, de 1998, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

"Art. 6º-A. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Operacional em Tecnologia Militar - GDATEM, devida aos ocupantes dos cargos efetivos do Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar, quando no exercício de atividades inerentes às respectivas atribuições nas organizações militares, que cumpram carga horária de quarenta horas semanais.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto nos arts. 10, 11, 12 e 15 desta Lei à GDATEM." (NR)

"Art. 7º-A. A GDATEM será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de dez pontos por servidor, cuja pontuação será assim distribuída:

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

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

§ 1º 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 dos objetivos organizacionais.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas institucionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas das Organizações Militares.

§ 3º A GDATEM será processada no mês subseqüente ao término do período de avaliação e seus efeitos financeiros iniciarão no mês seguinte ao do processamento das avaliações.

§ 4º Até 31 de dezembro de 2007, até que sejam editados os atos referidos nos §§ 6º e 7º e até que sejam processados os resultados da primeira avaliação de desempenho, a GDATEM será paga ao servidor que a ela faça jus nos valores correspondentes a setenta e cinco pontos, observados a classe e padrão em que ele esteja posicionado.

§ 5º A GDATEM não poderá ser paga cumulativamente com outra vantagem da mesma natureza.

§ 6º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDATEM.

§ 7º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDATEM serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado da Defesa, observada a legislação vigente.

§ 8º O resultado da primeira avaliação gerará efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 9º A data de publicação no Diário Oficial da União do ato que estabelecer as metas institucionais constitui o marco temporal para o início do período de avaliação, que não poderá ser inferior a seis meses.

§ 10. O disposto no § 4º aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDATEM.

§ 11. Os valores do ponto da GDATEM são os fixados no Anexo a esta Lei." (NR)

"Art. 17-A. Para fins de incorporação da GDATEM aos proventos de aposentadoria ou às pensões, relativos a servidores do Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões concedidas até 19 de fevereiro de 2004, a gratificação será correspondente a trinta por cento do valor máximo do respectivo nível;

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

a) quando ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante do inciso I deste artigo;

b) 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." (NR)

Art. 123. Fica extinta a Gratificação de Desempenho de Atividade de Tecnologia Militar - GDATA, instituída pelo art. 6º da Lei nº 9.657, de 1998.

Art. 124. Os vencimentos dos cargos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar serão compostos de:

I - vencimento básico;

II - Gratificação de Atividade, instituída pela Lei Delegada nº 13, de 1992;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Operacional em Tecnologia Militar - GDATEM, instituída pelo art. 6º-A da Lei nº 9.657, de 1998; e

IV - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, instituída pela Lei nº 10.698, de 2003.

Parágrafo único. Os integrantes do Plano de Carreira dos Cargos referidos no caput não fazem jus à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, instituída pela Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002.

Art. 125. A estrutura de classes e padrões e os valores de vencimento básico dos cargos do Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar são os fixados no Anexo XXI, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de fevereiro de 2006.

Art. 126. O Anexo da Lei nº 9.657, de 1998, passa a vigorar na forma do Anexo XXII desta Medida Provisória, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de fevereiro de 2006.

Art. 127. Os servidores ocupantes dos cargos efetivos regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, descritos no Anexo XXIII , serão enquadrados no Plano de Carreira dos Cargos de que trata o art. 1º da Lei nº 9.657, de 1998, com a redação dada por esta Medida Provisória, a partir de 1º de fevereiro de 2006, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na Tabela de Correlação constante do Anexo XXV, mantidas as denominações e nível dos respectivos cargos, desde que lotados nas Organizações Militares relacionadas no Anexo XXIV, em 25 de fevereiro de 2005.

§ 1º Fica mantida, no Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar, a denominação dos cargos originários, ressalvados os de Engenheiro e de Engenheiro de Operações do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, que serão enquadrados no cargo de Engenheiro de Tecnologia Militar, da Carreira de Tecnologia Militar.

§ 2º Os servidores ocupantes dos cargos de Engenheiro de Tecnologia Militar serão posicionados na

tabela que constitui o Anexo XXI, observada a posição relativa na Tabela de Correlação constante do Anexo XXV.

Art. 128. Na contagem do interstício necessário à progressão funcional e à promoção, será considerado o tempo computado até a data do enquadramento decorrente da aplicação do disposto no art. 129.

Art. 129. Os cargos de nível superior e intermediário relacionados no Anexo XXIII, que integram o Quadro de Pessoal Civil das Organizações Militares relacionadas no Anexo XXIV, vagos na data da publicação desta Medida Provisória, e os que vierem a vagar serão transformados, respectivamente, em cargos de Analista de Tecnologia Militar, da Carreira de Tecnologia Militar, e de Técnico de Tecnologia Militar, da Carreira de Suporte Técnico à Tecnologia Militar.

Parágrafo único. Os cargos de nível auxiliar vagos e os que vierem a vagar serão extintos.

Grupo DACTA

Art. 130. O inciso II do art. 6º da Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002, passa a vigorar com a seguinte redação:

“II - o valor correspondente a vinte e quatro pontos, quando percebida por período inferior a sessenta meses, com efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2006.” (NR)

Art. 131. O Anexo II da Lei nº 10.551, de 2002, passa a vigorar na forma do Anexo XXVI, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2006.

Empregos Públicos do HFA

Art. 132. O caput do art. 9º da Lei nº 10.225, de 15 de maio de 2001, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 9º As categorias profissionais, a estrutura e os valores dos salários dos empregos de Especialistas em Saúde - Área Médico-odontológica, Especialista em Saúde - Área Complementar e Técnico em Saúde, para a jornada de quarenta horas, são os constantes do Anexo a esta Lei, com efeitos financeiros a partir da data nele especificada.” (NR)

Art. 133. O Anexo da Lei nº 10.225, de 2001, passa a vigorar na forma do Anexo XXVII.

Servidores das IFES

Art. 134. O Anexo IV da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, passa a vigorar na forma do Anexo XXVIII desta Medida Provisória.

Defensoria Pública da União

Art. 135. Ficam criados na Carreira de Defensor Público da União, de que trata a Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994:

I - quatorze cargos de Defensor Público da União da Categoria Especial;

II - trinta e nove cargos de Defensor Público da União de 1ª Categoria; e

III - cento e dezesseis cargos de Defensor Público da União de 2ª Categoria.

Funções Comissionadas e Cargos em Comissão

Art. 136. Observado o disposto no art. 62 da Lei nº 8.112, de 1990, são criadas funções de confiança denominadas Funções Comissionadas do INSS - FCINSS, de exercício privativo por servidores ativos em exercício no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, nos quantitativos, valores e níveis previstos no Anexo XXIX.

§ 1º As FCINSS destinam-se ao exercício de atividades de chefia, supervisão, assessoramento e assistência das Agências da Previdência Social e das Gerências-Executivas do INSS.

§ 2º O servidor investido em FCINSS perceberá a remuneração do cargo efetivo, acrescida do valor da função para a qual foi designado.

§ 3º Os valores da retribuição recebida pela ocupação de FCINSS não se incorporam à remuneração do servidor e não integram os proventos de aposentadoria e pensão.

Art. 137. O Presidente do INSS poderá dispor sobre a realocação dos quantitativos e a distribuição das FCINSS na estrutura organizacional da Autarquia, observados os níveis hierárquicos, os valores de retribuição correspondentes e o custo global estabelecidos no Anexo XXIX.

Art. 138. O INSS implantará, com o auxílio do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, programa de profissionalização dos servidores designados para as FCINSS, que deverá conter:

I - definição de requisitos mínimos do perfil profissional esperado dos ocupantes de FCINSS; e

II - programa de desenvolvimento gerencial.

Parágrafo único. Será instituído sistema específico de avaliação dos servidores ocupantes de FCINSS.

Art. 139. Ficam extintos, no âmbito do Poder Executivo Federal os seguintes cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e Funções Gratificadas - FG; duzentos e trinta e sete DAS-2; duzentos e um DAS-1; quatrocentas e oitenta e quatro FG-1; e trezentas e noventa e uma FG-2.

Parágrafo único. A extinção de cargos e funções de que trata o caput deste artigo somente produzirá efeitos a partir da data de publicação do decreto que aprovar a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Comissionadas do INSS.

Art. 140. Ficam criados, no âmbito do Poder Executivo Federal, os seguintes cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS: um DAS-6; sete DAS-5; vinte e dois DAS-4; dezenove DAS-2; e dez DAS-1.

Disposições gerais e transitórias

Art. 141. A transposição ou enquadramento para os cargos dos planos de cargos e planos de carreiras e para as carreiras criadas ou reestruturadas por esta Medida Provisória não representa, para qualquer efeito legal, descontinuidade em relação aos cargos e às atribuições atuais desenvolvidas pelos servidores ocupantes de cargos efetivos transpostos para as respectivas carreiras.

Art. 142. É vedada a mudança do nível do cargo ocupado pelo servidor em decorrência do disposto nesta Medida Provisória.

Art. 143. É de quarenta horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes dos planos de cargos, dos planos de carreiras e das carreiras a que se refere esta Medida Provisória, ressalvados os casos amparados por legislação específica.

§ 1º Os integrantes dos cargos dos planos de cargos, planos de carreiras e das carreiras a que se refere esta Medida Provisória que cumprem jornada de trabalho inferior a quarenta horas semanais, amparados por legislação específica, perceberão o seu vencimento básico proporcional à sua jornada de trabalho.

§ 2º O disposto no § 1º não se aplica aos ocupantes do cargo de Médico e de outros cargos da área de saúde da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, cuja jornada de trabalho diferenciada seja amparada por legislação específica.

Art. 144. É vedada a acumulação das vantagens pecuniárias devidas aos ocupantes dos cargos dos planos de carreiras e das carreiras de que trata esta Medida Provisória, com outras vantagens de qualquer natureza a que o servidor ou empregado faça jus em virtude de outros planos de carreiras, de classificação de cargos ou de norma de legislação específica.

Art. 145. O desenvolvimento do servidor nos cargos de provimento efetivo dos planos de carreiras e das carreiras criadas por esta Medida Provisória ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins desta Medida Provisória, 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.

§ 2º A progressão funcional e a promoção, observados os pré-requisitos de cada cargo e classe estabelecidos por esta Medida Provisória, obedecerão à sistemática da avaliação de desempenho, da capacitação e da qualificação e experiência profissional, conforme disposto em regulamento.

§ 3º Até que sejam regulamentadas, as progressões funcionais e as promoções dos servidores pertencentes aos planos de carreiras e às carreiras criadas por esta Medida Provisória serão concedidas observando-se, no que couber, as normas aplicáveis aos planos de cargos e às carreiras de origem dos servidores.

§ 4º 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 Medida Provisória.

§ 5º Para fins do disposto no § 4º, não será considerado como progressão funcional ou promoção o enquadramento decorrente da aplicação desta Medida Provisória.

Art. 146. Aplica-se o disposto nesta Medida Provisória aos aposentados e pensionistas, mantida a respectiva situação na tabela remuneratória no momento da aposentadoria ou da instituição da pensão, observado o disposto no art. 149.

Art. 147. A aplicação do disposto nesta Medida Provisória aos servidores ativos, aos inativos e aos pensionistas não poderá implicar redução de remuneração, proventos e pensões.

§ 1º Na hipótese de redução de remuneração, provento ou pensão decorrente da aplicação desta Medida Provisória, a diferença será paga a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, a ser absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo, da implementação de tabelas ou da reorganização ou reestruturação das carreiras, conforme o caso.

§ 2º Em se tratando de redução de remuneração prevista em edital de concurso público válido ou em andamento na data de publicação desta Medida Provisória, decorrente da nomeação para os cargos do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE, fica assegurada ao candidato que venha a exercer o cargo, como VPNI, o pagamento da diferença remuneratória calculada com base na remuneração prevista para o padrão inicial, da classe inicial do respectivo cargo do Plano de Carreiras da Área de Ciência e Tecnologia vigente na data de entrada em exercício.

§ 3º A VPNI estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 148. Até o início dos efeitos financeiros da primeira avaliação de desempenho individual para fins de percepção das gratificações de desempenho a que se referem os arts. 34 e 80, o servidor nomeado e que ainda não tenha cumprido os critérios para avaliação de desempenho e aquele que venha a ser nomeado após a publicação desta Medida Provisória fará jus à respectiva gratificação a partir da data de efetivo exercício, no valor correspondente a cinqüenta por cento da parcela individual, acrescido da avaliação institucional do período.

Art. 149. Para fins de incorporação das gratificações de desempenho a que se referem os arts. 34, 61, 80 e 100 aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões concedidas até 19 de fevereiro de 2004, a gratificação será correspondente a cinqüenta por cento do valor máximo do respectivo nível;

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

a) quando ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos arts. 3º 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 2005, aplicar-se-á o percentual constante no inciso I deste artigo;

b) 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. 150. Os servidores integrantes dos Planos de que tratam os arts. 11, 49, 70 e 89 não fazem jus à percepção das seguintes gratificações e adicional:

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

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

III - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, instituída pelo art. 19 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 2001; e

IV - Adicional de Titulação instituído pelo art. 21 da Lei nº 8.691, de 1993.

Art. 151. Os adicionais a que se referem os arts. 41, 63, 82 e 105 serão devidos a partir da data de conclusão dos cursos, comprovada por meio de diploma, certificado, atestado ou declaração emitida pela instituição responsável, com indicação de sua carga horária.

§ 1º Os títulos de Doutor e de Mestre deverão ser compatíveis com as atividades da entidade em que o servidor estiver lotado e obtidos em cursos de relevância acadêmica, segundo padrões estabelecidos pela CAPES.

§ 2º Os cursos de doutorado e de mestrado para os fins previstos neste artigo somente serão considerados se reconhecidos na forma da legislação vigente e, quando realizados no exterior, se revalidados por instituição nacional competente.

§ 3º Para fins de percepção dos adicionais referidos no caput, não serão considerados certificados apenas de freqüência.

§ 4º O Adicional de Titulação será considerado no cálculo dos proventos e das pensões somente se o título, grau ou certificado tiver sido obtido anteriormente à data da inativação.

§ 5º Em nenhuma hipótese o servidor poderá perceber cumulativamente mais de um percentual relativo à titulação.

§ 6º No caso de obtenção de titulação anterior à data de publicação desta Medida Provisória por servidor a que se referem os arts. 28 e 84, o respectivo adicional será devido a partir da data de apresentação do diploma, certificado, atestado ou declaração de conclusão de curso.

Art. 152. O título ou certificado considerado para fins de concessão do Adicional de Titulação com base no art. 21 da Lei nº 8.691, de 1993, aos servidores pertencentes aos Quadros de Pessoal da FIOCRUZ, do INMETRO e do INPI que optarem pelo enquadramento e os do IBGE enquadrados nos Planos de Carreiras e Cargos de que trata esta Medida Provisória será automaticamente computado para fins de percepção do adicional a que se referem os arts. 41, 63, 82 e 105, nos percentuais especificados nos referidos artigos, devendo ser observado o nível do cargo efetivo ocupado pelo servidor.

Art. 153. Os servidores titulares de cargos efetivos do Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, de que trata a Lei nº 8.691, de 1993, poderão, no prazo máximo de até trinta dias, contados a partir da publicação desta Medida Provisória, requerer o seu reenquadramento no cargo anteriormente ocupado, mantida a sua denominação.

§ 1º A partir do reenquadramento de que trata o caput, o servidor deixará de perceber as vantagens referentes às Carreiras da área de Ciência e Tecnologia, previstas na Lei nº 8.691, de 1993, e na Medida Provisória nº 2.229-43, de 2001, somente fazendo jus às vantagens do cargo que voltar a ocupar.

§ 2º No caso dos servidores pertencentes aos Quadros de Pessoal da FIOCRUZ, do INMETRO e do INPI, o reenquadramento de que trata o caput far-se-á sem prejuízo da eventual opção pelo respectivo

Plano de Carreiras, observado o prazo estabelecido no § 2º do art. 27, no § 1º do art. 64 e no § 1º do art. 106, respectivamente.

§ 3º Aplicam-se ao servidor referido no § 2º, pertencente ao Quadro de Pessoal do INMETRO e do INPI, que vier a optar pelo enquadramento no respectivo Plano de Carreiras, a tabela de vencimento básico constantes do Anexo XXX e a tabela de correlação constante do Anexo XXXI.

§ 4º No caso previsto no § 3º, os efeitos financeiros dar-se-ão a partir da data da opção.

§ 5º Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere o caput que não formalizarem a opção pelo respectivo Plano de Carreiras permanecerão integrando o plano de cargos de origem, não fazendo jus aos vencimentos e vantagens estabelecidos por esta Medida Provisória.

Art. 154. Sobre os valores de vencimento básico de que trata esta Medida Provisória e os valores fixados no Anexo XXIX incidirá o índice que vier a ser concedido a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 155. O art. 1º da Lei nº 10.470, de 25 de junho de 2002, passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º:

“§ 5º Aplica-se o disposto no § 1º ao servidor de órgão ou entidade da administração pública da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, cedido ou requisitado por órgão ou entidade autárquica ou fundacional da administração direta ou indireta da União que, com base na legislação do respectivo ente federativo, optar pela remuneração do cargo efetivo ou emprego permanente.” (NR)

Art. 156. Os arts. 51, 52 e 93 da Lei nº 8.112, de 1990, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 51

III - transporte;

IV - auxílio-moradia.” (NR)

“Art. 52. Os valores das indenizações estabelecidas nos incisos I a III do art. 51, assim como as condições para a sua concessão, serão estabelecidos em regulamento.” (NR)

“Art. 93.

§ 2º Na hipótese de o servidor cedido a empresa pública ou sociedade de economia mista, nos termos das respectivas normas, optar pela remuneração do cargo efetivo ou pela remuneração do cargo efetivo acrescida de percentual da retribuição do cargo em comissão, a entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas realizadas pelo órgão ou entidade de origem.

..... ” (NR)

Art. 157. O Título III, Capítulo II, Seção I, da Lei nº 8.112, de 1990, passa a vigorar acrescido da seguinte Subseção:

“Subseção IV Do Auxílio-Moradia

Art. 60-A. O auxílio-moradia consiste no resarcimento das despesas comprovadamente realizadas pelo servidor com aluguel de moradia ou com meio de hospedagem administrado por empresa hoteleira, no prazo de um mês após a comprovação da despesa pelo servidor.

Art. 60-B. Conceder-se-á auxílio-moradia ao servidor se atendidos os seguintes requisitos:

I - não exista imóvel funcional disponível para uso pelo servidor;

II - o cônjuge ou companheiro do servidor não ocupe imóvel funcional;

III - o servidor ou seu cônjuge ou companheiro não seja ou tenha sido proprietário, promitente comprador, cessionário ou promitente cessionário de imóvel no Município aonde for exercer o cargo, incluída a hipótese de lote edificado sem averbação de construção, nos doze meses que antecederem a sua nomeação;

IV - nenhuma outra pessoa que resida com o servidor receba auxílio-moradia;

V - o servidor tenha se mudado do local de residência para ocupar cargo em comissão ou função de confiança do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 4, 5 e 6, de Natureza Especial, de Ministro de Estado ou equivalentes;

VI - o Município no qual assuma o cargo em comissão ou função de confiança não se enquadre nas hipóteses do art. 58, § 3º, em relação ao local de residência ou domicílio do servidor;

VII - o servidor não tenha sido domiciliado ou tenha residido no Município, nos últimos doze meses, aonde for exercer o cargo em comissão ou função de confiança, desconsiderando-se prazo inferior a sessenta dias dentro desse período; e

VIII - o deslocamento não tenha sido por força de alteração de lotação ou nomeação para cargo efetivo.

