

## **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 302, DE 29 DE JUNHO DE 2006.**

Dispõe sobre a criação dos Planos Especiais de Cargos da SUFRAMA e da EMBRATUR, e da Gratificação Temporária dos Órgãos Centrais - GSISTE; a alteração de dispositivos da Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, que dentre outras providências reestrutura a remuneração dos cargos das carreiras de Auditoria da Receita Federal, de Auditoria-Fiscal da Previdência Social e de Auditoria-Fiscal do Trabalho, da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, que dispõe sobre a criação, reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e da Lei nº 10.479, de 28 de junho de 2002, que dispõe sobre a remuneração dos integrantes das carreiras de Diplomata, Oficial de Chancelaria e Assistente de Chancelaria; a instituição da Gratificação Específica de Apoio Técnico e Administrativo ao Serviço Exterior Brasileiro - GEASEB; a instituição da Gratificação Especial de Função Militar - GEFM; 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:

Do Plano Especial de Cargos da Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA

Art. 1º Fica criado, a partir de 1º de outubro de 2006, o Plano Especial de Cargos da SUFRAMA, composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos - PCC, instituído pela [Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970](#), ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, regidos pela [Lei nº 8.112, de 12 de dezembro de 1990](#), pertencentes ao Quadro de Pessoal da SUFRAMA, nele lotados em 31 de dezembro de 2005, ou que venham a ser para ele redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até à referida data.

§ 1º Os cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o caput estão organizados em classes e padrões, na forma do Anexo I desta Medida Provisória.

§ 2º Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de que trata o caput serão enquadrados no Plano Especial de Cargos instituído neste artigo, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na Tabela de Correlação, constante do Anexo II.

§ 3º Os padrões de vencimento básico dos cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o caput são, a partir de 1º de outubro de 2006, os constantes do Anexo III desta Medida Provisória.

§ 4º O posicionamento dos aposentados e pensionistas na tabela remuneratória terá como referência a situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão.

§ 5º Na aplicação do disposto neste artigo não poderá ocorrer mudança de nível.

§ 6º Serão extintos os cargos de nível auxiliar do Quadro de Pessoal da SUFRAMA referidos no caput que estiverem vagos na data da publicação desta Medida Provisória ou que vierem a vagar.

Art. 2º É vedada a aplicação do instituto da redistribuição de servidores da SUFRAMA e para a SUFRAMA.

Art. 3º O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos de que trata o art. 1º não faz jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

Parágrafo único. O titular de cargo integrante do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA faz jus à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativo - GDATA, instituída por intermédio da [Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002](#).

Art. 4º Aplica-se aos servidores ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º desta Medida Provisória a Vantagem Pecuniária Individual instituída pela [Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003](#).

Art. 5º É instituída a Gratificação de Qualificação - GQ, a ser concedida aos ocupantes dos cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA, em retribuição ao cumprimento de requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários ao desempenho das atividades da Autarquia, quando em efetivo exercício do cargo, em percentual de dez por cento ou vinte por cento do maior vencimento básico do cargo, na forma estabelecida em regulamento.

§ 1º Os requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários à percepção da GQ abrangem o nível de capacitação que o servidor possua em relação ao:

- I - conhecimento das políticas, diretrizes e estratégias setoriais e globais da Autarquia;
- II - conhecimento dos serviços que lhe são afetos, na sua operacionalização e na sua gestão; e
- III - nível de formação acadêmica obtida, mediante participação, com aproveitamento, nas seguintes modalidades de cursos:

- a) doutorado;
- b) mestrado; ou
- c) pós-graduação em sentido amplo, com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas-aula.

§ 2º A adequação da formação acadêmica às atividades desempenhadas pelo servidor na SUFRAMA será objeto de avaliação do Comitê Especial para a concessão da GQ a ser instituído no âmbito da Autarquia, em ato de seu dirigente máximo.

§ 3º Os cursos de especialização com carga-horária mínima de trezentas e sessenta horas-aula, em área de interesse da Autarquia, poderão ser equiparados a cursos de pós-graduação em sentido amplo, mediante avaliação do Comitê a que se refere o § 2º.

§ 4º Ao servidor com o nível de qualificação funcional previsto no § 1º será concedida a GQ na forma estabelecida em ato do dirigente máximo da SUFRAMA, observados os parâmetros e limites de:

- I - vinte por cento do maior vencimento básico do cargo ocupado pelo servidor, até o limite de quinze por cento dos cargos providos de cada nível; e
- II - dez por cento do maior vencimento básico do cargo ocupado pelo servidor, até o limite de trinta por cento dos cargos providos de cada nível.

§ 5º A fixação das vagas colocadas em concorrência e os critérios de distribuição, homologação, classificação e concessão da GQ serão estabelecidos em regulamento específico.

§ 6º Os quantitativos previstos no § 4º serão fixados, semestralmente, considerado o total de cargos efetivos de nível superior de que trata o art. 1º, providos em 30 de junho e 31 de dezembro.

Art. 6º Ressalvado o atendimento de situações previstas em leis específicas fica vedada a cessão de servidores da SUFRAMA para outros órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, de Estados, do Distrito Federal e de Municípios, exceto nos seguintes casos:

- I - para os servidores do Quadro de Pessoal da SUFRAMA: pelo prazo de cinco anos contados da data de publicação desta Medida Provisória; e
- II - para servidores que vierem a ingressar no Quadro de Pessoal da SUFRAMA: durante os primeiros cinco anos de efetivo exercício.