Parágrafo único. Para fins do inciso VII, não será considerado o prazo no qual o servidor estava ocupando outro cargo em comissão relacionado no inciso V.

Art. 60-C. O auxílio-moradia não será concedido por prazo superior a cinco anos dentro de cada período de oito anos, ainda que o servidor mude de cargo ou de Município de exercício do cargo.

Parágrafo único. Transcorrido o prazo de cinco anos de concessão, o pagamento somente será retomado se observados, além do disposto no **caput**, os requisitos do **caput** do art. 60-B, não se aplicando, no caso, o parágrafo único do citado art. 60-B.

Art. 60-D. O valor do auxílio-moradia é limitado a vinte e cinco por cento do valor do cargo em comissão ocupado pelo servidor e, em qualquer hipótese, não poderá ser superior ao auxílio-moradia recebido por Ministro de Estado.

Art. 60-E. No caso de falecimento, exoneração, colocação de imóvel funcional à disposição do servidor ou aquisição de imóvel, o auxílio-moradia continuará sendo pago por um mês.” (NR)

Art. 158. Até 30 de junho de 2008, o valor do auxílio-moradia continuará sendo de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais).

§ 1º Para fins do art. 60-C da Lei nº 8.112, de 1990, não serão considerados os prazos de recebimento do auxílio-moradia anteriores à vigência desta Medida Provisória.

§ 2º Ficam convalidados os pagamentos realizados a título de auxílio-moradia com base no art. 1º do Decreto nº 1.840, de 20 de março de 1996.

Art. 159. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 160. Revogam-se:

I - os incisos III, IV, IX e X do § 1º do art. 1º da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993;

II - os arts. 4º, 6º, 7º, 8º, 13, 14, 16 e 17, e o inciso V do art. 9º da Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998;

III - o art. 2º e o § 2º do art. 9º da Lei nº 10.225, de 15 de maio de 2001;

IV - o § 2º do art. 1º da Lei nº 10.556, de 13 de novembro de 2002; e

V - os arts. 2º e 4º e o Anexo II da Lei nº 11.034, de 22 de dezembro de 2004.

Brasília, 29 de junho de 2006; 185º da Independência e 118º República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Paulo Bernardo Silva

Dilma Rousseff

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 30.6.2006

ANEXO I

ESTRUTURA DE CARGOS DA CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO

CARGOS	CLASSE	PADRÃO
Cargos de Provimento Efetivo de Nível Superior, Intermediário e Auxiliar da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho.	ESPECIAL	III
		II
		I
C	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
B	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
A	A	V
		IV
		III
		II
		I

ANEXO II

TABELA DE CORRELAÇÃO DA CARREIRA DA SEGURIDADE SOCIAL E DO TRABALHO, DO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS INSTITuíDO PELA LEI N° 5.645, DE 1970, E DE PLANOS CORRELATOS PARA A CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO

a) Correlação da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho para a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho:

SITUAÇÃO ANTERIOR			SITUAÇÃO NOVA		
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGOS
Cargos de Provimento Efetivo de Nível Superior, Intermediário e Auxiliar integrantes da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, dos Quadros de Pessoal do MPS, do MS, do MTE e da FUNASA.	ESPECIAL	III	III	ESPECIAL	Cargos de Provimento Efetivo de Nível Superior, Intermediário e Auxiliar da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho.
		II	II		
		I	I		
	C	VI	VI		
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	B	VI	VI		
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	A	V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		

b) Correlação do Plano de Classificação de Cargos e de Planos correlatos para a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho:

SITUAÇÃO ANTERIOR			SITUAÇÃO NOVA		
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGOS
Cargos de Provimento Efetivo de Nível Superior, Intermediário e Auxiliar integrantes do Plano de Classificação de Cargos e de planos correlatos dos Quadros de Pessoal do MPS, do MS, do MTE e da FUNASA.	A	III	III	ESPECIAL	Cargos de Provimento Efetivo de Nível Superior, Intermediário e Auxiliar da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho.
		II	II		
		I	I		
	B	VI	VI		
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	C	VI	VI		
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	D	V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
				A	

	I	I
--	----------	----------

ANEXO III
TERMO DE OPÇÃO

CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO					
Nome:		Cargo:			
Matrícula SIAPE:		Unidade de Lotação:		Unidade Pagadora:	
Cidade:		Estado:			
<p>() Servidor Ativo () Aposentado () Pensionista</p> <p>Venho, nos termos da Medida Provisória nº , de de de , em observância ao disposto nos §§ 1º e 2º do art. 2º, optar por integrar a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho ou por perceber as vantagens dela decorrentes, conforme o caso, renunciando à parcela de valores incorporados à remuneração por decisão administrativa ou judicial, limitada à diferença entre os valores de remuneração resultantes do vencimento básico vigente no mês de fevereiro de 2006 e os valores de remuneração resultante do vencimento básico proposto para dezembro de 2011, na forma disposta no § 3º do art. 2º da Medida Provisória nº , de de de , referente ao adiantamento pecuniário previsto na Lei nº 7.686, de 2 de dezembro de 1988.</p> <p>Declaro estar ciente de que a Administração Pública Federal levará a presente renúncia ao Poder Judiciário, e concordar com os efeitos dela decorrentes.</p> <p>Local e Data: , de de .</p>					
Assinatura:					
Recebido em / / .					
Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão ou entidade do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC					

ANEXO IV
TABELAS DE VENCIMENTO BÁSICO DA CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO

a) Cargos de Nível Superior:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO					
		MAR/2006	DEZ/2006	MAR/2007	DEZ/2007	MAR/2008	DEZ/2008
ESPECIAL	III	605,71	643,47	671,16	698,86	726,62	754,32
	II	566,75	602,07	627,99	653,91	679,88	705,79
	I	529,62	562,63	586,85	611,06	635,33	659,55
C	VI	521,76	554,28	578,14	602,00	625,91	649,76
	V	506,67	538,25	561,42	584,59	607,80	630,97
	IV	492,09	522,76	545,27	567,77	590,32	612,82
	III	477,93	507,72	529,57	551,43	573,33	595,19
	II	464,19	493,12	514,35	535,58	556,85	578,07
	I	450,84	478,94	499,56	520,17	540,83	561,45
B	VI	437,88	465,18	485,20	505,22	525,29	545,31
	V	425,32	451,83	471,28	490,73	510,22	529,67
	IV	413,10	438,85	457,74	476,63	495,56	514,45
	III	401,25	426,26	444,60	462,95	481,34	499,69
	II	389,73	414,02	431,85	449,67	467,53	485,35
	I	378,57	402,16	419,47	436,78	454,13	471,44
A	V	367,73	390,65	407,47	424,28	441,13	457,95
	IV	357,18	379,45	395,78	412,11	428,48	444,81
	III	299,51	318,18	331,88	345,57	359,30	373,00
	II	290,93	309,07	322,37	335,68	349,01	362,31
	I	282,59	300,20	313,13	326,05	339,00	351,92

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO					
		MAR/2009	DEZ/2009	MAR/2010	DEZ/2010	MAR/2011	DEZ/2011
ESPECIAL	III	776,49	798,66	820,77	842,94	854,05	865,11

	II	726,54	747,28	767,97	788,71	799,11	809,46
	I	678,94	698,32	717,65	737,04	746,76	756,42
C	VI	668,86	687,96	707,01	726,10	735,68	745,20
	V	649,52	668,06	686,56	705,10	714,40	723,65
	IV	630,83	648,85	666,81	684,82	693,85	702,83
	III	612,68	630,17	647,62	665,11	673,88	682,61
	II	595,06	612,05	629,00	645,99	654,51	662,98
	I	577,95	594,45	610,91	627,41	635,69	643,92
B	VI	561,34	577,37	593,35	609,38	617,42	625,41
	V	545,23	560,80	576,33	591,89	599,70	607,46
	IV	529,57	544,69	559,77	574,89	582,47	590,01
	III	514,38	529,06	543,71	558,40	565,76	573,08
	II	499,61	513,88	528,10	542,37	549,52	556,63
	I	485,30	499,16	512,98	526,83	533,78	540,69
A	V	471,41	484,87	498,29	511,75	518,50	525,21
	IV	457,89	470,96	484,00	497,07	503,63	510,15
	III	383,96	394,92	405,86	416,82	422,31	427,78
	II	372,96	383,61	394,23	404,88	410,22	415,53
	I	362,26	372,61	382,92	393,27	398,45	403,61

b) Cargos de Nível Intermediário:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO					
		MAR/2006	DEZ/2006	MAR/2007	DEZ/2007	MAR/2008	DEZ/2008
ESPECIAL	III	414,70	440,55	459,51	478,47	497,48	516,44
	II	383,56	407,47	425,01	442,55	460,13	477,66
	I	367,57	390,48	407,28	424,09	440,94	457,74
C	VI	352,25	374,21	390,31	406,42	422,56	438,67
	V	349,74	371,54	387,53	403,52	419,55	435,54
	IV	335,20	356,10	371,42	386,75	402,11	417,44
	III	321,28	341,30	355,99	370,69	385,41	400,10
	II	307,91	327,10	341,18	355,26	369,37	383,45
	I	295,16	313,55	327,05	340,55	354,07	367,57
B	VI	282,90	300,53	313,47	326,41	339,37	352,31
	V	271,23	288,14	300,54	312,94	325,37	337,77
	IV	260,02	276,23	288,12	300,01	311,93	323,82
	III	249,29	264,83	276,23	287,63	299,05	310,45
	II	239,02	253,92	264,85	275,78	286,73	297,66
	I	229,19	243,47	253,95	264,43	274,93	285,41
A	V	219,79	233,49	243,54	253,59	263,66	273,72
	IV	210,75	223,88	233,52	243,16	252,82	262,45
	III	174,11	184,96	192,93	200,89	208,87	216,83
	II	166,97	177,38	185,02	192,65	200,30	207,94
	I	162,21	172,33	179,74	187,16	194,59	202,01

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO					
		MAR/2009	DEZ/2009	MAR/2010	DEZ/2010	MAR/2011	DEZ/2011
ESPECIAL	III	531,62	546,80	561,94	577,12	584,73	592,29
	II	491,70	505,74	519,74	533,78	540,82	547,82
	I	471,20	484,65	498,07	511,52	518,27	524,98
C	VI	451,56	464,46	477,32	490,21	496,67	503,10

	V	448,34	461,14	473,91	486,71	493,13	499,51
	IV	429,71	441,98	454,22	466,49	472,64	478,75
	III	411,86	423,62	435,35	447,11	453,00	458,87
	II	394,72	405,99	417,23	428,50	434,15	439,77
	I	378,37	389,18	399,95	410,76	416,17	421,56
B	VI	362,66	373,02	383,34	393,70	398,89	404,05
	V	347,70	357,63	367,53	377,46	382,43	387,38
	IV	333,33	342,85	352,34	361,86	366,63	371,38
	III	319,58	328,70	337,80	346,93	351,50	356,05
	II	306,41	315,16	323,89	332,63	337,02	341,38
	I	293,80	302,19	310,56	318,95	323,15	327,33
A	V	281,76	289,80	297,83	305,87	309,91	313,92
	IV	270,17	277,88	285,57	293,29	297,16	301,00
	III	223,20	229,57	235,93	242,30	245,50	248,67
	II	214,05	220,16	226,26	232,37	235,43	238,48
	I	207,95	213,89	219,81	225,75	228,72	231,68

c) Cargos de Nível Auxiliar:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO					
		MAR/2006	DEZ/2006	MAR/2007	DEZ/2007	MAR/2008	DEZ/2008
ESPECIAL	III	237,67	252,49	263,35	274,22	285,11	295,98
	II	226,37	240,48	250,83	261,19	271,56	281,91
	I	215,58	229,02	238,87	248,73	258,61	268,47
C	VI	205,38	218,18	227,58	236,97	246,38	255,77
	V	195,66	207,85	216,80	225,75	234,71	243,66
	IV	186,42	198,04	206,56	215,09	223,63	232,16
	III	177,61	188,68	196,81	204,93	213,07	221,19
	II	169,26	179,81	187,55	195,29	203,05	210,79
	I	161,33	171,38	178,76	186,14	193,53	200,91
B	VI	153,78	163,36	170,40	177,43	184,48	191,51
	V	146,59	155,73	162,43	169,13	175,85	182,55
	IV	139,77	148,48	154,87	161,27	167,67	174,06
	III	133,30	141,61	147,71	153,80	159,91	166,01
	II	127,13	135,06	140,87	146,68	152,51	158,32
	I	121,28	128,84	134,39	139,93	145,49	151,04
A	V	115,68	122,89	128,18	133,47	138,77	144,06
	IV	110,39	117,27	122,31	127,36	132,42	137,47
	III	93,41	99,23	103,50	107,78	112,06	116,33
	II	89,13	94,68	98,76	102,83	106,92	110,99
	I	85,06	90,36	94,25	98,14	102,04	105,93

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO					
		MAR/2009	DEZ/2009	MAR/2010	DEZ/2010	MAR/2011	DEZ/2011
ESPECIAL	III	304,68	313,38	322,06	330,76	335,12	339,46
	II	290,20	298,48	306,75	315,03	319,19	323,32
	I	276,36	284,25	292,12	300,01	303,97	307,90
C	VI	263,29	270,81	278,30	285,82	289,59	293,34
	V	250,82	257,98	265,13	272,29	275,88	279,45
	IV	238,98	245,80	252,61	259,43	262,85	266,25
	III	227,69	234,19	240,67	247,18	250,43	253,68

	II	216,98	223,18	229,36	235,55	238,66	241,75
	I	206,81	212,72	218,61	224,51	227,47	230,42
B	VI	197,14	202,76	208,38	214,01	216,83	219,64
	V	187,92	193,28	198,64	204,00	206,69	209,37
	IV	179,18	184,29	189,40	194,51	197,08	199,63
	III	170,89	175,77	180,63	185,51	187,96	190,39
	II	162,98	167,63	172,27	176,92	179,26	181,58
	I	155,48	159,92	164,34	168,78	171,01	173,22
A	V	148,29	152,53	156,75	160,99	163,11	165,22
	IV	141,51	145,55	149,58	153,62	155,64	157,66
	III	119,75	123,17	126,58	130,00	131,71	133,41
	II	114,25	117,52	120,77	124,03	125,67	127,29
	I	109,04	112,15	115,26	118,37	119,93	121,48

ANEXO V

(Anexo V da Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002)
 TABELA DE VALOR DOS PONTOS DA GDASST,
 A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2006

NÍVEL DO CARGO	VALOR DO PONTO (EM R\$)
SUPERIOR	6,88
INTERMEDIÁRIO	3,02
AUXILIAR	1,93

ANEXO VI

Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública

ESTRUTURA DOS CARGOS

a) Carreira de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Pesquisador em Saúde Pública	TITULAR	III
			II
			I
		ASSOCIADO	III
			II
			I
		ADJUNTO	III
			II
			I
		ASSISTENTE DE PESQUISA EM SAÚDE PÚBLICA	III
			II
			I

b) Carreira de Desenvolvimento Tecnológico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública e
 Carreira de Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública;

Tabela I

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Tecnologista em Saúde Pública Analista de Gestão em Saúde	SÊNIOR	III
			II
			I
		PLENO 3	III
			II
			I
		PLENO 2	III
			II
			I
			III
			II
			I

			II
			I
		PLENO 1	III
			II
			I
		JÚNIOR	III
			II
			I

c) Carreira de Suporte à Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública e Carreira de Suporte Técnico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Intermediário	Assistente Técnico de Gestão em Saúde Técnico em Saúde Pública	3	III II I
		2	VI V IV III II I
		1	VI V IV III II I

d) Cargo de Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública	Especialista em Saúde Pública	I

e) Cargos de nível superior e intermediário de que trata o art. 25 desta Medida Provisória:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior e Intermediário	Cargos de nível superior e intermediário, não integrantes das carreiras da área de Ciência e Tecnologia, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal da FIOCRUZ em 22 de julho de 2005.	ESPECIAL	III II I
		C	VI V IV III II I
		B	VI V IV III II I
	A	V IV III	

				II
				I

ANEXO VII
TABELAS DE CORRELAÇÃO

a) Carreira de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Pesquisador	TITULAR	III	III	TITULAR	Pesquisador em Saúde Pública	
		II	II			
		I	I			
	ASSOCIADO	III	III	ASSOCIADO		
		II	II			
		I	I			
	ADJUNTO	III	III	ADJUNTO		
		II	II			
		I	I			
	ASSISTENTE DE PESQUISA	III	III	ASSISTENTE DE PESQUISA		
		II	II			
		I	I			

b) Carreira de Desenvolvimento Tecnológico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública;

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Tecnologista	SÊNIOR	III	III	SÊNIOR	Tecnologista em Saúde Pública	
		II	II			
		I	I			
	PLENO 3	III	III	PLENO 3		
		II	II			
		I	I			
	PLENO 2	III	III	PLENO 2		
		II	II			
		I	I			
	PLENO 1	III	III	PLENO 1		
		II	II			
		I	I			
	JÚNIOR	III	III	JÚNIOR		
		II	II			
		I	I			

c) Carreira de Suporte Técnico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública:

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Técnico	3	III	III	3	Técnico em Saúde Pública	
		II	II			
		I	I			
	2	VI	VI	2		
		V	V			
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			
		1	VI	1		

V	V
IV	IV
III	III
II	II
I	I

d) Carreira de Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública :

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Analista em Ciência e Tecnologia	SÊNIOR	III	III	SÊNIOR	Analista de Gestão em Saúde	
		II	II			
		I	I			
	PLENO 3	III	III	PLENO 3		
		II	II			
		I	I			
	PLENO 2	III	III	PLENO 2		
		II	II			
		I	I			
	PLENO 1	III	III	PLENO 1		
		II	II			
		I	I			
	JÚNIOR	III	III	JÚNIOR		
		II	II			
		I	I			

e) Carreira de Suporte à Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública.

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Assistente em Ciência e Tecnologia	3	III	III	3	Assistente Técnico de Gestão em Saúde	
		II	II			
		I	I			
	2	VI	VI	2		
		V	V			
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			
	1	VI	VI	1		
		V	V			
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			

f) Cargos de nível superior e intermediário de que trata o art. 25 desta Medida Provisória:

Tabela I - Origem: Plano de Classificação de Cargos

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO
Cargos de nível superior e intermediário do Plano de Classificação de Cargos, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, pertencentes ao Quadro de Pessoal da FIOCRUZ em 22 de julho de 2005.	A	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal da FIOCRUZ em 22 de julho de 2005.
		II	II		
		I	I		
	B	VI	VI	C	

		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	C	VI	VI		
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	D	V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		

Tabela II - Origem: Carreira da Seguridade Social e do Trabalho

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Cargos de nível superior e intermediário da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, pertencentes ao Quadro de Pessoal da FIOCRUZ em 22 de julho de 2005.	ESPECIAL	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal da FIOCRUZ em 22 de julho de 2005.	
		II	II			
		I	I			
	C	VI	VI	C		
		V	V			
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			
	B	VI	VI	B		
		V	V			
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			
	A	V	V	A		
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			

ANEXO VIII
TERMO DE OPÇÃO

PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA, PRODUÇÃO E INOVAÇÃO EM SAÚDE PÚBLICA

Nome:

Cargo:

Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
	Cidade:	Estado:
Servidor ativo () Aposentado ()Pensionista ()		
<p>Venho, observando o disposto nos § 3º do art. 24 ou no § 2º do 25, conforme o caso, da Medida Provisória nº , de de 2006, optar por integrar o Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, instituído no âmbito da FIOCRUZ, renunciando a qualquer parcela vincenda de valores incorporados à remuneração por decisão administrativa ou judicial, limitada à diferença entre os valores de remuneração resultantes do vencimento básico vigente no mês de fevereiro de 2006 e os valores de remuneração resultantes do vencimento básico fixado para o mês de março de 2006 nos termos do art. 33 da Medida Provisória nº.... e autorizo a FIOCRUZ a homologar o presente Termo junto ao Poder Judiciário, .</p> <p>Local e Data_____ / _____ / _____.</p>		
Assinatura		
Recebido em: _____ / _____ / _____.		
Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor de RH		

ANEXO IX

TABELAS DE VENCIMENTO BÁSICO

(COM EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MARÇO DE 2006)

a) Carreira de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
Superior	Pesquisador em Saúde Pública	TITULAR	III	3.622,82
			II	3.476,80
			I	3.336,65
		ASSOCIADO	III	3.141,85
			II	3.015,21
			I	2.893,69
		ADJUNTO	III	2.724,75
			II	2.614,93
			I	2.509,51
		ASSISTENTE DE PESQUISA	III	2.363,01
			II	2.267,78
			I	2.176,37

b) Carreira de Desenvolvimento Tecnológico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública e Carreira de Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
Superior	Tecnologista em Saúde Pública Analista de Gestão em Saúde	SÊNIOR	III	3.622,82
			II	3.476,80
			I	3.336,65
		PLENO 3	III	3.141,85
			II	3.015,21
			I	2.893,69
		PLENO 2	III	2.724,75
			II	2.614,93
			I	2.509,51
		PLENO 1	III	2.363,01
			II	2.267,78
			I	2.176,37
		JÚNIOR	III	2.049,31
			II	1.966,70
			I	1.887,43

c) Carreira de Suporte à Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública e Carreira de Suporte Técnico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública.

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
Intermediário	Assistente Técnico de Gestão Técnico em Saúde Pública	3	III	1.815,26
			II	1.746,22
			I	1.679,67
		2	VI	1.615,49
			V	1.553,57
			IV	1.493,79
			III	1.436,13
			II	1.380,35
			I	1.326,46
		1	VI	1.274,54
			V	1.224,25
			IV	1.175,70
			III	1.128,71
			II	1.083,29
			I	1.039,24

d) Cargos de nível superior e intermediário de que trata o art. 25 desta Medida Provisória:

Tabela I

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
Superior	Cargos de nível superior, do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal da FIOCRUZ em 22 de julho de 2005.	ESPECIAL	III	3.622,82
			II	3.476,80
			I	3.336,65
		C	VI	3.141,85
			V	3.015,21
			IV	2.893,69
			III	2.724,75
			II	2.614,93
			I	2.509,51
		B	VI	2.363,01
			V	2.267,78
			IV	2.176,37
			III	2.049,31
			II	1.966,70
			I	1.887,43
		A	V	1.832,46
			IV	1.779,09
			III	1.727,27
			II	1.676,96
			I	1.628,12

Tabela II

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
Intermediário	Cargos de nível intermediário do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal da FIOCRUZ em 22 de julho de 2005.	ESPECIAL	III	1.815,26
			II	1.746,22
			I	1.679,67
		C	VI	1.615,49
			V	1.553,57
			IV	1.493,79
			III	1.436,13

			II	1.380,35
			I	1.326,46
B			VI	1.274,54
			V	1.224,25
			IV	1.175,70
			III	1.128,71
			II	1.083,29
			I	1.039,24
	A		V	1.008,97
			IV	979,58
			III	951,05
			II	923,35
			I	896,46

e) Cargo de Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
Superior	Especialista em Saúde Pública	SÊNIOR	Único	3.622,82

ANEXO X

ESTRUTURA DOS CARGOS DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DO INMETRO

a) Cargo de Especialista em Metrologia e Qualidade Sênior

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Especialista em Metrologia e Qualidade Sênior	Especialista Sênior	I

b) Carreira de Pesquisa e Desenvolvimento em Metrologia e Qualidade e Carreira de Gestão em Metrologia e Qualidade:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Pesquisador-Tecnologista em Metrologia e Qualidade Analista Executivo em Metrologia e Qualidade	A	III
			II
			I
		B	VI
			V
			IV
			III
			II
			I
		C	VI
			V
			IV
			III
			II
			I

c) Carreira de Suporte Técnico à Metrologia e Qualidade e Carreira de Suporte à Gestão em Metrologia e Qualidade:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Intermediário	Técnico em Metrologia e Qualidade Assistente Executivo em Metrologia e Qualidade	A	III
			II
			I
		B	VI
			V
			IV
			III
			II
			I

					VI
					V
				C	IV
					III
					II
					I

d) Carreira de Apoio Operacional à Gestão em Metrologia e Qualidade:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Auxiliar	Auxiliar Executivo em Metrologia e Qualidade	A	VI
			V
			IV
			III
			II
			I
	Analista Executivo em Metrologia e Qualidade	B	VI
			V
			IV
			III
			II
			I

ANEXO XI
VENCIMENTO BÁSICO

a) Cargos de Especialista em Metrologia e Qualidade Sênior

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$)
Superior	Especialista em Metrologia e Qualidade Sênior	Especialista Sênior	I	5.151,00

b) Carreira de Pesquisa e Desenvolvimento em Metrologia e Qualidade e Carreira de Gestão em Metrologia e Qualidade

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$)
Superior	Pesquisador-Tecnologista em Metrologia e Qualidade	A	III	4.682,73
			II	4.502,62
			I	4.329,44
		B	VI	3.935,86
			V	3.784,48
			IV	3.638,92
			III	3.498,96
	Analista Executivo em Metrologia e Qualidade	C	II	3.364,39
			I	3.234,99
			VI	2.940,90
			V	2.827,79
			IV	2.719,03

c) Carreira de Suporte Técnico à Metrologia e Qualidade e Carreira de Suporte à Gestão em Metrologia e Qualidade:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$)
Intermediário	Técnico em Metrologia e Qualidade Assistente Executivo em Metrologia e Qualidade	A	III	1.880,00
			II	1.807,69

			I	1.738,17
			VI	1.580,15
			V	1.519,38
			IV	1.460,94
			III	1.404,75
			II	1.350,72
			I	1.298,77
			VI	1.180,70
			V	1.135,29
			IV	1.091,62
			III	1.049,64
			II	1.009,27
			I	970,45

d) Carreira de Apoio Operacional à Gestão em Metrologia e Qualidade:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$)
Auxiliar	Auxiliar Executivo em Metrologia e Qualidade	A	VI	895,00
			V	860,58
			IV	827,48
			III	795,65
			II	765,05
			I	735,62
		B	VI	668,75
			V	643,03
			IV	618,30
			III	594,52
			II	571,65
			I	549,66

ANEXO XII
TABELAS DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS

a) Carreira de Pesquisa e Desenvolvimento em Metrologia e Qualidade:

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Pesquisador	TITULAR	III	III	A	Pesquisador-Tecnologista em Metrologia e Qualidade	
		II	II			
		I	I			
	ASSOCIADO	III	VI	B		
		II	V			
		I	IV			
	ADJUNTO	III	III	C		
		II	II			
		I	I			
	ASSISTENTE DE PESQUISA	III	VI			
		II	V			
		I	IV			
			III			
			II			
			I			

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA
----------------	---------------

CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Tecnologista	SÊNIOR	III	III	A	Pesquisador-Tecnologista em Metrologia e Qualidade	
		II	II			
		I	I			
	PLENO 3	III	VI	B		
		II	V			
		I	IV			
	PLENO 2	III	III			
		II	II			
		I	I			
	PLENO 1	III	VI	C		
		II	V			
		I	IV			
	JÚNIOR	III	III			
		II	II			
		I	I			

b) Carreira de Gestão em Metrologia e Qualidade:

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Analista de Ciência e Tecnologia	SÊNIOR	III	III	A	Analista Executivo em Metrologia e Qualidade	
		II	II			
		I	I			
	PLENO 3	III	VI	B		
		II	V			
		I	IV			
	PLENO 2	III	III			
		II	II			
		I	I			
	PLENO 1	III	VI	C		
		II	V			
		I	IV			
	JÚNIOR	III	III			
		II	II			
		I	I			

c) Carreira de Suporte Técnico à Metrologia e Qualidade:

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Técnico	3	III	III	A	Técnico em Metrologia e Qualidade	
		II	II			
		I	I			
	2	VI	VI	B		
		V	V			
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			
	1	VI	VI	C		
		V	V			
		IV	IV			

III	III
II	II
I	I

d) Carreira de Suporte à Gestão em Metrologia e Qualidade:

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Assistente em Ciência e Tecnologia	3	III	III	A	Assistente Executivo em Metrologia e Qualidade	
		II	II			
		I	I			
	2	VI	VI	B		
		V	V			
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			
	1	VI	VI	C		
		V	V			
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			

e) Carreira de Apoio Operacional à Gestão em Metrologia e Qualidade:

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO	
Auxiliar-Técnico Auxiliar em C&T	2	VI	VI	A	Auxiliar Executivo em Metrologia e Qualidade	
		V	V			
		IV	IV			
		II	II			
		II	II			
		I	I			
	1	VI	VI	B		
		V	V			
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			

ANEXO XIII
TERMO DE OPÇÃO

PLANO DE CARREIRAS DO INMETRO

Nome:	Cargo:	
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
Cidade:	Estado:	
() Servidor Ativo () Aposentado () Pensionista		
Venho, nos termos da Medida Provisória nº , de de 2006, e observado o disposto nos §§ 1º a 3º do seu art. 64, optar pelo enquadramento no Plano de Carreiras do INMETRO e pela percepção dos vencimentos e vantagens fixados pela mesma Medida Provisória.		
Local e Data: , de de .		
Assinatura:		
Recebido em / / .		
Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor da Área de Recursos Humanos		

ANEXO XIV
PLANO DE CARREIRAS
 da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística–IBGE
 Estrutura dos cargos

a) Carreira de Pesquisa em Informações Geográficas e Estatísticas:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Pesquisador em Informações Geográficas e Estatísticas	ESPECIAL	III
			II
			I
		C	III
			II
			I
		B	III
			II
			I
A	III		
	II		
	I		

b) Carreira de Produção e Análise em Informações Geográficas e Estatísticas e Carreira de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Tecnologista em Informações Geográficas e Estatísticas Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas	ESPECIAL	III
			II
			I
		D	III
			II
			I
		C	III
			II
			I
B	III		
	II		
	I		
A	III		
	II		
	I		

c) Carreiras de Suporte Técnico em Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas e de Suporte em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Intermediário	Técnico em Informações Geográficas e Estatísticas Técnico em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas	ESPECIAL	III
			II
			I
		B	VI
			V
			IV
			III
			II
			I
A	VI		
	V		

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO	
			ESPECIAL	ESPECIAL
Superior	Cargos do Plano de Carreiras dos servidores da Fundação Instituto		III	IV
e	Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE		II	III
Intermediário			I	II
			VI	V
			V	IV
			IV	III
			III	II
			II	I
			I	VI
			V	VI
			IV	IV
			III	III
			II	II
			I	I
			V	V
			IV	IV
			III	III
			II	II
			I	I

ANEXO XV

TABELAS DE VENCIMENTO BÁSICO

a) Cargo de Pesquisador em Informações Geográficas e Estatísticas da Carreira de Pesquisa em Informações Geográficas e Estatísticas:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO			
		A PARTIR DE 1º/09/2006	A PARTIR DE 1º/02/2007	A PARTIR DE 1º/08/2007	A PARTIR DE 1º/02/2008
ESPECIAL	III	2.906,98	4.142,50	4.720,99	5.000,00
	II	2.795,17	3.983,18	4.539,41	4.807,69
	I	2.687,66	3.829,98	4.364,82	4.622,78
C	III	2.488,58	3.546,27	4.041,50	4.280,35
	II	2.392,86	3.409,88	3.886,06	4.115,72
	I	2.300,83	3.278,73	3.736,59	3.957,43
B	III	2.130,40	3.035,86	3.459,81	3.664,28
	II	2.048,46	2.919,10	3.326,74	3.523,35
	I	1.969,67	2.806,82	3.198,79	3.387,84
A	III	1.823,77	2.598,91	2.961,84	3.136,89
	II	1.753,63	2.498,95	2.847,92	3.016,24
	I	1.686,18	2.402,84	2.738,39	2.900,23

b) Cargos de Tecnologista em Informações Geográficas e Estatísticas da Carreira de Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas e de Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas da Carreira de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas;

ESTATÍSTICAS		VENCIMENTO BÁSICO
CLASSE	PADRÃO	

		A PARTIR DE 1º/09/2006	A PARTIR DE 1º/02/2007	A PARTIR DE 1º/08/2007	A PARTIR DE 1º/02/2008
ESPECIAL	III	2.906,98	4.142,50	4.720,99	5.000,00
	II	2.795,17	3.983,18	4.539,41	4.807,69
	I	2.687,66	3.829,98	4.364,82	4.622,78
D	III	2.488,58	3.546,27	4.041,50	4.280,35
	II	2.392,86	3.409,88	3.886,06	4.115,72
	I	2.300,83	3.278,73	3.736,59	3.957,43
C	III	2.130,40	3.035,86	3.459,81	3.664,28
	II	2.048,46	2.919,10	3.326,74	3.523,35
	I	1.969,67	2.806,82	3.198,79	3.387,84
B	III	1.823,77	2.598,91	2.961,84	3.136,89
	II	1.753,63	2.498,95	2.847,92	3.016,24
	I	1.686,18	2.402,84	2.738,39	2.900,23
A	III	1.561,28	2.224,85	2.535,54	2.685,40
	II	1.501,23	2.139,28	2.438,02	2.582,11
	I	1.443,49	2.057,00	2.344,25	2.482,80

c) Cargos de Técnico em Informações Geográficas e Estatísticas da Carreira de Suporte em Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas e de Técnico em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas da Carreira de Suporte em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO			
		A PARTIR DE 1º/09/2006	A PARTIR DE 1º/02/2007	A PARTIR DE 1º/08/2007	A PARTIR DE 1º/02/2008
ESPECIAL	III	1.537,32	1.566,61	1.785,38	1.890,90
	II	1.492,54	1.520,98	1.733,38	1.835,83
	I	1.449,07	1.476,68	1.682,90	1.782,35
B	VI	1.367,05	1.393,10	1.587,64	1.681,47
	V	1.314,47	1.339,52	1.526,57	1.616,79
	IV	1.263,91	1.288,00	1.467,86	1.554,61
	III	1.215,30	1.238,46	1.411,40	1.494,82
	II	1.168,56	1.190,82	1.357,12	1.437,32
	I	1.123,61	1.145,02	1.304,92	1.382,04
A	VI	1.040,38	1.060,21	1.208,26	1.279,67
	V	1.000,37	1.019,43	1.161,79	1.230,45
	IV	961,89	980,22	1.117,11	1.183,13
	III	924,90	942,52	1.074,14	1.137,62
	II	889,32	906,27	1.032,83	1.093,87
	I	855,12	871,41	993,10	1.051,79

d) Cargos do Nível Superior do Plano de Carreiras dos servidores da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE de que trata o art. 84:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO			
		A PARTIR DE 1º/09/2006	A PARTIR DE 1º/02/2007	A PARTIR DE 1º/08/2007	A PARTIR DE 1º/02/2008
ESPECIAL	III	2.906,98	4.142,50	4.720,99	5.000,00
	II	2.795,17	3.983,18	4.539,41	4.807,69
	I	2.687,66	3.829,98	4.364,82	4.622,78
C	VI	2.488,58	3.546,27	4.041,50	4.280,35
	V	2.392,86	3.409,88	3.886,06	4.115,72
	IV	2.300,83	3.278,73	3.736,59	3.957,43

	III	2.130,40	3.035,86	3.459,81	3.664,28
	II	2.048,46	2.919,10	3.326,74	3.523,35
	I	1.969,67	2.806,82	3.198,79	3.387,84
B	VI	1.823,77	2.598,91	2.961,84	3.136,89
	V	1.753,63	2.498,95	2.847,92	3.016,24
	IV	1.686,18	2.402,84	2.738,39	2.900,23
	III	1.561,28	2.224,85	2.535,54	2.685,40
	II	1.501,23	2.139,28	2.438,02	2.582,11
	I	1.443,49	2.057,00	2.344,25	2.482,80
A	V	1.336,56	1.904,63	2.170,61	2.298,89
	IV	1.285,15	1.831,37	2.087,12	2.210,47
	III	1.235,73	1.760,94	2.006,85	2.125,45
	II	1.188,20	1.693,21	1.929,66	2.043,70
	I	1.142,50	1.628,09	1.855,44	1.965,10

e) Cargos do Nível Intermediário do Plano de Carreiras dos servidores da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE de que trata o art. 84:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO			
		A PARTIR DE 1º/09/2006	A PARTIR DE 1º/02/2007	A PARTIR DE 1º/08/2007	A PARTIR DE 1º/02/2008
ESPECIAL	III	1.537,32	1.566,61	1.785,38	1.890,90
	II	1.492,54	1.520,98	1.733,38	1.835,83
	I	1.449,07	1.476,68	1.682,90	1.782,35
C	VI	1.367,05	1.393,10	1.587,64	1.681,47
	V	1.314,47	1.339,52	1.526,57	1.616,79
	IV	1.263,91	1.288,00	1.467,86	1.554,61
	III	1.215,30	1.238,46	1.411,40	1.494,82
	II	1.168,56	1.190,82	1.357,12	1.437,32
	I	1.123,61	1.145,02	1.304,92	1.382,04
B	VI	1.040,38	1.060,21	1.208,26	1.279,67
	V	1.000,37	1.019,43	1.161,79	1.230,45
	IV	961,89	980,22	1.117,11	1.183,13
	III	924,90	942,52	1.074,14	1.137,62
	II	889,32	906,27	1.032,83	1.093,87
	I	855,12	871,41	993,10	1.051,79
A	V	791,78	806,86	919,54	973,88
	IV	761,32	775,83	884,17	936,43
	III	732,04	745,99	850,17	900,41
	II	703,89	717,30	817,47	865,78
	I	676,81	689,71	786,03	832,48