Art. 7º São requisitos para ingresso nos cargos do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA:

- I - curso de graduação em nível superior e habilitação legal específica, se for o caso, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível superior; e
- II - certificado de conclusão de ensino médio ou equivalente e habilitação legal específica, se for o caso, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível intermediário.

Do Plano Especial de Cargos do Instituto Brasileiro de Turismo - EMBRATUR

Art. 8º Fica criado, a partir de 1º de outubro de 2006, o Plano Especial de Cargos da EMBRATUR, composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos instituído pela [Lei nº 5.645, de 1970](#), ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, regidos pela [Lei nº 8.112, de 1990](#), pertencentes ao Quadro de Pessoal da EMBRATUR, nele lotados em 31 de dezembro de 2005, ou que venham a ser para ele redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até à referida data.

§ 1º Os cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o caput estão organizados em classes e padrões, na forma do Anexo IV desta Medida Provisória.

§ 2º Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de que trata o caput serão enquadrados no Plano Especial de Cargos instituído neste artigo, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na Tabela de Correlação, constante do Anexo V.

§ 3º Os padrões de vencimento básico dos cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o caput são, a partir de 1º de outubro de 2006, os constantes do Anexo VI desta Medida Provisória.

§ 4º O posicionamento dos aposentados e pensionistas na tabela remuneratória terá como referência a situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão.

§ 5º Na aplicação do disposto neste artigo não poderá ocorrer mudança de nível.

§ 6º Serão extintos os cargos de nível auxiliar do Quadro de Pessoal da EMBRATUR referidos no caput que estiverem vagos na data da publicação desta Medida Provisória ou que vierem a vagar.

Art. 9º É vedada a aplicação do instituto da redistribuição de servidores da EMBRATUR e para a EMBRATUR.

Art. 10. O titular de cargo de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos de que trata o art. 8º não faz jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 1992.

Parágrafo único. O titular de cargo integrante do Plano Especial de Cargos da EMBRATUR faz jus à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativo - GDATA, instituída pela [Lei nº 10.404, de 2002](#).

Art. 11. Aplica-se aos servidores ocupantes dos cargos de que trata o art. 8º desta Medida Provisória a Vantagem Pecuniária Individual instituída pela [Lei nº 10.698, de 2003](#).

Art. 12. É instituída a Gratificação de Qualificação - GQ, a ser concedida aos ocupantes dos cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos da EMBRATUR, em retribuição ao cumprimento de requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários ao desempenho das atividades da Autarquia, quando em efetivo exercício do cargo, em percentual de dez por cento ou vinte por cento do maior vencimento básico do cargo, na forma estabelecida em regulamento.

§ 1º Os requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários à percepção da GQ abrangem o nível de capacitação que o servidor possua em relação ao:

- I - conhecimento das políticas, diretrizes e estratégias setoriais e globais da Autarquia;
- II - conhecimento dos serviços que lhe são afetos, na sua operacionalização e na sua gestão; e
- III - nível de formação acadêmica obtida, mediante participação, com aproveitamento, nas seguintes modalidades de cursos:
  - a) doutorado;
  - b) mestrado; ou
  - c) pós-graduação em sentido amplo, com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas-aula.

§ 2º A adequação da formação acadêmica às atividades desempenhadas pelo servidor na EMBRATUR será objeto de avaliação do Comitê Especial para a concessão da GQ a ser instituído no âmbito da Autarquia, em ato de seu dirigente máximo.

§ 3º Os cursos de especialização com carga-horária mínima de trezentas e sessenta horas-aula, em área de interesse da Autarquia, poderão ser equiparados a cursos de pós-graduação em sentido amplo, mediante avaliação do Comitê a que se refere o § 2º.

§ 4º Ao servidor com o nível de qualificação funcional previsto no § 1º será concedida a GQ na forma estabelecida em ato do dirigente máximo da EMBRATUR, observados os parâmetros e limites de:

I - vinte por cento do maior vencimento básico do cargo ocupado pelo servidor, até o limite de quinze por cento dos cargos providos de cada nível; e

II - dez por cento do maior vencimento básico do cargo ocupado pelo servidor, até o limite de trinta por cento dos cargos providos de cada nível.

§ 5º A fixação das vagas colocadas em concorrência e os critérios de distribuição, homologação, classificação e concessão da GQ serão estabelecidos em regulamento específico.

§ 6º Os quantitativos previstos no § 4º serão fixados semestralmente, considerado o total de cargos efetivos de nível superior de que trata o art. 8º, providos em 30 de junho e 31 de dezembro.

Art. 13. Ressalvado o atendimento de situações previstas em leis específicas fica vedada a cessão de servidores da EMBRATUR para outros órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, de Estados, do Distrito Federal e de Municípios, exceto nos seguintes casos:

I - para os servidores do Quadro de Pessoal da EMBRATUR: pelo prazo de cinco anos contados da data de publicação desta Medida Provisória; e

II - para servidores que vierem a ingressar no Quadro de Pessoal da EMBRATUR: durante os primeiros cinco anos de efetivo exercício.

Art. 14. São requisitos para ingresso nos cargos do Plano Especial de Cargos da EMBRATUR:

I - curso de graduação em nível superior e habilitação legal específica, se for o caso, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível superior; e

II - certificado de conclusão de ensino médio ou equivalente e habilitação legal específica, se for o caso, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível intermediário.

Da Gratificação Temporária dos Órgãos Centrais - GSISTE

Art. 15. Fica instituída a Gratificação Temporária das Unidades Gestoras dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE, devida aos titulares de cargos de provimento efetivo, regidos pela [Lei nº 8.112, de 1990](#), em efetivo exercício nas unidades gestoras centrais dos seguintes sistemas estruturados a partir do disposto no Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, enquanto permanecerem nesta condição:

I - de Planejamento e de Orçamento Federal;

II - de Administração Financeira Federal;

III - de Contabilidade Federal;

IV - de Controle Interno do Poder Executivo Federal;

V - de Informações Organizacionais do Governo Federal - SIORG;

VI - de Gestão de Documentos de Arquivo - SIGA;

VII - de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC;

VIII - de Administração dos Recursos de Informação e Informática - SISP; e

IX - de Serviços Gerais - SISG.

§ 1º Satisfeitas as condições estabelecidas no caput, a concessão da GSISTE observará o quantitativo máximo de servidores beneficiários desta gratificação, independentemente do número de servidores em exercício em cada unidade gestora, conforme disposto no Anexo VII.

§ 2º Respeitado o limite global estabelecido no Anexo VII, poderá haver alteração dos quantitativos fixados por unidade organizacional, mediante ato do Ministro de Estado ao qual esteja vinculado cada

sistema referido no caput, desde que haja compensação numérica de um inciso para outro e não acarrete aumento de despesa.

§ 3º Os servidores que fizerem jus à GSISTE que cumprirem jornada de trabalho inferior a quarenta horas semanais perceberão a gratificação proporcional à sua jornada de trabalho.

Art. 16. Os valores máximos da GSISTE são os constantes do Anexo VIII.

§ 1º O valor da GSISTE será ajustado para cada servidor que a ela fizer jus, de modo que a soma da GSISTE com a remuneração total do servidor de que trata o caput do art. 15, excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada, não seja superior ao valor estabelecido no Anexo IX desta Medida Provisória.

§ 2º A GSISTE produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2006.

§ 3º A gratificação a que se refere o caput será paga em conjunto com a remuneração devida pelo exercício de cargo ou função comissionada e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

§ 4º A GSISTE não integrará os proventos da aposentadoria e as pensões.

Art. 17. Os arts. 3º, 4º e 10 da Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, passam a vigorar com a seguinte redação, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2006:

“Art. 3º A Gratificação de Desempenho de Atividade Tributária - GDAT de que trata o art. 15 da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, devida aos integrantes das carreiras de Auditoria da Receita Federal, Auditoria-Fiscal da Previdência Social e Auditoria-Fiscal do Trabalho, é transformada em Gratificação de Atividade Tributária - GAT, em valor equivalente a setenta e cinco por cento do vencimento básico do servidor.

Parágrafo único. Aplica-se à GAT às aposentadorias e pensões.” (NR)

“Art. 4º Fica criada a Gratificação de Incremento da Fiscalização e da Arrecadação - GIFA, devida aos ocupantes dos cargos efetivos das carreiras de Auditoria da Receita Federal, Auditoria-Fiscal da Previdência Social e Auditoria-Fiscal do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.593, de 2002, no percentual de até noventa e cinco por cento, incidente sobre o maior vencimento básico de cada cargo das carreiras.

.....” (NR)

“Art. 10. ....

§ 1º Às aposentadorias e às pensões que vierem a ocorrer antes de transcorrido o período a que se refere a parte final do caput deste artigo aplica-se à GIFA no percentual de cinquenta por cento sobre o valor máximo a que o servidor faria jus se estivesse em atividade.

.....” (NR)

Art. 18. Fica acrescido à Lei nº 10.910, de 2004, o seguinte artigo:

“Art. 14-A. Excepcionalmente, com referência ao mês de junho de 2006, a parcela da GIFA vinculada à avaliação institucional das unidades da Secretaria da Receita Federal e da Secretaria da Receita Previdenciária será paga com base nos percentuais fixados para o mês de dezembro de 2005, conforme os respectivos regulamentos específicos.

§ 1º Relativamente aos meses de julho e agosto de 2006, a parcela da GIFA correspondente à avaliação individual será paga conforme a pontuação do servidor, e poderão ser antecipados até cinquenta por cento do valor máximo da parcela da GIFA vinculada à avaliação institucional, observando-se, quando àquela antecipação:

I - a existência da disponibilidade orçamentária e financeira para a realização da despesa; e

I - a compensação da antecipação concedida nos pagamentos das referidas gratificações dentro do mesmo exercício financeiro, com base na pontuação efetivamente obtida nos termos do ato que fixar as respectivas metas para aqueles meses.

§ 2º Na impossibilidade da compensação integral da antecipação concedida na forma do inciso II do § 1º deste artigo, o saldo remanescente deverá ser compensado nos valores devidos em cada mês no exercício financeiro seguinte, até a quitação do resíduo.” (NR)

Art. 19. Os Anexos VII-A e VIII-A da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, e o Anexo IV da Lei nº 11.094, de 13 de janeiro de 2005, passam a vigorar, respectivamente, na forma dos Anexos X, XI e XII desta Medida Provisória, produzindo efeitos financeiros a partir das datas neles especificadas.

Art. 20. O valor de cada ponto da Gratificação de Desempenho da Atividade de Apoio Técnico-Administrativo da Comissão de Valores Mobiliários - GDACVM, instituída pelo art. 8º da Lei nº 11.094, de 13 de janeiro de 2005, corresponderá à:

- I - R\$ 19,20 (dezenove reais e vinte centavos), a partir de 1º de julho de 2006;
- II - R\$ 19,97 (dezenove reais e noventa e sete centavos), a partir de 1º de julho de 2007;
- III - R\$ 20,77 (vinte reais e setenta e sete centavos), a partir de 1º de julho de 2008; e
- IV - R\$ 21,60 (vinte e um reais e sessenta centavos), a partir de 1º de julho de 2009.