ANEXO XVI

TABELAS DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS

a) Carreira de Pesquisa em Informações Geográficas e Estatísticas:

SITUAÇÃO ATUAL

Cargo
Pesquisador

Classe

Padrão

Padrão

SITUAÇÃO NOVA

Classe

Cargo

Pesquisador em
Informações Geográficas
e Estatísticas

TITULAR

III

III

II

II

I

I

III

III

ASSOCIADO

II

II

I

I

II

II

III

III

ADJUNTO

III

III

C

B

ASSISTENTE DE PESQUISA	II I III II I	II I III II I	A
---------------------------	---------------------------	---------------------------	---

b) Carreira de Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas:
SITUAÇÃO ATUAL SITUAÇÃO NOVA

Cargo	SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo	
		III	III			
	SÊNIOR	II	II			
		I	I			
		III	III			
	PLENO 3	II	II		D	
		I	I			
		III	III			
Tecnologista	PLENO 2	II	II		C	Tecnologista em Informações Geográficas e Estatísticas
		I	I			
		III	III			
	PLENO 1	II	II		B	
		I	I			
		III	III			
	JÚNIOR	II	II		A	
		I	I			

c) Carreira de Suporte Técnico em Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas:
SITUAÇÃO ATUAL SITUAÇÃO NOVA

Cargo	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo
		III	III		
	3	II	II	ESPECIAL	
		I	I		
		VI	VI		
		V	V		
	2	IV	IV	B	
		III	III		
		II	II		Técnico em Informações
Técnico		I	I		Geográficas e Estatísticas
		VI	VI		
		V	V		
	1	IV	IV	A	
		III	III		
		II	II		
		I	I		

d) Carreira de Planejamento, Gestão e Infra-estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas;

d) Carreira de Planejamento, Gestão e Infra-estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas.					
Cargo	SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo
Analista em Ciência e Tecnologia	SÊNIOR	III	III		
		II	II	ESPECIAL	
		I	I		
		III	III		
		II	II	D	
	PLENO 3	I	I		Analista de
		III	III		Planejamento, Gestão e
		II	II	C	Infra-Estrutura em
		I	I		Informações Geográficas
	PLENO 2	III	III		e Estatísticas
		II	II		
		I	I		
	PLENO 1	III	III	B	
		II	II		
		I	I		
	JÚNIOR	III	III		
		II	II	A	
		I	I		

SITUAÇÃO ATUAL				SITUAÇÃO NOVA	
Cargo	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo
	3	III II I VI V	III II I VI V	ESPECIAL	
Assistente em Ciência e Tecnologia	2	IV III II I VI V	IV III II I VI V	B	Técnico em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas
	1	IV III II I	IV III II I	A	

f) Cargos de nível superior e intermediário de que trata o art. 84 desta Medida Provisória:

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA			
Cargo	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo	
Cargos do Nível Superior e Intermediário não integrantes das carreiras da área de Ciência e Tecnologia, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao quadro de pessoal do IBGE, em 30 de setembro de 2005	A	III	III	ESPECIAL	Cargos do Plano de Carreiras dos servidores da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE	
		II	II			
		I	I			
	B	VI	VI	C		
		V	V			
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			
	C	VI	VI	B		
		V	V			
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			
	D	V	V	A		
		IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			

ANEXO XVII

Estrutura dE cargos DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DO INPI

a) Cargo de Especialista Sênior em Propriedade Intelectual:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Especialista Sênior em Propriedade Intelectual	Especialista Sênior	I

b) Carreira de Pesquisa em Propriedade Industrial:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Pesquisador em Propriedade Industrial	ESPECIAL	III II I

	C	III II I
	B	III II I
	A	III II I

c) Carreiras de Produção e Análise em Propriedade Industrial, e de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial:

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Tecnologista em Propriedade Industrial Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial	ESPECIAL	III
			II
			I
		D	III
			II
			I
		C	III
			II
			I
		B	III
			II
			I
		A	III
			II
			I

d) Carreiras de Suporte Técnico em Propriedade Industrial e de Suporte em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial:

Tabela de Classificação de Cargos			
NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Intermediário	Técnico em Propriedade Industrial Técnico em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial	Especial	III
			II
			I
			VI
			V
		B	IV
			III
			II
			I
			VI
Técnico	Técnico em Propriedade Industrial Técnico em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial	A	V
			IV
			III
			II
			I

ANEXO XVIII

TABELAS DE VENCIMENTO BÁSICO DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DO INPI

a) Cargo de Especialista Sênior em Propriedade Intelectual:

a) Cargo de Especialista Senior em Propriedade Intelectual.

				BÁSICO (R\$)
Superior	Especialista Sênior em Propriedade Intelectual	Especialista Sênior	I	5.151,00

b) Cargo de Pesquisador em Propriedade Industrial da Carreira de Pesquisa em Propriedade Industrial:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE 1º/09/2006
ESPECIAL	III	4.682,73
	II	4.546,34
	I	4.413,92
C	III	4.012,65
	II	3.895,78
	I	3.782,31
B	III	3.438,46
	II	3.338,32
	I	3.241,08
A	III	2.946,44
	II	2.860,62
	I	2.777,30

c) Cargos de Tecnologista em Propriedade Industrial da Carreira de Produção e Análise em Propriedade Industrial e de Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial da Carreira de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE 1º/09/2006
ESPECIAL	III	4.682,73
	II	4.546,34
	I	4.413,92
D	III	4.012,65
	II	3.895,78
	I	3.782,31
C	III	3.438,46
	II	3.338,32
	I	3.241,08
B	III	2.946,44
	II	2.860,62
	I	2.777,30
A	III	2.524,82
	II	2.451,28
	I	2.379,88

d) Cargos de Técnico em Propriedade Industrial da Carreira de Suporte Técnico em Propriedade Industrial e de Técnico em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial da Carreira de Suporte em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE 1º/09/2006
ESPECIAL	III	1.880,00
	II	1.825,24
	I	1.772,08
B	VI	1.610,98
	V	1.564,06
	IV	1.518,51
	III	1.474,28
	II	1.431,34

A	I	1.389,65
	VI	1.263,32
	V	1.226,52
	IV	1.190,80
	III	1.156,11
	II	1.122,44
	I	1.089,75

ANEXO XIX

TABELAS DE CORRELAÇÃO PARA O PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DO INPI

a) Carreira de Pesquisa em Propriedade Industrial:

:SITUAÇÃO ATUAL

Cargo	Classe	Padrão		SITUAÇÃO NOVA		Cargo
		Padrão	Padrão	Classe	Categoria	
	III	III				
	II	II				
	I	I				
	III	III				
	II	II				
	I	I				
	III	III				
	II	II				
	I	I				
	III	III				
	II	II				
	I	I				

b) Carreira de Produção e Análise em Propriedade Industrial:

:SITUAÇÃO ATUAL

Cargo	Classe	Padrão		SITUAÇÃO NOVA		Cargo
		Padrão	Padrão	Classe	Categoria	
	III	III				
	II	II				
	I	I				
	III	III				
	II	II				
	I	I				
	III	III				
	II	II				
	I	I				
	III	III				
	II	II				
	I	I				
	III	III				
	II	II				
	I	I				
	III	III				
	II	II				
	I	I				

c) Carreira de Suporte Técnico em Propriedade Industrial:

:SITUAÇÃO ATUAL

Cargo	Classe	Padrão		SITUAÇÃO NOVA		Cargo
		Padrão	Padrão	Classe	Categoria	
Técnico	3	III	III			Técnico em Propriedade Industrial
		II	II			
		I	I			
		VI	VI			
		V	V			
	2	IV	IV			
		III	III			
		II	II			
		I	I			
	1	VI	VI			
		V	V			
		IV	IV			
		III	III			

Cargo	SITUAÇÃO ATUAL	II	II	SITUAÇÃO NOVA	Cargo
		I	I		

d) Carreira de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial:

Analista em Ciência e Tecnologia	Cargo	SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA		
		Classe	Padrão	Classe	Cargo	
Analista em Ciência e Tecnologia	SÊNIOR	III	III			
		II	II	ESPECIAL	Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial	
		I	I			
		III	III			
		II	II			
	PLENO 3	I	I	D		
		III	III			
		II	II			
	PLENO 2	I	I	C		
		III	III			
		II	II			
	PLENO 1	I	I	B		
		III	III			
		II	II			
	JÚNIOR	III	III	A		
		II	II			
	I	I				

e) Carreira de Suporte em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial:

Assistente em Ciência e Tecnologia	Cargo	SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA		
		Classe	Padrão	Classe	Cargo	
Assistente em Ciência e Tecnologia	3	III	III			
		II	II	ESPECIAL	Técnico em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Propriedade Industrial	
		I	I			
		VI	VI			
		V	V			
	2	IV	IV	B		
		III	III			
		II	II			
	1	I	I	A		
		VI	VI			
		V	V			
	1	IV	IV	A		
		III	III			
		II	II			
		I	I			

ANEXO XX
TERMO DE OPÇÃO

PLANO DE CARREIRAS DO INPI		
Nome:		Cargo:
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
Cidade:	Estado:	
() Servidor Ativo () Aposentado () Pensionista		
Venho, nos termos da Medida Provisória nº , de de 2006, e observado o disposto nos §§ 1º a 3º do seu art. 106, optar pelo enquadramento no Plano de Carreiras do INPI e pela percepção dos vencimentos e vantagens fixados pela mesma Medida Provisória.		
Local e Data: , de de .		
Assinatura:		
Recebido em: // .		
Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor da Área de Recursos Humanos		

ANEXO XXI

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS DE
TECNOLOGIA MILITAR
A PARTIR DE 1º DE FEVEREIRO DE 2006

EM R\$ 1,00

CLASSE	PADRÃO	NÍVEL DO CARGO		
		SUPERIOR	INTERMEDIÁRIO	AUXILIAR
ESPECIAL	III	565,45	387,13	221,89
	II	529,07	358,07	211,32
	I	494,41	343,15	201,27
C	VI	487,08	328,84	191,75
	V	473,00	326,49	182,66
	IV	459,39	312,93	174,04
	III	446,17	299,92	165,81
	II	433,34	287,44	158,00
	I	420,88	275,55	150,61
B	VI	408,79	264,10	143,57
	V	397,05	253,20	136,86
	IV	385,65	242,73	130,49
	III	374,58	232,72	124,46
	II	363,82	223,13	118,70
	I	353,41	213,96	113,22
A	V	343,29	205,18	108,00
	IV	333,45	196,75	103,06
	III	279,61	162,54	87,19
	II	271,59	155,87	83,20
	I	263,80	149,49	79,40

ANEXO XXII

(Anexo da Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998)

VALORES DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO
 DE ATIVIDADE TÉCNICO-OPERACIONAL EM TECNOLOGIA MILITAR - GDATEM
 PARA OS OCUPANTES DOS CARGOS DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS DE TECNOLOGIA
 MILITAR
 A PARTIR DE 1º DE FEVEREIRO DE 2006

EM R\$ 1,00

CLASSE	PADRÃO	NÍVEL DO CARGO		
		SUPERIOR	INTERMEDIÁRIO	AUXILIAR
ESPECIAL	III	38,11	17,70	10,12
	II	37,31	17,33	9,91
	I	36,51	16,95	9,70
C	VI	35,70	16,58	9,49
	V	34,90	16,21	9,27
	IV	34,10	15,84	9,06
	III	33,30	15,47	8,85
	II	32,50	15,09	8,63
	I	31,69	14,72	8,42
B	VI	30,89	14,35	8,21
	V	30,09	13,98	7,99
	IV	29,29	13,60	7,78
	III	28,48	13,23	7,57
	II	27,68	12,86	7,35
	I	26,88	12,48	7,14
A	V	26,08	12,11	6,93
	IV	25,28	11,74	6,71

III	24,47	11,37	6,50
II	23,67	10,99	6,29
I	22,87	10,62	6,07

ANEXO XXIII

CARGOS DOS QUADROS DE PESSOAL CIVIL DOS COMANDOS MILITARES CUJAS ATIVIDADES ESTÃO VOLTADAS À TECNOLOGIA MILITAR

CÓDIGO	CARGO	NÍVEL
PRO-1601	ANALISTA DE SISTEMAS	NS
NS-917	ARQUITETO	NS
NS-916	ENGENHEIRO	NS
NS-918	ENGENHEIRO DE OPERAÇÕES	NS
NS-908	FARMACÊUTICO	NS
NS-919	GEÓGRAFO	NS
NS-915	METEOROLOGISTA	NS
PCT-201	PESQUISADOR EM CIÊNCIAS EXATAS E DA NATUREZA	NS
NS-921	QUÍMICO	NS
NM-1037	AGENTE DE ATIVIDADES MARÍTIMAS E FLUVIAIS	NI
NM-1004	AGENTE DE SERVIÇOS COMPLEMENTARES	NI
NM-1013	AGENTE DE SERVIÇOS DE ENGENHARIA	NI
NM-1027	AGENTE DE TELECOMUNICAÇÕES E ELETRICIDADE	NI
NM-1038	AGENTE DE TRANSPORTE MARÍTIMO E FLUVIAL	NI
ART-707	ARTÍFICE DE AERONÁUTICA	NI
ART-706	ARTÍFICE DE ARTES GRÁFICAS	NI
ART-704	ARTÍFICE DE CARPINTARIA E MARCENARIA	NI
ART-703	ARTÍFICE DE ELETRICIDADE E COMUNICAÇÕES	NI
ART-701	ARTÍFICE DE ESTRUTURA DE OBRAS E METALURGIA	NI
ART-702	ARTÍFICE DE MECÂNICA	NI
ART-705	ARTÍFICE DE MUNIÇÃO E PIROTECNIA	NI
NM-1010	AUXILIAR DE METEOROLOGIA	NI
NM-1014	DESENHISTA	NI
NM-1005.4	LABORATORISTA	NI
NM-1019	METROLOGISTA	NI
PRO-1603	OPERADOR DE COMPUTAÇÃO	NI
PRO-1602	PROGRAMADOR	NI
NM-1005	TÉCNICO DE LABORATÓRIO	NI
NM-1015	TÉCNICO EM CARTOGRAFIA	NI
NM-27086	TÉCNICO EM MANUTENÇÃO	NI
NM-28003	TÉCNICO EM MANUTENÇÃO ELETROTÉCNICA	NI
NM-1003	TÉCNICO EM RADIOLÓGIA	NI
NM-1018	TECNOLOGISTA	NI
NM-1027.3	AGENTE OPERACIONAL DE TELECOMUNICAÇÕES E ELETRICIDADE	NA
ART-706.2	ARTÍFICE DE ARTES GRÁFICAS	NA
ART-704.2	ARTÍFICE DE CARPINTARIA E MARCENARIA	NA
ART-703.2	ARTÍFICE DE ELETRICIDADE E COMUNICAÇÕES	NA
ART-701.2	ARTÍFICE DE ESTRUTURA DE OBRAS E METALURGIA	NA
ART-702.2	ARTÍFICE DE MECÂNICA	NA
ART-705.2	ARTÍFICE DE MUNIÇÃO E PIROTECNIA	NA
ART-709	AUXILIAR DE ARTÍFICE	NA
NA-1005.1	AUXILIAR DE LABORATÓRIO	NA
NM-1038.1	AUXILIAR DE TRANSPORTE MARÍTIMO E FLUVIAL	NA
NM 1038.2		
NM-1013.1	AUXILIAR OPERACIONAL DE SERVIÇOS DE ENGENHARIA	NA

ANEXO XXIV
ORGANIZAÇÕES MILITARES

a) Comando da Marinha:

ORGANIZAÇÕES MILITARES	SIGLA
ARSENAL DE MARINHA DO RIO DE JANEIRO	AMRJ
BASE ALMIRANTE CASTRO E SILVA	BACS
BASE AÉREA NAVAL DE SÃO PEDRO DA ALDEIA	BAeNSPA
BASE FLUVIAL DE LADÁRIO	BFLa
BASE DE HIDROGRAFIA DA MARINHA EM NITERÓI	BHMN
BASE NAVAL DE ARATU	BNA
BASE NAVAL DE NATAL	BNN
BASE NAVAL DO RIO DE JANEIRO	BNRJ
BASE NAVAL DE VAL-DE-CÃES	BNVC
CENTRO DE APOIO A SISTEMAS OPERATIVOS	CASOP
CENTRO DE ARMAS DA MARINHA	CAM
CENTRO DE SINALIZAÇÃO NÁUTICA E REPAROS ALMIRANTE MORAES REGO	CAMR
CENTRO DE ELETRÔNICA DA MARINHA	CETM
CENTRO DE HIDROGRAFIA DA MARINHA	CHM
CENTRO DE MÍSSEIS E ARMAS SUBMARINAS DA MARINHA	CMASM
CENTRO DE MUNIÇÃO DA MARINHA	CMM
CENTRO DE PROJETOS DE NAVIOS	CPN
CENTRO DE REPAROS E SUPRIMENTOS ESPECIAIS DO CORPO DE FUZILEIROS NAVAIS	CRepSupEspCFN
CENTRO TECNOLÓGICO DA MARINHA EM SÃO PAULO	CTMSP
DIRETORIA DE AERONÁUTICA DA MARINHA	DAerM
DIRETORIA DE ENGENHARIA NAVAL	DEN
DIRETORIA DE OBRAS CIVIS DA MARINHA	DOCM
DIRETORIA DE SISTEMAS DE ARMAS DA MARINHA	DSAM
DIRETORIA DE TELECOMUNICAÇÕES DA MARINHA	DTM
ESTAÇÃO NAVAL DO RIO GRANDE	ENRG
ESTAÇÃO NAVAL DO RIO NEGRO	ENRN
LABORATÓRIO FARMACÊUTICO DA MARINHA	LFM

b) Comando do Exército:

ORGANIZAÇÕES MILITARES	SIGLA
1º BATALHÃO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	1º B E Cnst
2º BATALHÃO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	2º B E Cnst
3º BATALHÃO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	3º B E Cnst
4º BATALHÃO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	4º B E Cnst
5º BATALHÃO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	5º B E Cnst
6º BATALHÃO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	6º B E Cnst
7º BATALHÃO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	7º B E Cnst
8º BATALHÃO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	8º B E Cnst
9º BATALHÃO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	9º B E Cnst
10º BATALHÃO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	10º B E Cnst
11º BATALHÃO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	11º B E Cnst
ARSENAL DE GUERRA DE GENERAL CÂMARA	A G G C
ARSENAL DE GUERRA DO RIO	A G R
ARSENAL DE GUERRA DE SÃO PAULO	A G S P
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO	DEC
LABORATÓRIO QUÍMICO FARMACÊUTICO DO EXÉRCITO	LQFEx
1º GRUPAMENTO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	Cmdo 1º Gpt E Cnst
2º GRUPAMENTO DE ENGENHARIA DE CONSTRUÇÃO	Cmdo 2º Gpt E Cnst
PARQUE REGIONAL DE MANUTENÇÃO/1	Pq R Mnt/ 1
PARQUE REGIONAL DE MANUTENÇÃO/3	Pq R Mnt/ 3