Art. 21. A Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 60-B. A partir de 1º de julho de 2006, as gratificações a que se referem os arts. 8º, 13 e 19 desta Medida Provisória aplicam-se às aposentadorias e às pensões concedidas ou instituídas até 29 de junho de 2000, no valor correspondente a cinquenta por cento do percentual máximo aplicado ao padrão da classe em que o servidor que lhes deu origem estivesse posicionado.

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

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

Art. 22. Os valores constantes dos Anexos I, II e III da Lei nº 10.479, de 28 de junho de 2002, passam a ser os fixados, respectivamente, nos Anexos XIII, XIV e XV desta Medida Provisória, com efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2006.

Da instituição da Gratificação Específica de Apoio Técnico e Administrativo ao Serviço Exterior Brasileiro - GEASEB

Art. 23. Fica instituída a Gratificação Específica de Apoio Técnico e Administrativo ao Serviço Exterior Brasileiro - GEASEB, devida aos integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria, conforme valores estabelecidos no Anexo XVI.

#### Da Gratificação Especial de Função Militar – GEFM

Art. 24. Fica instituída a Gratificação Especial de Função Militar - GEFM, a ser paga mensal e regularmente, a partir de 1º de julho de 2006, em caráter privativo, aos militares da ativa da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos antigos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima e do antigo Distrito Federal, conforme valores estabelecidos no Anexo XVII desta Medida Provisória.

Parágrafo único. A GEFM integrará os proventos da inatividade e as pensões.

Art. 25. A ocupação dos cargos dos Planos Especiais de Cargos criados por esta Medida Provisória não representa, para qualquer efeito legal, uma descontinuidade em relação aos cargos e às atribuições atuais desenvolvidas pelos servidores ocupantes de cargos efetivos transpostos para os respectivos Planos Especiais de Cargos.

Art. 26. Cabe à SUFRAMA e à EMBRATUR implementar programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento, destinado a assegurar a profissionalização dos ocupantes dos cargos de seus Quadros de Pessoal ou daqueles que nele tenham exercício.

Parágrafo único. O programa permanente de capacitação será implementado no prazo de até um ano a contar da data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 27. Os ocupantes dos cargos efetivos dos Planos Especiais de Cargos de que tratam os art. 1º e 8º serão submetidos, periodicamente, às avaliações de desempenho, conforme disposto na legislação em vigor aplicável aos servidores públicos federais e em normas específicas a serem estabelecidas em ato dos dirigentes máximos da SUFRAMA e da EMBRATUR, respectivamente, que permitam avaliar a atuação do servidor no exercício do cargo e no âmbito de sua área de responsabilidade ou especialidade.

Art. 28. É de quarenta horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes dos Planos Especiais de Cargos de que tratam os art. 1º e 8º, ressalvadas as hipóteses amparadas em legislação específica.

Art. 29. Os titulares de cargos de provimento efetivo dos Planos Especiais de Cargos de que tratam os art. 1º e 8º ficam obrigados a ressarcir ao erário os custos decorrentes da participação em cursos ou estágios de capacitação realizados no Brasil ou no exterior, quando pagos pela SUFRAMA ou pela EMBRATUR, nas hipóteses de exoneração a pedido ou declaração de vacância antes de decorrido período igual ao de duração do afastamento.

Parágrafo único. Ato dos dirigentes máximos das Autarquias, no âmbito de suas respectivas competências, fixarão os valores das indenizações referidas no caput, respeitado o limite de despesas realizadas pelo poder público.

Art. 30. É vedada a acumulação das vantagens pecuniárias devidas aos ocupantes dos cargos dos Planos Especiais de Cargos 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 ou de classificação de cargos ou legislação específica que o contemple.

Art. 31. Sobre os valores fixados em Reais nos Anexos desta Medida Provisória incidirá o índice que vier a ser concedido a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 32. O desenvolvimento do servidor nos cargos de provimento efetivo dos Planos Especiais de Cargos criados 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 São pré-requisitos mínimos para promoção e progressão dos cargos do Plano Especial de Cargos criados por esta Medida Provisória, observado o disposto em regulamento:

I - interstício mínimo de um ano entre cada progressão;

II - experiência mínima no campo de atuação de cada cargo, fixada para promoção a cada classe subsequente à inicial.

III - avaliação de desempenho;

IV - possuir certificação em eventos de capacitação no campo de atuação do cargo, em carga horária mínima e complexidade compatíveis com o respectivo nível e classe; e

V - qualificação profissional no campo de atuação de cada cargo.

§ 3º Até que sejam regulamentadas, as progressões funcionais e as promoções dos servidores pertencentes aos Planos Especiais de Cargos criados 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. 33. Aplica-se o disposto nesta Medida Provisória aos aposentados e pensionistas, respeitada a respectiva situação na tabela remuneratória no momento da aposentadoria ou da instituição da pensão.

Art. 34. A aplicação do disposto nesta Medida Provisória aos servidores ativos, aos inativos e aos pensionistas não poderá implicar redução de remuneração de proventos e de pensões.

§ 1º Na hipótese de redução de remuneração, de provento ou de pensão, em decorrência da aplicação do disposto nesta 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 e da reorganização ou da reestruturação das carreiras, conforme o caso.