PARQUE REGIONAL DE MANUTENÇÃO/5	Pq R Mnt/ 5
PARQUE REGIONAL DE MANUTENÇÃO/6	Pq R Mnt/ 6
PARQUE REGIONAL DE MANUTENÇÃO/7	Pq R Mnt/ 7
PARQUE REGIONAL DE MANUTENÇÃO/8	Pq R Mnt/ 8
PARQUE REGIONAL DE MANUTENÇÃO/9	Pq R Mnt/ 9
PARQUE REGIONAL DE MANUTENÇÃO/10	Pq R Mnt/ 10
PARQUE REGIONAL DE MANUTENÇÃO/12	Pq R Mnt/ 12

c) Comando da Aeronáutica:

ORGANIZAÇÕES MILITARES	SIGLA
COMANDO-GERAL DO AR	COMGAR
COMANDO-GERAL DE APOIO	COMGAP
PARQUE DE MATERIAL AERONÁUTICO DE RECIFE	PAMA-RF
PARQUE DE MATERIAL AERONÁUTICO DOS AFONSOS	PAMA-AF
PARQUE DE MATERIAL AERONÁUTICO DO GALEÃO	PAMA-GL
PARQUE DE MATERIAL AERONÁUTICO DE SÃO PAULO	PAMA-SP
PARQUE DE MATERIAL AERONÁUTICO DE LAGOA SANTA	PAMA-LS
PARQUE DE MATERIAL BÉLICO DA AERONÁUTICA	PAMB
DEPARTAMENTO DE CONTROLE DO ESPAÇO AÉREO	DECEA
PARQUE DE MATERIAL ELETRÔNICO DA AERONÁUTICA	PAME
PRIMEIRO CENTRO INTEGRADO DE DEFESA AÉREA E CONTROLE DE TRÁFEGO AÉREO	CINDACTA 1
SEGUNDO CENTRO INTEGRADO DE DEFESA AÉREA E CONTROLE DE TRÁFEGO AÉREO	CINDACTA 2
TERCEIRO CENTRO INTEGRADO DE DEFESA AÉREA E CONTROLE DE TRÁFEGO AÉREO	CINDACTA 3
DEPARTAMENTO DE AVIAÇÃO CIVIL	DAC
LABORATÓRIO QUÍMICO E FARMACÊUTICO DA AERONÁUTICA	LAQFA
CENTRO DE MEDICINA AEROESPACIAL	CEMAL

ANEXO XXV

TABELA DE CORRELAÇÃO PARA OS CARGOS DO PLANO DE

CARREIRA DOS CARGOS DE TECNOLOGIA MILITAR,

SITUAÇÃO ANTERIOR				SITUAÇÃO NOVA	
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO
Carreira de Tecnologia Militar, do Quadro de Pessoal Civil do Comando da Marinha. Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, do Plano de Classificação de Cargos, e de planos correlatos, descritos no Anexo XXIII, que integram o quadro de pessoal das Organizações Militares relacionadas no Anexo XXIV	A	III	III	ESPECIAL	Carreira de Tecnologia Militar Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar
		II	II		
		I	I		
	B	VI	VI		
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
		VI	VI		
	C	V	V	B	

		IV	IV
		III	III
		II	II
		I	I
	D	V	V
		IV	IV
		III	III
		II	II
		I	I
			A

ANEXO XXVI

(Anexo II da Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002)

**VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE CONTROLE E
SEGURANÇA DO TRÁFEGO AÉREO - GDASA**
A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2006

NÍVEL DO CARGO	VALOR DO PONTO	EM R\$
SUPERIOR		42,10
INTERMEDIÁRIO		22,70

ANEXO XXVII

(Anexo da Lei nº 10.225, de 15 de maio de 2001)

**CATEGORIAS PROFISSIONAIS, ESTRUTURA E VALORES DOS SALÁRIOS DOS EMPREGOS PÚBLICOS
DO QUADRO DE PESSOAL DO
HOSPITAL DAS FORÇAS ARMADAS - HFA**

a) Especialista em Saúde - Área Médico-odontológica:

EM R\$

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	CLASSE	NÍVEL	SALÁRIOS	
			A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2006	
Médico Odontólogo	D	20	6.003,08	
		19	5.804,96	
		18	5.613,42	
		17	5.428,17	
		16	5.249,04	
		15	4.981,33	
Médico Odontólogo	C	14	4.816,96	
		13	4.657,99	
		12	4.504,29	
		11	4.355,64	
		10	4.133,49	
		9	3.997,10	
Médico Odontólogo	B	8	3.865,20	
		7	3.737,63	
		6	3.614,29	
		5	3.429,96	
		4	3.316,77	
		3	3.207,32	
Médico Odontólogo	A	2	3.101,50	
		1	2.999,14	

b) Especialista em Saúde - Área Complementar:

EM R\$ 1,00

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	CLASSE	NÍVEL	SALÁRIOS	
			A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2006	
• Enfermeiro	D	20	5.543,42	
		19	5.363,87	
Farmacêutico				
Psicólogo				
Assistente Social				
Nutricionista				
Fonoaudiólogo				

	18	5.190,13
	17	5.022,02
	16	4.859,37
	15	4.611,54
	14	4.462,15
C	13	4.317,64
	12	4.177,79
	11	4.042,46
	10	3.836,32
	9	3.712,06
B	8	3.591,82
	7	3.475,48
	6	3.362,92
	5	3.191,40
	4	3.088,04
A	3	2.988,00
	2	2.891,22
	1	2.795,87

c) Técnico em Saúde:

EM R\$ 1,00

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	CLASSE	NÍVEL	SALÁRIOS	
			A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2006	
		20	2.589,15	
		19	2.503,71	
	D	18	2.421,08	
Técnico de Enfermagem		17	2.341,17	
Técnico de Laboratório		16	2.263,92	
Técnico de Radiologia		15	2.148,46	
Técnico de Gesso	C	14	2.077,57	
Técnico de Necropsia		13	2.009,00	
Técnico de Hemoterapia		12	1.942,72	
Técnico de Medicina Nuclear		11	1.878,60	
Técnico de Função Pulmonar		10	1.782,78	
Técnico de Cito e Histologia		9	1.723,95	
Técnico em Eletroencefalografia	B	8	1.667,07	
Técnico em Atividades Hospitalares		7	1.612,06	
Técnico em Higiene Dental		6	1.558,84	
		5	1.479,35	
		4	1.430,52	
	A	3	1.383,32	
		2	1.337,67	
		1	1.294,57	

ANEXO XXVIII

(Anexo IV da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005)

TABELA DE PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo(*)	Percentuais de incentivo		
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta	
A	Ensino fundamental completo	Até 10%	-	
	Ensino médio completo	Até 15%	-	
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	Até 20%	Até 10%	
	Ensino Fundamental completo	5%	-	
B	Ensino médio completo	Até 10%	-	
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	Até 15%	Até 10%	

	Curso de graduação completo	Até 20%	Até 15%
	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	Até 8%	-
C	Ensino médio com curso técnico completo	Até 10%	5%
	Curso de graduação completo	Até 15%	Até 10%
	Especialização, superior ou igual a 360h	Até 20%	Até 15%
	Ensino médio completo	Até 8%	-
D	Curso de graduação completo	Até 10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	Até 15%	Até 10%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	Até 20%	Até 15%
	Especialização, superior ou igual a 360h	Até 10%	5%
E	Mestrado	Até 15%	Até 10%
	Doutorado	Até 20%	Até 15%

(*) Curso reconhecido pelo Ministério da Educação

ANEXO XXIX
FUNÇÕES COMISSONADAS DO INSS - FCISS

FUNÇÃO	QUANTITATIVO	VALOR UNITÁRIO (R\$)
FCISS-1	1.076	1.000,00
FCISS-2	151	1.300,00
FCISS-3	100	2.100,00
CUSTO GLOBAL AUTORIZADO		1.482.300,00

ANEXO XXX

**TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS SERVIDORES INTEGRANTES DOS QUADROS DE PESSOAL
DO INMETRO E DO INPI REFERIDOS NO § 3º DO ART. 155**

a) Cargos do Nível Superior do Plano de Carreiras do INMETRO e do INPI

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	em R\$														
			III	II	I	VI	V	IV	III	II	I	VI	V	IV	III	II	I
ESPECIAL			4.682,73	4.546,33	4.413,92	4.117,46	3.997,54	3.881,11	3.768,06	3.658,31	3.551,76	3.313,21	3.216,71	3.123,02	3.032,06	2.943,74	2.858,00
C	III																
	II																
	I																
	VI																
	V																
	IV																
B																	
	IV																
	III																
	II																
	I																
	VI																
	V																
	IV																
A																	
	III																
	II																
	I																

b) Cargos do Nível Intermediário do Plano de Carreiras do INMETRO e do INPI:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
ESPECIAL	III	1.880,00
	II	1.830,57
	I	1.782,45
	VI	1.697,57
	V	1.652,94
C	IV	1.609,48
	III	1.567,17
	II	1.525,97
	I	1.485,85

		VI	1.415,10
		V	1.377,89
	B	IV	1.341,67
		III	1.306,40
		II	1.272,05
		I	1.238,61
		V	1.179,63
		IV	1.148,61
	A	III	1.118,42
		II	1.089,01
		I	1.060,38
c) Cargos do Nível Auxiliar do Plano de Carreiras do INMETRO:			
CLASSE		PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
		III	895,00
ESPECIAL		II	877,45
		I	860,25
		VI	836,82
		V	820,41
	C	IV	804,32
		III	788,55
		II	773,09
		I	757,93
		VI	737,29
		V	722,83
	B	IV	708,66
		III	694,76
		II	681,14
		I	667,78
		V	649,59
		IV	636,86
	A	III	624,37
		II	612,13
		I	600,12

ANEXO XXXI

TABELA DE CORRELAÇÃO DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR E INTERMEDIÁRIO NÃO INTEGRANTES DAS CARREIRAS DA ÁREA DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO INMETRO E DO INPI

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
Cargo	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo
Cargos de Nível Superior e Intermediário não integrantes das carreiras da área de Ciência e Tecnologia, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao quadro de pessoal do INMETRO ou do INPI	A	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível superior e intermediário do Plano de Carreiras do Instituto Nacional de Metrologia e Qualidade - INMETRO ou do Plano de Carreiras do Instituto Nacional de Propriedade Industrial - INPI
		II	II		
		I	I		
	B	VI	VI		
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	C	VI	VI	B	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	D	V	V	A	
		IV	IV		

III	III
II	II
I	I

Texto disponibilizado pela Presidência da República, não substitui o publicado no D.O.U. de 30.6.2006

E.M.I. Nº 100 - MP/CCivil

Em 29 de junho de 2006.

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Submetemos à consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Medida Provisória, que dispõe sobre:

I - a criação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho dos Quadros de Pessoal do Ministério da Previdência Social - MPS, do Ministério da Saúde - MS, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE e da Fundação Nacional de Saúde - FUNASA;

II - a criação do Plano de Carreira dos Cargos da Área de Pesquisa, Produção, Serviços e Gestão em Saúde, no âmbito da Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ;

III - a criação do Plano de Carreira dos Cargos do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - INMETRO;

IV - a criação do Plano de Carreira dos Cargos da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE;

V - a criação do Plano de Carreira dos Cargos do Instituto Nacional de Propriedade Industrial - INPI;

VI - o enquadramento dos cargos ocupados pelos servidores originários das extintas Tabelas de Especialistas, e do Quadro de Pessoal Civil do Comando do Exército, oriundos dos Batalhões de Engenharia de Construção e Ferroviários do então Ministério do Exército, em cargos correspondentes do Plano de Classificação de Cargos - PCC, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou, no caso dos servidores admitidos na especialidade de docência, no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - PUCRCE, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987;

VII - a criação do Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar, incluindo a reestruturação da Carreira de Tecnologia Militar de que trata a Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998, a criação da Carreira de Suporte Técnico à Tecnologia Militar, e a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Operacional em Tecnologia Militar - GDATEM;

VIII - a alteração de dispositivos da Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002, relativos à Gratificação de Desempenho de Atividade de Controle e Segurança do Tráfego Aéreo - GDASA, devida ao pessoal do Grupo DACTA;

IX - a alteração dos salários referentes aos empregos públicos da área de saúde criados pela Lei nº 10.225, de 15 de maio de 2001, no Quadro de Pessoal do Hospital das Forças Armadas - HFA;

X - a retificação da tabela de percentuais de Incentivo à Qualificação devido aos servidores pertencentes ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;

XI - a criação de cargos na Carreira de Defensor Público da União, de que trata a Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994;

XII - a criação das Funções Comissionadas do INSS - FCIINSS e extinção de cargos em comissão em igual quantitativo;

XIII - a criação de cargos em comissão para o atendimento de necessidades emergenciais do Poder Executivo, em especial no âmbito do Departamento Penitenciário Nacional - DEPEN, do Ministério da Justiça;

XIV - alterações nas Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e na Lei nº 10.470, de 25 de junho de 2002, com vistas a afastar dificuldades relativas a situação de servidores cedidos ou requisitados, quanto às regras relativas à opção pela remuneração do cargo efetivo e ônus da remuneração; e

XV - alterações na Lei nº 8.112, de 1990, com vistas a disciplinar a concessão do auxílio-moradia devido aos ocupantes de cargos em comissão nível DAS-4 e superiores em caso de mudança do local de residência e inexistência de imóvel funcional disponível para uso pelo servidor.

2. As Proposições concernentes à criação e reestruturação de carreiras e concessão de melhoria remuneratória a diversas categorias profissionais buscam reduzir distorções atualmente existentes, no que se refere ao equilíbrio interno e externo das tabelas de remuneração do Poder Executivo Federal, com o objetivo de atrair e reter profissionais de alto nível de qualificação, compatível com a natureza e o grau de complexidade das atribuições dos cargos e das carreiras objeto da proposta, em consonância com os parâmetros estabelecidos no art. 39, § 1º da Constituição Federal.

3. As demais proposições referem-se à retificação de disposições legais e criação de cargos efetivos, funções e cargos comissionados, com vistas ao atendimento de demandas emergenciais da administração pública federal.

4. Em relação à Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, ela será composta pelos cargos efetivos vagos e ocupados, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, integrantes dos Quadros de Pessoal do MPS, do MS, do MTE e da FUNASA, pertencentes à Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, instituída pela Lei nº 10.483, de 2002, ou regidos pelo Plano de Classificação de Cargos - PCC, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou por planos correlatos, pertencentes aos referidos Quadros de Pessoal, em 25 de janeiro de 2005.

5. Os servidores ocupantes dos referidos cargos serão enquadrados em cargos da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na Tabela de Correlação a que se refere o Anexo II da Medida Provisória proposta, mediante opção irretratável do servidor, conforme modelo indicado no Anexo III, a ser formalizada no prazo de noventa dias, a contar da vigência da Medida Provisória. Ressalte-se que a proposta permitirá a incorporação gradativa do percentual de 47,11% ao vencimento básico referente ao mês de fevereiro de 2006, para os atuais servidores ativos, aposentados e beneficiários de pensão, encerrando a controvérsia relativa ao adiantamento pecuniário previsto na Lei nº 7.686, de 2 de dezembro de 1988, nas esferas administrativa e judicial.

6. A proposta trata, ainda, da reclassificação dos cargos a serem incorporados à Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, por ato do Poder Executivo, observados os critérios e requisitos estabelecidos para a nova classificação dos cargos, com redução da quantidade de denominações hoje existentes, de forma a facilitar a gestão de pessoal no âmbito da Administração Pública Federal.

7. Em continuidade à política implementada por este Governo, a proposta promove melhoria remuneratória para os servidores que optarem pelo enquadramento na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, bem como daqueles que permanecerem na Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, aumento no valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividade da Seguridade Social e do Trabalho - GDASST, com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2006.

8. A proposta de concessão do percentual de 47,11%, incidente sobre o vencimento básico, alcança em seus efeitos 221.190 servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão. A despesa decorrente de sua implementação importa R\$ 53,80 milhões, em 2006; R\$ 565,14 milhões, em 2007; R\$ 774,96 milhões, em 2008; R\$ 1,057 bilhão, em 2009; R\$ 1,338 bilhão, em 2010; R\$ 1,591 bilhão, em 2011 e R\$ 1,758 bilhão, nos exercícios subseqüentes, quando a despesa estará anualizada. Quanto à proposta de aumento do valor do ponto da GDASST, alcança 206.413 servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão, e a despesa decorrente de sua implementação importa R\$ 179,89 milhões, em 2006 e em cada um dos dois exercícios subseqüentes.

9. Em relação à FIOCRUZ, ao INMETRO, ao INPI e ao IBGE, seus Quadros de Pessoal são compostos preponderantemente de cargos do Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, instituído pela Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993. A FIOCRUZ e o IBGE contam, ainda, com cargos do Plano de Classificação de Cargos - PCC em seus Quadros.

10. Para a FIOCRUZ, propõe-se a criação do Plano de Carreira dos Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, no âmbito daquela Fundação, com a inclusão de todos os cargos do seu Quadro de Pessoal em um mesmo Plano de Carreiras e Cargos. A nova estrutura remuneratória contempla a elevação do valor do vencimento básico, a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública - GDACTSP e de novo Adicional de Titulação - AT, com os mesmos parâmetros do atualmente existente.

11. O ingresso na nova carreira far-se-á por opção do servidor, condicionada à renúncia às parcelas de valores não instituídas por leis específicas, incorporadas à remuneração

por decisão administrativa ou judicial, que vencerem após o início da data de vigência das tabelas de vencimento básico, que constitui o Anexo VIII da Medida Provisória proposta, restabelecendo, assim, a lógica remuneratória interna e eliminando diferenças de remuneração hoje existentes, o que tem causado dificuldades de gestão e governabilidade nas relações de trabalho com os servidores daquela entidade.

12. Convém registrar, ainda, que a proposta vem ao encontro do acordo firmado pelo Governo Federal - Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Saúde - e a entidade representativa dos servidores, a Associação dos Servidores da Fundação Oswaldo Cruz - ASFOC, no âmbito das negociações havidas, com vistas à promoção de melhoria remuneratória hoje vigente.

13. A implementação das medidas propostas, a partir de 1º de março de 2006, alcança em seus efeitos 4.493 servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão da FIOCRUZ, com impacto da ordem de R\$ 20,10 milhões em 2006 e de R\$ 20,60 milhões nos exercícios de 2007 e 2008, quando estará anualizado.

14. No tocante ao INMETRO, a proposta tem por objetivo dotar aquela Autarquia de carreira específica, que atenda às necessidades do respectivo Quadro de Pessoal, com vistas a possibilitar o alcance de seu objetivo institucional de fortalecer as empresas nacionais, aumentando sua produtividade por meio da adoção de mecanismos destinados à melhoria da qualidade de produtos e serviços, consoante com sua missão de promover a qualidade de vida do cidadão e a competitividade da economia por meio da metrologia e da qualidade.