§ 2º A Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 35. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

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

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA  
*Paulo Bernardo Silva*  
*Dilma Rousseff*

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

ANEXO I  
 ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES DOS CARGOS DO  
 PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA SUFRAMA

CARGOS	CLASSE	PADRÃO
Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA	ESPECIAL	III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I

ANEXO II  
 TABELA DE CORRELAÇÃO PARA OS CARGOS DO  
 PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA SUFRAMA

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO A PARTIR DE 1º DE OUTUBRO DE 2006		
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGOS
Cargos de provimento efetivo, de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano de Classificação de Cargos - PCC, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, pertencentes ao Quadro de Pessoal da SUFRAMA	A	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA
		II	II		
		I	I		
	B	VI	VI	C	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
		C	VI		
	V		V		
	IV		IV		
	III		III		
	II		II		
	I		I		
	D	V	V	A	
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		

ANEXO III  
TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DO  
PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA SUFRAMA  
A PARTIR DE 1º DE OUTUBRO DE 2006

EM R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO		
		NÍVEL SUPERIOR	NÍVEL INTERMEDIÁRIO	NÍVEL AUXILIAR
ESPECIAL	III	3.472,34	1.980,67	1.191,15
	II	3.368,17	1.921,25	1.167,33
	I	3.199,76	1.825,19	1.120,63
C	VI	3.103,77	1.770,43	1.098,22
	V	3.010,66	1.717,32	1.076,26
	IV	2.920,34	1.665,80	1.054,73
	III	2.832,73	1.615,83	1.033,64
	II	2.747,74	1.567,35	1.012,96
	I	2.610,36	1.488,98	972,45
B	VI	2.532,05	1.444,31	953,00
	V	2.456,08	1.400,98	933,94
	IV	2.382,40	1.358,95	915,26
	III	2.310,93	1.318,19	896,95
	II	2.241,60	1.278,64	879,01
	I	2.129,52	1.214,71	843,85
A	V	2.065,64	1.178,27	826,98
	IV	2.003,67	1.142,92	810,44
	III	1.943,56	1.108,63	794,23
	II	1.885,25	1.075,37	778,34

	I	1.828,69	1.043,11	762,78
--	---	----------	----------	--------

ANEXO IV  
ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES DOS CARGOS DO  
PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA EMBRATUR

CARGOS	CLASSE	PADRÃO
Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Especial de Cargos da EMBRATUR	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 V  
TABELA DE CORRELAÇÃO PARA OS CARGOS DO  
PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA EMBRATUR

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO A PARTIR DE 1º DE OUTUBRO DE 2006		
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGOS
Cargos de provimento efetivo, de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano de Classificação de Cargos - PCC, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, pertencentes ao Quadro de Pessoal da EMBRATUR	A	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Especial de Cargos da EMBRATUR
		II	II		
		I	I		
	B	VI	VI	C	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
		C	VI		
	V		V		
	IV		IV		
	III		III		
	II		II		
	I		I		
	D	V	V	A	
		IV	IV		
III		III			
II		II			
I		I			

ANEXO VI  
TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DO  
PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA EMBRATUR  
A PARTIR DE 1º DE OUTUBRO DE 2006

EM R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO		
		NÍVEL SUPERIOR	NÍVEL INTERMEDIÁRIO	NÍVEL AUXILIAR
ESPECIAL	III	3.472,34	1.980,67	1.191,15
	II	3.368,17	1.921,25	1.167,33
	I	3.199,76	1.825,19	1.120,63
C	VI	3.103,77	1.770,43	1.098,22
	V	3.010,66	1.717,32	1.076,26
	IV	2.920,34	1.665,80	1.054,73
	III	2.832,73	1.615,83	1.033,64
	II	2.747,74	1.567,35	1.012,96
	I	2.610,36	1.488,98	972,45
B	VI	2.532,05	1.444,31	953,00
	V	2.456,08	1.400,98	933,94
	IV	2.382,40	1.358,95	915,26
	III	2.310,93	1.318,19	896,95
	II	2.241,60	1.278,64	879,01
	I	2.129,52	1.214,71	843,85
A	V	2.065,64	1.178,27	826,98
	IV	2.003,67	1.142,92	810,44
	III	1.943,56	1.108,63	794,23
	II	1.885,25	1.075,37	778,34
	I	1.828,69	1.043,11	762,78

ANEXO VII  
QUANTITATIVO MÁXIMO DE SERVIDORES QUE FAZEM JUS À GSISTE

UNIDADE ORGANIZACIONAL	NÍVEL DO CARGO			TOTAL
	SUPERIOR	INTERMEDIÁRIO	AUXILIAR	
Secretaria de Orçamento Federal - SOF/MP	1	2	1	4
Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos - SPI/MP	2	9	0	11
Secretaria do Tesouro Nacional- STN/MF	0	14	1	15
Secretaria de Gestão - SEGES/MP	4	13	0	17
Arquivo Nacional/CC/PR	113	265	7	385
Secretaria de Recursos Humanos - SRH/MP	95	117	3	215
Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação - SLTI/MP	13	23	4	40

ANEXO VIII  
VALOR MÁXIMO DA GSISTE

EM R\$

NÍVEL DO CARGO	VALOR MÁXIMO
Superior	1.620,00
Intermediário	1.140,00
Auxiliar	570,00

ANEXO IX  
VALOR MÁXIMO DA SOMA DA GSISTE COM A REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR

(excluídas as vantagens pessoais e a retribuição pelo exercício de cargo ou função comissionada)

EM R\$

NÍVEL DO CARGO	VALOR MÁXIMO
Superior	6.520,00
Intermediário	4.560,00
Auxiliar	2.280,00

## ANEXO X

(Anexo VII-A da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001)

## TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO

CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR DO CICLO DE GESTÃO, DA CVM E DA SUSEP

EM R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
			1º/07/2006	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
- Analista de Finanças e Controle - Analista de Planejamento e Orçamento - Analista de Comércio Exterior - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental - Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500 - Técnico de Planejamento e Pesquisa - Demais cargos de nível superior do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA - Inspetor e Analista da CVM - Analista Técnico da SUSEP	ESPECIAL	IV	5.632,61	5.857,91	6.092,23	6.335,92
		III	5.461,18	5.679,63	5.906,82	6.143,09
		II	5.302,12	5.514,20	5.734,77	5.964,16
		I	5.147,69	5.353,60	5.567,74	5.790,45
	C	III	4.722,65	4.911,56	5.108,02	5.312,34
		II	4.585,08	4.768,48	4.959,22	5.157,59
		I	4.451,54	4.629,60	4.814,78	5.007,37
	B	III	4.083,98	4.247,34	4.417,23	4.593,92
		II	3.965,03	4.123,63	4.288,58	4.460,12
		I	3.849,54	4.003,52	4.163,66	4.330,21
	A	III	3.737,44	3.886,94	4.042,42	4.204,12
		II	3.628,57	3.773,71	3.924,66	4.081,65
		I	3.522,88	3.663,80	3.810,35	3.962,76

## ANEXO XI

(Anexo VIII-A da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001)

## TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO

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

EM R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
			1º/07/2006	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
- Técnico de Finanças e Controle - Técnico de Planejamento e Orçamento - Cargos de nível intermediário do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA - Cargos efetivos de nível intermediário de Agente Executivo da Comissão de Valores Mobiliários - CVM e da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP e demais cargos de nível intermediário da SUSEP (atividades de controle, regulação e fiscalização dos mercados de valores mobiliários, seguros, previdência privada e capitalização do quadro permanente da CVM e da SUSEP)	ESPECIAL	IV	2.570,42	2.673,24	2.780,17	2.891,38
		III	2.495,54	2.595,36	2.699,17	2.807,14
		II	2.422,87	2.519,78	2.620,57	2.725,39
		I	2.352,30	2.446,39	2.544,25	2.646,02
	C	III	2.158,08	2.244,40	2.334,18	2.427,55
		II	2.095,20	2.179,01	2.266,17	2.356,82
		I	2.034,19	2.115,56	2.200,18	2.288,19
	B	III	1.866,23	1.940,88	2.018,52	2.099,26
		II	1.811,88	1.884,36	1.959,73	2.038,12
		I	1.759,12	1.829,48	1.902,66	1.978,77
	A	III	1.707,86	1.776,17	1.847,22	1.921,11
		II	1.658,12	1.724,44	1.793,42	1.865,16
		I	1.609,81	1.674,20	1.741,17	1.810,82

## ANEXO XII

(Anexo IV da Lei nº 11.094, de 13 de janeiro de 2005)

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

EM R\$

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO A PARTIR DE			
		1º/07/2006	1º/07/2007	1º/07/2008	1º/07/2009
A	III	1.182,20	1.229,49	1.278,67	1.329,82
	II	1.132,84	1.178,15	1.225,28	1.274,29
	I	1.085,54	1.128,96	1.174,12	1.221,08
B	VI	1.040,36	1.081,97	1.125,25	1.170,26
	V	997,03	1.036,91	1.078,39	1.121,53
	IV	955,60	993,82	1.033,57	1.074,91
	III	915,88	952,52	990,62	1.030,24
	II	877,87	912,98	949,50	987,48
	I	841,46	875,12	910,12	946,52
C	VI	824,64	857,63	891,94	927,62
	V	808,14	840,47	874,09	909,05
	IV	791,98	823,66	856,61	890,87
	III	776,14	807,19	839,48	873,06
	II	760,62	791,04	822,68	855,59
	I	745,40	775,22	806,23	838,48
D	V	730,50	759,72	790,11	821,71
	IV	715,88	744,52	774,30	805,27
	III	701,57	729,63	758,82	789,17
	II	687,54	715,04	743,64	773,39
	I	673,79	700,74	728,77	757,92

**ANEXO XIII**

(Anexo I da Lei nº 10.479, de 28 de junho de 2002)

**TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DA CARREIRA DE DIPLOMATA**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO			
		A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2006	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2007	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2008	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2009
Ministro de Primeira Classe	Ministro de Primeira Classe	5.632,61	5.857,91	6.092,23	6.335,92
Ministro de Segunda Classe	Ministro de Segunda Classe	5.468,04	5.686,76	5.914,23	6.150,80
Conselheiro	Conselheiro com CAE <sup>(1)</sup>	5.154,14	5.360,31	5.574,72	5.797,71
	Conselheiro	4.955,90	5.154,14	5.360,30	5.574,71
Primeiro Secretário	Primeiro Secretário	4.671,41	4.858,27	5.052,60	5.254,70
Segundo Secretário	Segundo Secretário com CAD <sup>(2)</sup>	4.403,26	4.579,39	4.762,57	4.953,07
	Segundo Secretário	4.275,00	4.446,00	4.623,84	4.808,79
Terceiro Secretário	Terceiro Secretário com PROFA <sup>(3)</sup>	4.150,48	4.316,50	4.489,16	4.668,73
	Terceiro Secretário	3.904,94	4.061,14	4.223,58	4.392,53