15. Como Instituição central de coordenação, apoio técnico, controle e prestação de serviços nos domínios da metrologia, da avaliação da conformidade e da acreditação, o INMETRO desempenha uma função essencial tanto para a proteção do cidadão e do meio ambiente quanto para a integração competitiva do país, em uma economia internacional cada vez mais globalizada. Para isso, colabora - técnica e metodologicamente - para a inovação tecnológica do setor produtivo do país, participando não somente do esforço de exportação dos produtos brasileiros como também para a melhoria da qualidade dos produtos e serviços das empresas brasileiras.

16. O INMETRO é a única Autarquia Federal qualificada, por decreto presidencial, como Agência Executiva. Para obter essa qualificação, assinou, com o seu ministério supervisor, o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC, um Contrato de Gestão, no qual se estabeleceram indicadores e metas a serem alcançadas pela Autarquia. A execução do contrato, que tem o Ministério da Fazenda e o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão como intervenientes, é periodicamente acompanhada por um comitê externo de avaliação.

17. O INMETRO se consolida como o Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial do Brasil, nos moldes de seus mais bem-sucedidos congêneres internacionais. Para isso, busca a dimensão e a qualificação compatíveis com as suas responsabilidades, plenamente capacitado para atuar como instrumento de apoio às políticas governamentais para a indústria, comércio exterior, ciência, tecnologia, inovação, uma vez que está comprometido com o desenvolvimento e a competitividade da empresa nacional.

18. A existência de um Plano de Carreiras e Cargos adequado às necessidades específicas do INMETRO é instrumento fundamental para o êxito de sua missão. Nesse sentido, em consonância com o compromisso assumido por Vossa Excelência, em recente visita à instituição, propõe-se um novo Plano de Carreiras e Cargos para o INMETRO, com a criação de cargos com atribuições condizentes com as competências da entidade e definição da composição e da estrutura de suas tabelas remuneratórias.

19. A nova estrutura de cargos proposta prevê, para os cargos de nível superior, o ingresso no padrão inicial de qualquer classe, associado à exigência de grau de escolaridade diferenciado: nível superior para a classe C, mestrado para a classe B e doutorado para a classe A, com desenvolvimento ao longo da carreira, bem como a criação de 30 cargos isolados de Especialista em Metrologia e Qualidade Sênior, nos quais o ingresso far-se-á unicamente mediante habilitação em concurso público de provas e títulos, com exigência de título de doutorado e de experiência mínima de 10 (dez) anos após a obtenção do título, em atividades relevantes na área de atuação estabelecida para o concurso, além do cumprimento de requisitos específicos definidos em edital.

20. Para os cargos de nível intermediário, propõe-se o ingresso, igualmente, por meio de habilitação em concurso público, apenas no padrão inicial da classe inicial. Quanto ao cargo de nível auxiliar, destina-se, apenas, à absorção dos atuais servidores do Quadro de Pessoal.

21. A estrutura remuneratória proposta é composta de vencimento básico, Gratificação pela Qualidade do Desempenho no INMETRO - GQDI, Adicional de Titulação - AT, e a Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003. Essa estrutura é condizente com o princípio da valorização da função pública, por meio da qualificação profissional e da avaliação de desempenho, no qual o Plano de Carreiras e Cargos se fundamenta, visando maior eficiência, eficácia e efetividade no serviço público.

22. A Gratificação pela Qualidade do Desempenho no INMETRO - GQDI será atribuída em função do efetivo desempenho do servidor e do alcance das metas de desempenho institucional, destinada exclusivamente aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras do INMETRO. Propõe-se um novo modelo de avaliação de desempenho individual, a ser conduzido por um comitê especialmente constituído para esse fim, com a participação da chefia imediata, ouvida a Comissão de Carreiras, sendo a maioria de seus membros pessoas externas à instituição, com atuação destacada na área de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial ou Gestão e Planejamento.

23. O Adicional de Titulação - AT, devido em virtude da obtenção de graus, títulos ou certificados de conclusão de cursos, em áreas de interesse do INMETRO, tem por finalidade a valorização do servidor na carreira profissional. Quanto aos cursos de pós-graduação, cabe salientar que só serão considerados para fins de concessão do Adicional de Titulação - AT, aqueles reconhecidos pelo Ministério da Educação.

24. A transposição dos atuais servidores para a nova carreira far-se-á mediante opção, resguardado o possível interesse de atuais ocupantes em manter a situação atual, com previsão de transformação dos cargos vagos.

25. Propõe-se, ainda, a criação do Comitê do Plano de Carreira do INMETRO - CPCI, com o objetivo de assessorar os Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior na elaboração da Política de Recursos Humanos para a entidade, em consonância com as disposições constitucionais e legais em vigor, e a instituição da Comissão de Carreiras do INMETRO, com o objetivo de acompanhar a implementação do Plano de Carreiras, avaliar seu desempenho e propor alterações ao CPCI. Essas instâncias destinam-se a criar canais específicos de participação efetiva dos servidores no planejamento e na gestão dos assuntos relativos ao Plano de Carreiras da instituição, de modo a possibilitar a contribuição permanente dos servidores para o contínuo aperfeiçoamento do Plano.

26. A implementação das medidas propostas, a partir de 1º de julho de 2006, alcançaria em seus efeitos 1.247 servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão do INMETRO. O impacto será da ordem de R\$ 18,04 milhões em 2006 e de R\$ 33,56 milhões, nos dois exercícios subseqüentes, quando estará anualizado.

27. No caso do INPI, a proposta tem por objetivo dotar a Autarquia de carreiras específicas, que atendam às necessidades de pessoal daquela instituição, com vistas a possibilitar o alcance de seu objetivo de fazer da propriedade industrial um instrumento eficaz para o aumento da competitividade da economia e da capacitação tecnológica e industrial nacionais.

28. Já nos últimos decênios do século XX, a evolução da economia global, com a explosão das tecnologias de informação e comunicações, provocaram transformações na pesquisa, produção e comercialização de bens e serviços, que resultaram em modelos distintos de sociedade e economia. A característica mais proeminente dessa “Sociedade da Informação” ou “Economia do Conhecimento” é a relevância central dos intangíveis no produto ou serviço. Essa evolução já faz com que cerca de 60% do valor de mercado das empresas nos países mais industrializados seja devido a seus bens intangíveis, como marcas, patentes e outros. A crescente relevância do intangível tem como corolário imediato um crescimento exponencial da relevância da proteção da propriedade intelectual. Essa transformação se dá tanto na articulação de políticas internas, como nas crescentes demandas de proteção adicional no âmbito das negociações internacionais, bilaterais regionais e multilaterais.

29. Desde sua criação, em 1970, pretendia-se que o INPI, impulsionado pela autonomia financeira propiciada pela Lei nº 5.648/70, além de priorizar a execução de suas competências ordinárias - a concessão de marcas e patentes –, que já então apresentavam atrasos nas decisões de seus requerimentos específicos, também viesse a desempenhar um ativo papel concernente à transferência de tecnologia e à disseminação das estratégicas informações tecnológicas, estas disponíveis nos documentos de patentes, tudo dentro de um processo de crescente promoção e divulgação do Sistema de Propriedade Industrial. No entanto, ao longo desses anos de existência, a situação organizacional e institucional do INPI nunca obedeceu com plenitude às linhas traçadas no ato de sua criação.

30. O reconhecimento desses pontos fez da propriedade industrial e do INPI uma das prioridades que Vossa Excelência determinou na Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior. Dessa forma, o Instituto passa por um amplo processo de reformas, uma verdadeira reconstrução, que inclui significativo aumento de sua arrecadação e de seu orçamento, expansão de seu quadro funcional, reestruturação administrativa e modernização e

plena informatização de seus processos. Um dos elementos importantes desse processo é a adequação das carreiras que integram seus servidores.

31. Atualmente, o Quadro de Pessoal do INPI é composto de cargos do Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, instituído pela Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, que não atende plenamente a especificidade de suas necessidades. Essas deficiências manifestam-se na formatação da carreira atual, voltada eminentemente para atividades de pesquisa, distintas das efetivamente requeridas pelo INPI, e na rigidez das atribuições de cada função. Manifestam-se também na dificuldade de preenchimento de vagas e no nível de evasão de funcionários dos concursos mais recentes.

32. As características de um instituto de propriedade industrial moderno e eficaz apontam para distintos perfis de servidores. Ademais dos quadros técnicos requeridos para o processamento habitual dos pedidos que lhe são submetidos, outros perfis são necessários. A eficácia do sistema de propriedade industrial depende de uma permanente e ativa interface com a sociedade, particularmente o sistema produtivo, o acadêmico e o de pesquisa. A necessidade de ampliar e agilizar essa interação, que já conduziu à criação da Diretoria de Articulação e Informação Tecnológica, gerou também a demanda pela criação da Academia da Propriedade Intelectual, que servirá tanto para o treinamento interno do quadro técnico do INPI, como, sobretudo, para ampliar o conhecimento e o uso da propriedade intelectual pela sociedade. Por sua vez, a rapidez do avanço tecnológico exige a capacidade, senão de pleno domínio sobre todos os setores, pelo menos de referenciá-los adequadamente. Para atender a essas demandas, há necessidade de funcionários altamente qualificados e experientes, que constituiriam a carreira de especialistas sênior em propriedade intelectual.

33. A estrutura remuneratória proposta é composta de Vencimento Básico, Gratificação de Desempenho de Atividade na Área de Propriedade Industrial - GD API, Adicional de Titulação e a Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003. Essa estrutura é condizente com o princípio da valorização da função pública, por meio da qualificação profissional e da avaliação de desempenho, no qual o Plano de Carreira se fundamenta, visando maior eficiência, eficácia e efetividade no serviço público.

34. A Gratificação de Desempenho da área de Propriedade Industrial - GD API será atribuída em função do efetivo desempenho do servidor e do alcance das metas de desempenho institucional, destinada exclusivamente aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras do INPI.

35. O Adicional de Titulação, devido em virtude da obtenção de graus, títulos ou certificados de conclusão de cursos, em áreas de interesse do INPI, conforme definido em regulamento, tem por finalidade a valorização do servidor na carreira profissional. Quanto aos cursos de pós-graduação, cabe salientar que só serão considerados para fins de concessão do Adicional de Titulação aqueles reconhecidos pelo Ministério da Educação.

36. A transposição dos atuais servidores para a nova carreira far-se-á mediante opção, resguardando possível interesse de atuais ocupantes em manter a situação atual, prevendo-se, também, a transformação dos cargos vagos.

37. As medidas propostas alcançam 972 servidores ativos, aposentados e pensionistas, com efeitos financeiros a partir de 1º de setembro de 2006. O impacto adicional da

implementação da medida ora proposta é da ordem de R\$ 11.253.794,00 (onze milhões, duzentos e cinquenta e três mil, setecentos e noventa e quatro reais) em 2006 e de R\$ 29.331.437,00 (vinte e nove milhões, trezentos e trinta e um mil, quatrocentos e trinta e sete reais) em cada um dos dois exercícios subseqüentes.

38. Quanto ao disposto nos arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, pode-se considerar atendido, uma vez que a Lei Orçamentária Anual para 2006 contempla reserva destinada à reestruturação da remuneração dos servidores públicos federais suficiente para suportar as despesas previstas.

39. Quanto à criação dos 30 cargos de Especialista Sênior em Propriedade Intelectual, cabe salientar que a despesa somente será gerada no momento do provimento dos cargos, e estará condicionado à prévia existência de dotação orçamentária.

40. Em relação ao IBGE, cabe destacar que a instituição tem representação em todo o território nacional, por intermédio de uma extensa rede de pesquisa e disseminação composta de 27 Unidades Estaduais, sendo 26 nas capitais dos estados e uma no Distrito Federal e 533 agências nos principais municípios brasileiros.

41. Os servidores do Quadro de Pessoal do IBGE são responsáveis pela execução das atividades de estatística, geografia e cartografia, em âmbito nacional, decorrentes das competências a que se referem o art. 21, inciso XV, e art. 22, inciso XVIII, da Constituição Federal.

42. Em função dessa dimensão, propõe-se a estruturação do Plano de Carreiras da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, com elevação do valor do vencimento básico, criação da Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção, Análise, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas - GDIBGE e de novo Adicional de Titulação - AT, além da inclusão de todos os cargos do Quadro de Pessoal em um mesmo Plano de Carreiras.

43. O vencimento básico será majorado gradativamente, com efeitos financeiros a partir de 1º de setembro de 2006, 1º de fevereiro e 1º de agosto de 2007 e 1º de fevereiro de 2008.

44. A Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção, Análise, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas - GDIBGE, destinada exclusivamente aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras do IBGE, será atribuída em função do efetivo desempenho do servidor e do alcance das metas de desempenho institucional.

45. O Adicional de Titulação - AT devido em virtude da obtenção de graus, títulos, diplomas ou certificados de cursos, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, conforme definido em regulamento, tem por escopo a valorização do servidor na carreira profissional e o atendimento das exigências para a realização das atividades de ensino e pesquisa a cargo do IBGE. Frise-se que serão considerados apenas os cursos de pós-graduação reconhecidos pelo Ministério da Educação.

46. A transposição dos atuais servidores para a nova carreira far-se-á automaticamente, tendo em vista tratar-se de medida administrativa de adequação e racionalização do atual Quadro de Pessoal do IBGE, prevendo-se, também, a transformação dos cargos vagos.

47. A criação do Plano de Carreiras do IBGE alcança em seus efeitos 13.894 servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão. O acréscimo de despesa anual decorrente da implementação dessa medida, que será efetuada de maneira gradual, em quatro etapas, a partir de 1º de setembro de 2006, é da ordem de R\$ 27,95 milhões, neste exercício; R\$ 259,82 milhões, no exercício de 2007; R\$ 392,64 milhões, no exercício de 2008 e de R\$ 410,08 milhões, no exercício de 2009, quando a despesa estará anualizada.

48. A proposta de Medida Provisória objetiva, ainda, resolver pendência funcional em relação a segmentos de servidores que, embora tenham sido incluídos recentemente no Plano de Classificação de Cargos - PCC, de que trata a Lei nº 5.645, de 1970, não foram enquadrados em cargos específicos ou que não integram nenhum Plano de Cargo ou Carreira da Administração Pública Federal. Assim, propõe-se o enquadramento nos cargos correspondentes do PCC, a partir de 1º de setembro de 1992, ou da data de admissão, se posterior, dos cargos então ocupados pelos seguintes servidores:

a) alcançados pelo art. 1º da Lei nº 10.556, de 13 de novembro de 2002, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, ou que ingressaram no serviço público federal após 12 de dezembro de 1990, mediante concurso público, nas antigas Tabelas de Especialistas;

b) engenheiros admitidos como técnicos especializados de nível superior alcançados pelo art. 19 da Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, ou que ingressaram no serviço público federal, mediante concurso público, nas antigas Tabelas de Especialistas; e

c) do Quadro de Pessoal Civil do Comando do Exército, contratados pelos Batalhões de Engenharia de Construção e Ferroviários do então Ministério do Exército, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, não incluídos no Plano de Classificação de Cargos de que trata a Lei nº 5.645, de 1970.

49. Em relação aos servidores admitidos para função docente, pertencentes ao Quadro de Pessoal Civil do Comando da Marinha, alcançados pelo art. 1º da Lei nº 10.556, de 2002, resguardado o direito de opção, em face da possibilidade de manutenção da situação vigente, propõe-se o enquadramento dos respectivos cargos no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - PUCRCE, de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, nas carreiras de Magistério, com efeitos a partir da data de vigência da Medida Provisória ora proposta.

50. A Lei nº 10.556, de 2002, incluiu nos Grupos Outras Atividades de Nível Superior e Outras Atividades de Nível Médio do Plano de Classificação de Cargos de que trata a Lei nº 5.645, de 1970, as Categorias Funcionais dos Quadros de Pessoal da Administração Pública Federal que integravam as antigas Tabelas de Especialistas, nos cargos de Especialistas de Nível Superior, Técnicos de Nível Superior, Especialista Nível Médio, Técnicos de Nível Médio e Especialista Nível Apoio.

51. Esses cargos, de caráter generalista, agruparam os mais variados profissionais sob uma mesma denominação, deixando, portanto, de considerar as especificidades das atribuições atinentes a cada uma das categorias que integravam aquelas Tabelas de Especialistas,

como, por exemplo, os cargos de Especialistas de Nível Superior e de Técnicos de Nível Superior, ocupados por profissionais médicos, engenheiros, professores de ensino superior, analistas de sistemas, e outros de nível superior; e os cargos de Especialistas de Nível Médio e Técnico de Nível Médio, por profissionais que desempenham atividades relacionadas com o apoio administrativo, conservação e limpeza e programação, dentre outros de nível médio.

52. A aludida medida não foi satisfatória para a Administração, uma vez que não possibilita quantificar com precisão os profissionais que compõem aquele Quadro de Pessoal por área de atuação, e resultou em prejuízo para os servidores que desempenham atividades de profissionais de saúde, de professor, ou outras de classificação técnica ou científica, porquanto não podem valer-se da prerrogativa da acumulação de cargos, na forma do inciso XVI do art. 37 da Constituição Federal.

53. Objetiva-se, com a presente proposta, sanar as dificuldades gerenciais enfrentadas pela Administração nesse sentido, como também possibilitar que os integrantes daquelas extintas Tabelas de Especialistas, sejam enquadrados em cargos correspondentes aos já existentes no PCC ou no PUCRCE, com denominação específica e não genérica, levando em consideração requisitos de habilitação profissional, escolaridade e compatibilidade com as atribuições.

54. No caso dos engenheiros admitidos como técnicos especializados de nível superior, nas antigas Tabelas de Especialistas, posteriormente enquadrados no cargo de Engenheiro de Tecnologia Militar da Carreira de Tecnologia Militar pelo art. 19 da Lei nº 9.657, de 1998, a medida proposta objetiva garantir uniformidade de tratamento em relação aos demais servidores oriundos das extintas tabelas de especialistas, até o momento em que passaram a integrar a Carreira de Tecnologia Militar.

55. Será dispensado idêntico tratamento aos servidores do Quadro de Pessoal Civil do Comando do Exército, oriundos dos Batalhões de Engenharia de Construção e Ferroviários do então Ministério do Exército, que não integravam as extintas Tabelas de Especialistas. Os cargos ocupados por esses servidores compreendem uma diversidade de denominações. A título de exemplo, pode-se citar os cargos de Oficial de Caldeira, Carpinteiro e Motorista, de nível auxiliar, Operador de Máquina de Campo, Auxiliar de Escritório e Programador, de nível intermediário, e Médico, Engenheiro e Nutricionista, de nível superior.

56. Será realizada a revisão do correspondente posicionamento na estrutura remuneratória do novo cargo, de maneira a eliminar distorções decorrentes da aplicação de variados critérios de progressão funcional, ou da ausência desses, como no caso dos servidores do Quadro de Pessoal Civil do Comando do Exército, oriundos dos Batalhões de Engenharia de Construção e Ferroviários do então Ministério do Exército, os quais se encontram estagnados na mesma classe e padrão, desde a sua efetiva inclusão nas tabelas de vencimentos aplicadas aos servidores do PCC, em decorrência dos critérios fixados pela Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, que, dentre outras providências, determinou a unificação de tabelas de vencimentos no âmbito da Administração Pública Federal.