<sup>(1)</sup> CAE – Curso de Altos Estudos

<sup>(2)</sup> CAD – Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas

<sup>(3)</sup> PROFA – Programa de Formação e Aperfeiçoamento

**ANEXO XIV**

(Anexo II da Lei nº 10.479, de 28 de junho de 2002)

**TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DA CARREIRA DE OFICIAL DE CHANCELARIA**

EM R\$

VENCIMENTO BÁSICO

CARGO      CLASSE      PADRÃO

		A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2006	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2007	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2008	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2009
Oficial de Chancelaria	ESPECIAL	V	2.883,96	2.999,32	3.119,29
		IV	2.784,50	2.895,88	3.011,72
		III	2.704,66	2.812,85	2.925,36
		II	2.687,76	2.795,27	2.907,08
		I	2.655,30	2.761,51	2.871,97
		VII	2.521,57	2.622,43	2.727,33
		VI	2.494,05	2.593,81	2.697,56
		V	2.467,34	2.566,03	2.668,67
	A	IV	2.441,44	2.539,10	2.640,66
		III	2.416,25	2.512,90	2.613,42
		II	2.391,86	2.487,53	2.587,04
		I	2.368,13	2.462,86	2.561,37
	INICIAL	VIII	2.289,43	2.381,01	2.476,25
		VII	2.268,65	2.359,40	2.453,77
		VI	2.248,53	2.338,47	2.432,01
		V	2.228,98	2.318,14	2.410,86
		IV	2.209,97	2.298,37	2.390,30
		III	2.105,93	2.190,17	2.277,77
		II	2.090,45	2.174,07	2.261,03
		I	2.075,41	2.158,43	2.244,76

## ANEXO XV

(Anexo III da Lei nº 10.479, de 28 de junho de 2002)

## TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DA CARREIRA DE ASSISTENTE DE CHANCELARIA

EM R\$

			VENCIMENTO BÁSICO			
CARGO	CLASSE	PADRÃO	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2006	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2007	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2008	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2009
Assistente de Chancelaria	ESPECIAL	V	1.169,65	1.216,44	1.265,09	1.315,70
		IV	1.091,55	1.135,21	1.180,62	1.227,85
		III	1.051,48	1.093,54	1.137,28	1.182,77
		II	1.013,03	1.053,55	1.095,69	1.139,52
		I	1.006,73	1.047,00	1.088,88	1.132,43
		VII	888,93	924,49	961,47	999,93
		VI	857,35	891,64	927,31	964,40
		V	827,06	860,14	894,55	930,33
	A	IV	798,21	830,14	863,34	897,88
		III	770,45	801,27	833,32	866,65
		II	743,98	773,74	804,69	836,88
		I	718,58	747,32	777,22	808,30
	INICIAL	VIII	653,95	680,11	707,31	735,60
		VII	632,33	657,62	683,93	711,29
		VI	611,68	636,15	661,59	688,06
		V	591,89	615,57	640,19	665,80
		IV	572,88	595,80	619,63	644,41
		III	495,81	515,64	536,27	557,72
		II	480,78	500,01	520,01	540,81
		I	466,4	485,06	504,46	524,64

## ANEXO XVI

GRATIFICAÇÃO ESPECÍFICA DE APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO AO SERVIÇO EXTERIOR  
BRASILEIRO - GEASEB

EM R\$

CLASSE	VALOR DA GEASEB A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2006
--------	---

ESPECIAL	450,00
A	400,00
INICIAL	300,00

ANEXO XVII  
VALORES DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL DE FUNÇÃO MILITAR - GEFM

a) Quadro I

OFICIAIS	POSTO	VIGÊNCIA	
		1º JUL 2006	1º DEZ 2006
SUPERIORES	CORONEL	1.328,97	2.163,28
	TENENTE CORONEL	1.278,32	2.080,83
	MAJOR	1.087,82	1.770,74
INTERMEDIÁRIOS	CAPITÃO	895,72	1.458,04
SUBALTERNOS	PRIMEIRO TENENTE	745,27	1.213,15
	<b>SEGUNDO TENENTE</b>	693,89	1.129,51

b) Quadro II

PRAÇAS	GRADUAÇÃO	VIGÊNCIA	
		1º JUL 2006	1º DEZ 2006
ESPECIAIS	ASPIRANTE A OFICIAL	606,65	987,50
	CADETE - ÚLTIMO ANO	227,86	370,91
	CADETE - DEMAIS ANOS	180,07	293,11
GRADUADAS	SUBTENENTE	589,83	960,11
	<b>PRIMEIRO SARGENTO</b>	521,99	849,69
	SEGUNDO SARGENTO	418,01	680,43
	TERCEIRO SARGENTO	379,28	617,39
	CABO	293,72	478,11
DEMAIS PRAÇAS	SOLDADO PRIMEIRA CLASSE	266,12	433,19
	SOLDADO SEGUNDA CLASSE	180,07	293,11

E.M.I. Nº 111 - 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 do Plano Especial de Cargos da Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA;

II - a criação do Plano Especial de Cargos do Instituto Brasileiro de Turismo - EMBRATUR;

III - a instituição da Gratificação Temporária das Unidades Gestoras dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE;

IV - a alteração de dispositivos da Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, que dispõe, entre outros assuntos, sobre a reestruturação da remuneração dos cargos das carreiras de Auditoria da Receita Federal, Auditoria-Fiscal da Previdência Social e Auditoria-Fiscal do Trabalho;

V - a alteração dos Anexos VII-A e VIII-A da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, bem como do Anexo IV da Lei nº 11.094, de 13 de janeiro de 2005, que fixam os valores do vencimento básico de cargos de nível superior e intermediário do Ciclo de Gestão, da CVM e da SUSEP e do cargo de nível intermediário de Auxiliar de Serviços Gerais da CVM; e a alteração do valor do ponto da Gratificação de Desempenho da Atividade de Apoio Técnico-Administrativo da Comissão de Valores Mobiliários - GDACVM, devida aos ocupantes dos cargos de Auxiliar de Serviços Gerais da CVM.