57. De maneira a se promover o adequado posicionamento, propõe-se adotar como critério o tempo de serviço, procedendo ao reposicionamento de um padrão de vencimento para cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício, a partir de 1º de setembro de 1992, até as datas a seguir:

a) até o dia 18 de julho de 2002, véspera da data de vigência da Medida Provisória nº 56, de 18 de julho de 2002, convertida na Lei nº 10.556, de 2002, em relação aos especialistas das antigas Tabelas de Especialistas;

b) até o dia 3 de junho de 1998, véspera da data de vigência da Lei nº 9.657, de 1998, em relação aos engenheiros originalmente admitidos como técnicos especializados de nível superior na Tabela de Especialistas, e que, por força daquela Lei, passaram a integrar a Carreira de Tecnologia Militar; e

c) até o dia anterior à data de vigência da Medida Provisória ora proposta, em relação aos servidores do Quadro de Pessoal Civil do Comando do Exército, oriundos dos Batalhões de Engenharia de Construção e Ferroviários do então Ministério do Exército, que não integram, até o momento, qualquer plano de cargos.

58. Vale esclarecer que a retroatividade do enquadramento a contar de 1º de setembro de 1992, para esse grupo de servidores, deve-se à edição da Lei nº 8.460, de 1992, que estabeleceu procedimentos de correspondências, para efeito do posicionamento dos especialistas na tabela de vencimento respectiva, na forma da Tabela 5 do seu Anexo VIII, e deu embasamento à edição de atos normativos, contemplando a situação daqueles servidores que não integravam tabela de vencimento própria ou específica.

59. Deve-se ressaltar, mais uma vez, que a Lei nº 8.460, de 1992, determinou a unificação de tabelas de vencimentos, no âmbito da Administração Pública Federal, até então diferenciadas, para os especialistas, para os servidores oriundos dos Batalhões de Engenharia de Construção e Ferroviários do então Ministério do Exército e para os servidores do PCC e, por isso, é utilizada como marco, tendo em vista propiciar a correlação linear de classe e padrão, com idênticos níveis remuneratórios.

60. No tocante ao posicionamento dos servidores admitidos para função docente, pertencentes ao Quadro de Pessoal Civil do Comando da Marinha, na estrutura remuneratória do PUCRCE, este se dará no nível e classe iniciais dos cargos da Carreira de Magistério Superior ou da Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus, conforme o caso, promovendo-se o reposicionamento de um nível de vencimento para cada quatro anos de atividade no serviço público federal.

61. A proposta de posicionamento na classe e padrão iniciais é decorrente da diferença remuneratória existente entre os cargos atualmente ocupados por esses servidores e os cargos das Carreiras de Magistério, os quais têm remuneração significativamente superior, afigurando-se, assim, como regra mais coerente, em detrimento à regra de equivalência remuneratória, mesmo porque esta proposta propicia perspectiva de desenvolvimento na nova situação.

62. Quanto à adoção do critério de reposicionamento de um nível de vencimento para cada quatro anos de efetivo exercício em órgão público, baseia-se na equivalência de tratamento em relação ao adotado para os servidores que serão enquadradados no PCC, pois ambos os critérios referem-se ao tempo máximo de permanência em cada nível, ou padrão, conforme estabelecido pela normatização específica da referida carreira ou plano.

63. Convém esclarecer que a proposta de enquadramento desses servidores no regime de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, à vista da possibilidade da adoção dos regimes de 20 (vinte) horas semanais ou de dedicação exclusiva, prende-se à necessidade de

garantir a atual força de trabalho de que a Administração vem dispor, que poderia ser reduzida, pela metade, em se adotando o enquadramento no regime de 20 (vinte) horas, e visa resguardar o contrato de trabalho originalmente pactuado, de 40 (quarenta) horas semanais.

64. Assim procedido, seria facultado, em função da conveniência administrativa, da disponibilidade orçamentária e demais condições estabelecidas no Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, que regulamenta o PUCRCE, reduzir a jornada de trabalho desses servidores para 20 (vinte) horas semanais ou alterar para o regime de dedicação exclusiva.

65. A proposta concede somente para os servidores a serem enquadrados no PCC pagamento retroativo das diferenças decorrentes do reposicionamento relativamente aos 60 (sessenta) meses anteriores à janeiro de 2006, a ser efetuado mediante pagamento de uma parcela anual, no mês de competência agosto, no período de 2006 a 2008.

66. A título de esclarecimento, vale ressaltar que a grande maioria dos servidores alcançados pelo enquadramento no Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar ora proposto, cerca de 95% (noventa e cinco por cento), integra os Quadros de Pessoal Civil dos Comandos da Marinha, do Exército e da Aeronáutica.

67. Registre-se, por oportuno, que a presente medida alcança em seus efeitos, entre servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão do Quadro de Pessoal de diversos órgãos da Administração Pública Federal, 7.373 beneficiários, assim distribuídos:

ÓRGÃOS	SERVIDORES ATIVOS	APOSENTADOS E INSTITUIDORES DE PENSÃO	TOTAL
Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento	02	-	02
Ministério das Comunicações	-	06	06
Ministério da Ciência e Tecnologia	03	06	09
Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior	15	07	22
Ministério dos Esportes	01	-	01
Ministério da Educação (UFRRJ e Colégio Pedro II)	02	-	02
Ministério da Fazenda	30	15	45
Ministério da Cultura (FUNARTE, IPHAN e MinC)	06	01	07
Ministério da Justiça	-	04	04
Ministério do Meio Ambiente (IBAMA)	-	01	01
Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão	29	06	35
Ministério da Previdência Social (INSS)	01	-	01
Ministério dos Transportes	03	87	90
Presidência da República - PR (AGU e PR)	107	15	122
Ministério da Defesa	5.185	1.841	7.026
Comando da Marinha	(4.619)	(1.841)	(6.460)
Comando do Exército	(562)	-	(562)
Comando da Aeronáutica	(04)	-	(04)
TOTAL	5.384	1.989	7.373

68. O acréscimo da despesa decorrente da implementação dessa medida será da ordem de R\$ 8,65 milhões no exercício de 2006 e de igual valor em cada um dos exercícios subseqüentes, composta de duas parcelas a saber:

a) R\$ 2,65 milhões, referentes ao acréscimo em caráter permanente; e

b) R\$ 6,00 milhões, referentes ao passivo gerado somente em relação aos servidores a serem enquadrados em cargos do PCC, a ser liquidado em três anos, mediante o pagamento de parcela anual, no mês de competência agosto, a partir do corrente exercício, conforme detalhado no quadro a seguir:

EXERCÍCIO	ACRÉSCIMO DE DESPESA EM CARÁTER PERMANENTE	ACRÉSCIMO DE DESPESA REFERENTE AO PASSIVO GERADO (JAN/2001 A DEZ/2005)	R\$ 1,00
			TOTAL
2006	2,65	6,00	8,65
2007	2,65	6,00	8,65
2008	2,65	6,00	8,65
2009	2,65	-	2,65

69. A implementação do referido enquadramento será processada com efeitos retroativos a 1º de janeiro de 2006. Assim, para efeito das estimativas de impacto do passivo relativo aos 60 (sessenta) meses anteriores à janeiro de 2006, foi observado o período de JAN/2001 a DEZ/2005.

70. Em relação à Carreira de Tecnologia Militar, constituída dos cargos de Engenheiro de Tecnologia Militar e Analista de Tecnologia Militar, cabe esclarecer que, hoje, é integrada apenas por servidores lotados no Comando da Marinha, oriundos dos cargos efetivos de Engenheiro do PCC, e dos engenheiros admitidos como técnicos especializados de nível superior da tabela de especialistas, cujos cargos foram então enquadrados no de Engenheiro de Tecnologia Militar.

71. Estudos preliminares desenvolvidos no âmbito do Ministério da Defesa e de seus órgãos subordinados sinalizaram a necessidade da criação de um Plano de Carreira mais abrangente, que contemplasse todos os envolvidos na atividade de tecnologia militar, atividade de inquestionável relevância no âmbito das Forças Armadas.

72. A inexistência de um plano de carreira próprio para o pessoal civil das Forças Armadas, em particular para aquele que desempenha atividade relacionada à tecnologia militar, aliada à falta de perspectivas concretas, sobretudo no que se refere à capacitação profissional e ao desenvolvimento funcional, tem contribuído para a redução do seu Quadro de Pessoal e para a dificuldade de preenchimento de vagas existentes, ocasionando prejuízos significativos para a eficiência das diversas Organizações Militares que compõem a estrutura organizacional dos Comandos da Marinha, do Exército e da Aeronáutica.

73. Assim, visando dotar as organizações militares de carreiras técnicas adequadas à natureza das atividades desenvolvidas, propõe-se as seguintes medidas:

a) extensão da Carreira de Tecnologia Militar aos Comandos do Exército e da Aeronáutica, com distribuição dos cargos hoje existentes entre os três Comandos Militares;

b) reajuste médio de 3,17% (três vírgula dezessete por cento) sobre o vencimento básico dos cargos da Carreira de Tecnologia Militar;

c) extinção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Tecnologia Militar - GDATM e criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Operacional em Tecnologia Militar - GDATEM;

d) criação da Carreira de Suporte Técnico à Tecnologia Militar, de nível intermediário, e criação de cargos de Técnico de Tecnologia Militar na Carreira de Suporte Técnico à Tecnologia Militar em cada Comando Militar, em quantitativo destinado apenas a atender necessidade emergencial de pessoal;

e) inclusão no Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar, dos servidores ocupantes de cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do PCC e de planos correlatos, cujas atribuições dos cargos sejam voltadas para a área de tecnologia militar, desde que lotados, em 25 de fevereiro de 2005, nas Organizações Militares relacionadas no Anexo XXI da Medida Provisória proposta, assegurando-lhes a mesma estrutura de vencimentos e Gratificação de Desempenho dos cargos das referidas Carreiras;

74. A implementação dessa proposta, a partir de 1º fevereiro de 2006, alcança em seus efeitos 14.493 servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão. O impacto será da ordem de R\$ 110,57 milhões, em 2006 e de R\$ 119,80 milhões, em cada um dos dois exercícios subseqüentes, quando estará anualizado.

75. Em relação ao Grupo - DACTA, propõe-se, a partir de 1º de julho de 2006, a alteração do valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividade de Controle e Segurança do Tráfego Aéreo - GDASA, criada pela Lei nº 10.551, de 2002, e incremento do número de pontos devido a aposentados e pensionistas quando esta gratificação tiver sido percebida por período inferior a 60 (sessenta) meses durante o período de atividade.

76. A implementação dessa proposta alcança em seus efeitos 256 servidores, aposentados e instituidores de pensão. O impacto será da ordem de R\$ 400 mil, em 2006 e de R\$ 740 mil, em cada um dos dois exercícios subseqüentes, quando estará anualizado.

77. No tocante aos empregos públicos da área de saúde criados pela Lei nº 10.225, de 2001, no Quadro de Pessoal do HFA, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, pretende-se proceder à melhoria dos respectivos salários, com efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2006.

78. A medida alcança em seus efeitos 352 empregados, com impacto orçamentário da ordem de R\$ 2,53 milhões, em 2006 e de R\$ 3,46 milhões, em 2007 e 2008, quando estará anualizado.

79. Quanto ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, dispõe que será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior à exigida para o ingresso no cargo de que é titular, na forma de regulamento.

80. Entretanto, o Anexo IV da referida Lei deixou de estabelecer o percentual máximo do incentivo nos casos de obtenção de certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio para alguns níveis de classificação nos quais aquelas escolaridades podem exceder a exigência do cargo. Assim, propõe-se dar nova redação ao Anexo IV da Lei nº 11.091, de 2005, de forma a sanar a lacuna da Lei e possibilitar a implantação e o pagamento do referido incentivo.

81. Em relação à Carreira de Defensor Público da União, propõe-se a criação de 169 cargos, distribuídos entre as diversas categorias, para atendimento de necessidades emergenciais, considerando-se o exíguo quantitativo de cargos hoje existentes.

82. A força de Trabalho da Defensoria Pública da União é composta atualmente por 93 Defensores, número considerado insuficiente para execução de suas atividades, levando em consideração que sua área de atuação abrange Estados, Distrito Federal e Territórios, perfazendo 35 unidades, o que corresponde a apenas 2,66 Defensores por unidade de trabalho.

84. Dessa forma, a criação e o provimento dos cargos constitui-se em medida essencial para reverter o déficit de sua força de trabalho, visando dotar a Defensoria Pública da União de pessoal qualificado em número mais compatível com o desempenho de sua competência de orientar, postular e defender os direitos e interesses dos cidadãos necessitados.

85. Quanto à proposta de criação das Funções Comissionadas do INSS, a proposta apresentada é decorrente da implementação de uma série de medidas que vêm sendo desenvolvidas desde agosto de 2005, no âmbito do Ministério da Previdência Social e de seus órgãos vinculados, visando ao aprimoramento institucional, à melhoria de funcionamento das agências do INSS, bem como a adoção de novas práticas de gestão, calcadas, fundamentalmente, na descentralização das atividades e maior grau de responsabilização dos dirigentes e das equipes operacionais das agências em todo o território nacional.

86. O Programa Gestão do Atendimento, que está sendo implementado em todas as regiões do país, reestrutura o modelo gerencial nas unidades da Previdência Social, em busca da excelência no atendimento aos cidadãos, com foco em resultados e por meio de equipes autogeridas, permitindo a participação de todos os servidores nas decisões, com autonomia e responsabilidade.

87. A atual estrutura de cargos do INSS não está adequada aos novos padrões de qualidade de atendimento almejados, haja vista a complexidade das atribuições e tarefas impostas pelas mudanças em andamento. O mesmo se aplica à situação das Gerências-Executivas, que estão a demandar a alocação de cargos em comissão ou funções comissionadas que representem nível hierárquico compatível com suas atribuições.

88. Com vistas a assegurar a continuidade do processo de reestruturação organizacional, bem como garantir a melhoria do atendimento aos usuários dos serviços da Previdência Social, providência urgente e absolutamente relevante, propõe-se, a criação de uma nova categoria de função comissionada, denominadas Funções Comissionadas do INSS - FCISS, destinadas ao exercício de atividades de chefia das Agências da Previdência Social e das Gerências-Executivas do INSS, a serem ocupadas privativamente por servidores ativos do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, estratificadas em três níveis: FCISS-1, FCISS-2 e FCISS-3, extinguindo-se, por outro lado, idêntico quantitativo de cargos em comissão do Grupo DAS e de Funções Gratificadas - FG.

89. A medida visa à profissionalização do INSS, consolidando uma postura que já vinha sendo adotada pela autarquia, no sentido de reservar aos servidores de seu próprio quadro as posições de chefia, principalmente aquelas desempenhadas nas Agências da Previdência Social - APS, e de estabelecer a obrigatoriedade de instituição de programa de desenvolvimento

e de definição de requisitos mínimos acerca do perfil profissional esperado dos ocupantes das FCINSS.

90. Com a implementação dessa proposta, será possível a alocação de FCINSS-3 às cem Gerências-Executivas hoje existentes, as quais serão providas mediante processo seletivo em âmbito nacional, que priorize o mérito e a qualificação profissional do servidor. No mesmo sentido, oitocentas e setenta e cinco Agências da Previdência Social - APS, atualmente chefiadas por servidores investidos em funções FG-1 e FG-2, passarão a ser dirigidas por servidores investidos FCINSS-1, também observados critérios que priorizem o mérito e a qualificação profissional.

91. Depreende-se a relevância desta medida em vista do grande número de cidadãos destinatários de serviços e benefícios da Previdência Social, que atinge o percentual aproximado de 70% da população brasileira: 24 milhões de segurados, 70 milhões de dependentes e 30 milhões de contribuintes, ou seja, mais de 120 milhões de pessoas.

92. A reformulação estrutural, ora proposta, refletirá substancialmente nos processos operacionais de toda a rede de atendimento que, atualmente, concede uma média de 380 mil benefícios previdenciários a cada mês. Isso pressupõe um processo de análise minuciosa de toda a vida contributiva dos segurados que diariamente procuram as 1.197 Agências da Previdência Social.

93. Os desafios determinados ao Ministério da Previdência Social por Vossa Excelência, no que tange ao combate à fila e à melhoria dos serviços prestados aos cidadãos usuários dos serviços no âmbito do INSS, dentre outros, justificam a urgência e relevância do encaminhamento da matéria por meio de Medida Provisória.

94. Cumpre registrar que, se a reestruturação do INSS fosse empreendida com a alocação de cargos DAS, o impacto orçamentário anual seria de R\$ 20,9 milhões, enquanto que da forma proposta, com base na criação das FCINSS, o impacto é de R\$ 9,2 milhões.

95. Para a estruturação emergencial do Departamento Penitenciário Nacional - DEPEN do Ministério da Justiça, propõe-se a criação de um DAS-6, dois DAS-5, oito DAS-4, dezenove DAS-2 e dez DAS-1, e o remanejamento de dez DAS-3 já existentes totalizando cinqüenta cargos em comissão, cujo impacto orçamentário anual é da ordem de R\$ 1,874 milhões.

96. A revisão da estrutura do DEPEN tem por objetivo seu fortalecimento em virtude das novas competências a ele cometidas, relativas à administração dos presídios federais, alguns dos quais em fase de conclusão das obras.

97. Para a administração dos novos presídios federais, que serão inaugurados em breve, faz-se necessária a adequação da estrutura de cargos em comissão do DEPEN de forma a compatibilizá-la com as novas atribuições do órgão. Os cargos cuja criação se propõe serão destinados às áreas de suporte logístico, planejamento, orçamento e finanças, recursos humanos (tendo em vista necessidade de administrar as questões funcionais relativas ao novo contingente de agentes penitenciários), correição prisional, serviço de inteligência penitenciária e tratamento e formação profissional dos presos, dentre outras, cuja necessidade decorre da nova função a ser exercida pelo Departamento.

98. Faz-se necessário, também, que cada um desses estabelecimentos prisionais disponha de uma administração própria e relativamente desconcentrada, com quadros bem organizados de direção, chefia, correição e disciplina, uma vez que as penitenciárias federais estarão distribuídas por todas as regiões geográficas do país.

99. Propõe-se, ainda, a criação de cargos em comissão DAS para a conclusão do processo de inventário da Comercializadora Brasileira de Energia Emergencial - CBEE, tendo em vista o disposto no art. 3º da Medida Provisória nº 2.209, de 29 de agosto de 2001. A extinção da Empresa Comercializadora Brasileira de Energia Emergencial - CBEE, conforme disposto no art. 3º da Medida Provisória nº 2.209, de 29 de agosto de 2001, exige a criação de uma estrutura no Ministério de Minas e Energia para a regulamentação dos trabalhos de inventariança. Assim, propõe-se a criação de cinco DAS-5; dez DAS-4; e três DAS-3. À medida que forem concluídos os trabalhos de inventariança, os cargos em comissão serão restituídos à Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para reforço de estrutura organizacional de outras unidades da Administração Pública Federal.

100. Em relação ao auxílio-moradia, instituído com fulcro no disposto no art. 7º do Decreto-Lei nº 1.390, de 29 de janeiro de 1975, a proposta busca aprimorar a base legal de sua instituição, , a proposta busca aprimorar a base legal de sua instituição, evidenciando, nos arts. 51 e 52 da Lei nº 8.112, de 1990, a sua natureza indenizatória.

101. Quanto ao regime remuneratório dos servidores cedidos ou requisitados, impõe-se a adequação legislativa proposta em vista de dúvidas interpretativas quanto à legalidade do pagamento da retribuição aos servidores quando optantes pela remuneração do cargo efetivo, especialmente quando se trata de servidores requisitados ou cedidos de ou para outros entes da Federação e empresas estatais. Na forma proposta, busca-se, sem aumento da despesa prevista, consolidar a prática já adotada, assegurando-se a segurança jurídica necessária e o perfeito atendimento ao princípio da legalidade.

102. Considerando-se o atraso na tramitação do orçamento no âmbito do Congresso Nacional, cuja Lei foi sancionada apenas no mês de maio deste exercício, e, ainda, dispositivo da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, que estabelece como nulo de pleno direito o ato que resulte em aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder, não haverá tempo hábil para a tramitação e aprovação de Leis que garantam a concessão de melhoria remuneratória para os referidos cargos e carreiras do Poder Executivo, conforme compromisso firmado pelo governo, a criação das funções de confiança e dos cargos em comissão que virão a atender necessidades emergenciais de organização das estruturas de órgãos e entidades do Governo Federal, de modo a viabilizar a consecução de suas competências legais e regulamentares, e a implementação das demais medidas ora propostas, ainda este ano. Neste sentido, faz-se necessária a edição de Medida Provisória, sob pena de causar sérios prejuízos aos servidores, à Administração Pública Federal e aos usuários de serviços públicos, no tocante à manutenção e recomposição da força de trabalho e à capacidade de consecução de políticas públicas em áreas de interesse estratégico para o Estado.

102. O impacto orçamentário total das medidas ora propostas é de R\$ 439 milhões, em 2006; de R\$ 1,275 bilhão, em 2007; de R\$ 1,701 bilhão, em 2008; de R\$ 2,042 bilhão, em 2009; de R\$ 2,322 bilhões, em 2010; de R\$ 2,492 bilhões, em 2011 e de R\$ 2,576 bilhões, nos

exercícios subseqüentes, quando estará anualizado. Cabe esclarecer que a anualização da despesa ocorrerá apenas em 2012, em decorrência da proposta de criação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, cuja implementação se dará de forma gradual, ao longo de seis anos.

104. Quanto ao disposto nos arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 2000, pode ser considerado plenamente atendido, uma vez que a Lei Orçamentária Anual de 2006 contempla reserva alocada no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, em programação específica destinada à concessão de “reajuste da remuneração dos servidores públicos federais civis e dos militares das Forças Armadas”, no âmbito da Administração Direta.

105. O referido impacto reduzirá a margem líquida de expansão para despesas de caráter continuado nos exercícios de 2007 e 2008. Entretanto, o montante apurado está compatível com a previsão de aumento da receita decorrente do crescimento real da economia, fundamentada na série histórica relativa à ampliação da base de arrecadação nos últimos anos.

106. Cabe salientar que a criação de cargos nos Planos de Carreiras da FIOCRUZ e do INMETRO, nas Carreiras de Tecnologia Militar e de Defensor Público da União não implica aumento de despesa imediato. O impacto dessa medida ocorrerá, apenas, no provimento desses cargos, e estará condicionado à devida demonstração da disponibilidade orçamentária.

107. No caso da FIOCRUZ, a criação de dois mil cargos efetivos, em complementação aos mil cargos recentemente criados e já em fase de provimento, visa propiciar a substituição de pessoal cujas contratações são questionadas pelo Tribunal de Contas da União e pelo Ministério Público do Trabalho, por se tratar de terceirização de atividades que devem ser exercidas por servidores efetivos no âmbito da FIOCRUZ. Além do caráter moralizador da medida, cumpre esclarecer que para o Ministério da Saúde essa providência é indispensável ao atendimento das demandas estratégicas nas áreas de pesquisa, desenvolvimento tecnológico e ensino, bem como ao cumprimento da missão institucional daquela Fundação, qual seja, o combate aos grandes problemas da saúde pública brasileira, notadamente a produção de vacinas a cargo da entidade.

108. No caso do INMETRO, a criação de 30 cargos de Especialista em Metrologia e Qualidade Sênior será decisiva para prover a autarquia de profissionais de alto nível de qualificação necessários para que aquela autarquia possa se consolidar como o Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial do Brasil, e contribuir, de forma marcante, para a inovação tecnológica do setor produtivo do país, bem como promover a dinamização e o realinhamento desse Instituto e possibilitar o adequado atendimento das metas prioritárias do Governo, constantes da Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior - PITCE.

109. Para os comandos militares, a criação de 150 cargos de Técnico de Tecnologia Militar restringe-se ao atendimento das demandas emergenciais dos comandos militares, que se encontram com seus quadros técnicos extremamente defasados em virtude das questões acima colocadas. No caso da criação de 169 cargos de Defensor Público da União, visa atender necessidade emergencial do órgão, em virtude do exíguo quantitativo de cargos existentes na carreira, incompatível com a demanda jurisdicional da população que necessita desse serviço. Ressalte-se, neste particular, que se tratam de situações que, pelo seu caráter estratégico, revestem-se de urgência, à medida que a criação dos respectivos cargos permitirá o início dos processos de seleção dos servidores, ainda neste exercício.

110. Finalmente, convém registrar que as propostas de criação e reestruturação de carreiras e de concessão de melhoria salarial foram elaboradas com estrita observância aos princípios constitucionais e à legislação que rege as atividades da Administração Pública, dentre os quais se destacam:

- a) ingresso em cargos públicos mediante aprovação em concurso público;
- b) remunerações não superiores ao limite estipulado no art. 37, inciso XI, da Constituição Federal;
- c) fixação dos vencimentos de acordo com a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes das Carreiras;
- d) irredutibilidade da remuneração; e
- e) não vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para efeito de remuneração.

111. Essas, Senhor Presidente, são as razões que justificam o encaminhamento da anexa proposta de Medida Provisória, que ora submetemos à deliberação de Vossa Excelência.

Respeitosamente,

Assinado por: Paulo Bernardo Silva, Dilma Vana Rousseff
EM-MP 301(L4)

1. Síntese do problema da situação que reclama providências

Necessidade de se promover a revisão da estrutura e alteração da remuneração de cargos, carreiras e empregos do Poder Executivo, em consonância com o estabelecido no art. 39, § 1º, da Constituição Federal, com vistas à redução das distorções atualmente existentes, no que se refere ao equilíbrio interno e externo das tabelas de remuneração do Poder Executivo Federal, com o objetivo de atrair e reter profissionais de alto nível de qualificação, compatível com a natureza e o grau de complexidade das atribuições dos cargos, das carreiras e dos empregos públicos alcançados pela proposta.

Necessidade de organizar o quadro de pessoal da Defensoria Pública da União e a estrutura do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e do Departamento Penitenciário Nacional - DEPEN, de modo a viabilizar a consecução de suas competências legais e regulamentares, mediante a criação de cargos efetivos e de funções e cargos comissionados.

Necessidade de assegurar estrutura emergencial para o processo de inventariança da Comercializadora Brasileira de Energia Emergencial - CBEE, em extinção.

Necessidade de afastar dúvidas quanto à regularidade do pagamento a servidores cedidos ou requisitados da remuneração do cargo efetivo quando optantes pela mesma, nos termos da legislação aplicável.

Necessidade de aprimorar a base legal do pagamento do auxílio-moradia, evidenciando sua natureza indenizatória e temporária.

2. Soluções e providências contidas no ato normativo ou na medida proposta

I - criação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, composta dos cargos efetivos vagos e ocupados, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, integrantes dos Quadros de Pessoal do Ministério da Previdência Social - MPS, do Ministério da Saúde - MS, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, e da Fundação Nacional de Saúde - FUNASA, e aumento do valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividade da Seguridade Social e do Trabalho - GDASST, com efeitos a partir de 1º de janeiro de 2006;

II - criação do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, composto pelos cargos de nível superior e intermediário do quadro de pessoal da Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ, com efeitos a partir de 1º de março de 2006, e criação de dois mil cargos no referido Plano de Carreiras, dentre eles trinta cargos isolados de Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, para ingresso unicamente por meio de habilitação em concurso público de provas e títulos;

III - criação do Plano de Carreiras e Cargos do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - INMETRO, com efeitos a partir de 1º de julho de 2006, composto de cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, bem como criação de trinta cargos isolados de Especialista em Metrologia e Qualidade Sênior, para ingresso unicamente por meio de habilitação em concurso público de provas e títulos;

IV - criação do Plano de Carreiras e Cargos do Instituto Nacional de Propriedade Industrial - INPI, com efeitos a partir de 1º de setembro de 2006, composto pelos cargos de nível superior e intermediário do seu Quadro de Pessoal;

V - criação do Plano de Carreiras da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, com efeitos a partir de 1º de setembro de 2006, composto pelos cargos de nível superior e intermediário do seu Quadro de Pessoal;

VI - enquadramento dos cargos ocupados pelos servidores das extintas Tabelas de Especialistas e pelos

servidores integrantes do Quadro de Pessoal Civil do Comando do Exército, contratados pelos Batalhões de Engenharia de Construção e Ferroviários do então Ministério do Exército, em cargos correspondentes do Plano de Classificação de Cargos - PCC, retroativo a 1º de setembro de 1992, ou da data de admissão, se posterior, ou, no caso de servidores admitidos para função docente, em cargos correspondentes do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - PUCRCE, a partir da data de vigência da Medida Provisória ora proposta, bem como reposicionamento desses servidores nas tabelas de vencimentos dos respectivos cargos, de maneira a eliminar as distorções decorrentes da aplicação de variados critérios de progressão funcional, com base nas regras aplicáveis aos servidores integrantes do PCC ou do PUCRCE;

VII - reestruturação, a partir de 1º de fevereiro de 2006, da Carreira de Tecnologia Militar, de que trata a Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998, hoje existente apenas no Comando da Marinha, com sua extensão para os Comandos do Exército e da Aeronáutica, criação de nova gratificação de desempenho para esse segmento e criação da Carreira de Suporte Técnico à Tecnologia Militar, em cada Comando Militar, bem como enquadramento no Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar de servidores de nível superior, intermediário e auxiliar integrantes do PCC e de planos correlatos, cujas atribuições dos cargos sejam voltadas para a área de tecnologia militar, desde que lotados, em 25 de fevereiro de 2005, nas Organizações Militares relacionadas na proposta; criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Operacional em Tecnologia Militar - GDATEM;

VIII - criação de cargos de Técnico de Tecnologia Militar na Carreira de Suporte Técnico à Tecnologia Militar, de nível intermediário, para ingresso por concurso público;

IX - alteração do valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividade de Controle e Segurança do Tráfego Aéreo - GDASA, devida aos servidores do Grupo DACTA, e aumento do número de pontos devido aos aposentados e pensionistas, nos casos em que esta gratificação tenha sido percebida quando o servidor se encontrava em atividade por período inferior a sessenta meses, com efeitos a partir de 1º de julho de 2006;

X - melhoria dos salários dos empregos públicos da área de saúde criados pela Lei nº 10.225, de 15 de maio de 2001, no Quadro de Pessoal do Hospital das Forças Armadas - HFA, com efeitos a partir de 1º de julho de 2006.

XI - retificação da tabela de percentuais de Incentivo à Qualificação devido aos servidores pertencentes ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;

XII - criação de cargos na Carreira de Defensor Público da União, de que trata a Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994;

XIII - criação das Funções Comissionadas do INSS - FCINSS, com a extinção de igual quantitativo de funções e cargos comissionados;

XIV - criação de cargos em comissão para o Departamento Penitenciário Nacional - DEPEN do Ministério da Justiça; e

XV - alteração de disposições das Leis nºs 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 10.470, de 25 de junho de 2002, 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

XVI - alteração da Lei nº 8.112, de 1990, com vista ao aperfeiçoamento da disciplina legal do auxílio-moradia, regulamentação de sua concessão e natureza temporária e indenizatória.

3. Alternativas existentes às medidas ou atos propostos

Não existe projeto que trate do mesmo assunto em andamento no Executivo ou no Legislativo.

4. Custos

O impacto orçamentário total das medidas ora propostas é de R\$ 439 milhões, em 2006; de R\$ 1,275 bilhão, em 2007; de R\$ 1,701 bilhão, em 2008; de R\$ 2,042 bilhão, em 2009; de R\$ 2,322 bilhões, em 2010; de R\$ 2,492 bilhões, em 2011 e de R\$ 2,576 bilhões, nos exercícios subseqüentes, quando estará anualizado, conforme detalhado nos quadros abaixo:

CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO				R\$ Milhões
ANO	IMPACTO DA INCORPORAÇÃO GRADUAL DO PCCS	IMPACTO DA ALTERAÇÃO DO VALOR DA GDASST	IMPACTO TOTAL	
2006	53,80	179,89	233,69	
2007	607,07	179,89	786,96	
2008	900,84	179,89	1.080,73	
2009	1.224,44	179,89	1.404,33	
2010	1.504,15	179,89	1.684,04	
2011	1.674,42	179,89	1.854,31	
2012	1.758,40	179,89	1.938,29	

CARREIRAS DA FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE		R\$ Milhões
ANO	IMPACTO DA ESTRUTURAÇÃO	
2006	27,95	
2007	259,82	
2008	392,64	
2009	410,08	

DEMAIS AÇÕES	2006	2007	2008
Carreiras da FIOCRUZ	20,10	20,60	20,60
Carreiras do INMETRO	18,04	33,56	33,56
Carreiras do INPI	11,25	29,33	29,33
Enquadramento dos Especialistas no PCC e no PUCRCE	8,65	8,65	8,65
Reestruturação da Carreira de Tecnologia Militar e Criação da Carreira de Suporte à Tecnologia Militar e da Carreira de Apoio Operacional à Tecnologia Militar	110,57	119,80	119,80
Grupo DACTA	0,40	0,74	0,74
Empregos públicos do HFA	2,53	3,46	3,46
Criação das FCINSS e de Cargos em Comissão	6,50	11,10	11,10
TOTAL	178,04	227,24	227,24

RESUMO GERAL	
ANO	IMPACTO
2006	0,439
2007	1,275
2008	1,701
2009	2,042
2010	2,322
2011	2,492
2012	2,576

5. Razões que justificam a urgência

89.

Considerando-se o atraso na tramitação do orçamento no âmbito do Congresso Nacional, cuja Lei foi sancionada apenas no mês de maio deste exercício, e, ainda, dispositivo da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, que estabelece como nulo de pleno direito o ato que resulte em aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder, não haverá tempo hábil para a tramitação e aprovação de Leis que garantam a concessão de melhoria remuneratória para os referidos cargos e carreiras do Poder Executivo, conforme compromisso firmado pelo governo, a criação de cargos efetivos, das funções comissionadas e dos cargos em comissão que virão a atender necessidades emergências de organização das estruturas de órgãos e entidades do Governo Federal, de modo a viabilizar a consecução de suas competências legais e regulamentares, e a implementação das demais medidas ora propostas ainda este ano. Neste sentido, faz-se necessária a edição de Medida Provisória, sob pena de causar sérios prejuízos aos servidores, à Administração Pública Federal e aos usuários de serviços públicos, no tocante à manutenção e recomposição da força de trabalho e à capacidade de consecução de políticas públicas em áreas de interesse estratégico para o Estado.

6. Impacto sobre o meio ambiente

A medida não tem impacto sobre o meio ambiente.

7. Alterações propostas

Texto atual	Texto proposto

8. Síntese do parecer jurídico

--

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 301, DE 29 DE JUNHO DE 2006.

(Publicada no Diário Oficial da União de 30 de junho de 2006, Seção 1)

R E T I F I C A Ç Ã O

- 1) Na ementa, **leia-se**: “Dispõe sobre a criação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública da FIOCRUZ, do Plano de Carreiras e Cargos do INMETRO, do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE e do Plano de Carreiras e Cargos do INPI; o enquadramento dos servidores originários das extintas Tabelas de Especialistas no Plano de Classificação de Cargos, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro

de 1970, e no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e90. Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; a criação do Plano de Carreiras dos Cargos de Tecnologia Militar, a reestruturação da Carreira de Tecnologia Militar, de que trata a Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998, a criação da Carreira de Suporte Técnico à Tecnologia Militar, a extinção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Tecnologia Militar - GDATM e a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Operacional em Tecnologia Militar - GDATEM; a alteração da Gratificação de Desempenho de Atividade de Controle e Segurança de Tráfego Aéreo - GDASA, de que trata a Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002; alteração dos salários dos empregos públicos do Hospital das Forças Armadas - HFA, de que trata a Lei nº 10.225, de 15 de maio de 2001; a criação de cargos na Carreira de Defensor Público da União; a criação das Funções Comissionadas do INSS - FCISS; o auxílio-moradia para os servidores de Estados e Municípios para a União, a extinção e criação de cargos em comissão, e dá outras providências.”

2) No art. 24, inciso II, alínea “a”,

onde se lê: “... infra-estrutura na da area de Pesquisa ...”

leia-se: “... infra-estrutura na área de Pesquisa ...”

3) No art. 48,

onde se lê: “... dois representantes do Ministro da Saúde ...”

leia-se: “... dois representantes do Ministério da Saúde ...”

4) Depois do parágrafo único do art. 109,

onde se lê: “Enquadramento de Servidores no Plano de Classificação de Cargos no PUCRCE”

leia-se: “Enquadramento de Servidores no Plano de Classificação de Cargos e no PUCRCE”

5) No art. 111, inciso I,

onde se lê: “8 de julho de 2002, véspera ...”

leia-se: “18 de julho de 2002, véspera ...”

6) Depois do art. 120,

91.

onde se lê: “Carreira de Tecnologia Militar”

leia-se: “Plano de Carreiras dos Cargos de Tecnologia Militar”

7) No art. 122, na parte que acresce à Lei nº 9.657, de 1998, o art. 7º-A., § 4º,

onde se lê: “Até 31 de dezembro de 2007 ...”

leia-se: “Até 31 de dezembro de 2008 ...”

8) No art. 128,

onde se lê: “...aplicação do disposto no art. 129.”

leia-se: “... aplicação do disposto no art. 127.”

9) No art. 129,

onde se lê: “... relacionados no Anexo XXIII ...”

leia-se: “... relacionados no Anexo XXIII ...”

10) Depois do art. 133,

onde se lê: “Servidores das IFES”

leia-se: “Servidores das IFE”

11) No art. 160, inciso V,

onde se lê: “os arts. 2º e 4º e o Anexo II da Lei nº 11.034, de 22 de dezembro de 2004.”

leia-se: “os arts. 1º, 2º e 4º e o Anexo II da Lei nº 11.034, de 22 de dezembro de 2004.”