VI - a alteração de dispositivo da Lei nº 10.479, de 28 de junho de 2002, que dispõe sobre a remuneração dos integrantes das Carreiras de Diplomacia, Oficial de Chancelaria e Assistente de Chancelaria e dá outras providências, e a instituição da Gratificação Específica de Apoio Técnico e Administrativo ao Serviço Exterior Brasileiro - GEASEB;

VII - A instituição da Gratificação Especial de Função Militar - GEFM, devida aos militares da ativa da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos antigos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima e do antigo Distrito Federal.

2. A proposta é parte de um conjunto de medidas que vêm sendo implementadas pelo governo federal, em continuidade à política de melhoria salarial, 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 e das carreiras objeto da proposta, em consonância com os parâmetros estabelecidos no art. 39, § 1º, da Constituição Federal.

3. Em relação à criação do Plano Especial de Cargos da Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA e do Plano Especial de Cargos do Instituto Brasileiro de Turismo - EMBRATUR, a proposta tem por objetivo fortalecer seus Quadros de Pessoal de modo a propiciar a recomposição de sua força de trabalho, com vistas a garantir a capacidade operacional destas autarquias, à vista das demandas que lhes são impostas.

4. A SUFRAMA, autarquia, criada pelo Decreto-lei nº 288, de 28 de fevereiro de 1967, e vinculada ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, tem como finalidade promover o desenvolvimento sócio-econômico, de forma sustentável, na sua área de atuação, mediante geração, atração e consolidação de investimentos, apoiado em capacitação tecnológica, visando a inserção internacional competitiva, por meio de ações de (a) identificação de oportunidades com vistas a atração de empreendimentos para a região; (b) identificação e estímulo aos investimentos públicos e privados em infra-estrutura; (c) estímulo e fortalecimento dos investimentos na formação de capital intelectual e em ciência, tecnologia e inovação pelos setores público e privado; (d) intensificação do processo de articulação e de parceria com órgãos e entidades públicas e privadas; (e) estímulo às ações de comércio exterior; e (f) administração e concessão de incentivos fiscais.

5. A EMBRATUR, autarquia especial vinculada ao Ministério do Turismo, é responsável pela promoção do Brasil no exterior. O turismo tem uma importância estratégica

para esse governo dada a contribuição que pode trazer enquanto fonte de geração de divisas e empregos para a economia nacional.

6. O modelo do plano especial de cargos adotado para estas duas autarquias é o aplicado a outras unidades organizacionais no âmbito da Administração Pública Federal, com as adaptações necessárias para atender às suas especificidades.

7. A implementação do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA, a partir de 1º de outubro de 2006, alcança em seus efeitos 416 servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão, com impacto da ordem de R\$ 4,11 milhões em 2006 e de R\$ 13,4 milhões nos exercícios de 2007 e 2008, quando estará anualizado.

8. Quanto ao Plano Especial de Cargos da EMBRATUR, a partir de 1º de outubro de 2006, alcança em seus efeitos 262 servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão, com impacto da ordem de R\$ 2,24 milhões em 2006 e de R\$ 7,29 milhões em cada um dos dois exercícios subsequentes.

9. A instituição da Gratificação Temporária das Unidades Gestoras dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE objetiva propiciar a formação e a consolidação de um corpo técnico especializado nos órgãos centrais dos sistemas estruturadores da Administração Pública federal. A proposta irá produzir efeitos mais especificamente nos sistemas que não dispõem de quadros ou carreiras específicas vinculados aos órgãos centrais para o desenvolvimento de suas ações, como é o caso dos Sistemas de Informações Organizacionais do Governo Federal - SIORG, de Gestão de Documentos e Arquivo - SIGA, de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, de Administração dos Recursos de Informação e Informática - SISP e de Serviços Gerais - SISG. Cabe registrar que, dada a sua natureza específica e temporária a gratificação só é devida aos servidores em atividade e não é incorporada aos proventos da aposentadoria e às pensões.

10. Os quadros atuais desses órgãos centrais encontram-se com elevado déficit de pessoal, o que compromete a capacidade operacional dos sistemas. A busca de profissionais especializados por parte dos órgãos setoriais e seccionais desses sistemas, aliado à falta de incentivos para a assunção de atividades de elevado nível de responsabilidade e abrangência têm sido fatores decisivos para o crescente agravamento da atual situação.

11. Assim, a proposta visa, precipuamente, ao fortalecimento dos órgãos centrais desses sistemas, por meio da criação de incentivo que propicie atividade compatível com o nível de qualificação e especialização exigido desses profissionais, cuja atuação envolve, além da execução e trabalhos especializados, a implementação contínua de novas ações e a orientação às demais unidades que compõem os sistemas.

12. A implementação dessa proposta, a partir de 1º de julho de 2006, alcança em seus efeitos 687 servidores que se encontram em atividade, com impacto da ordem de R\$ 7,7 milhões em 2006 e de R\$ 14,4 milhões nos exercícios de 2007 e 2008, quando estará anualizado.

13. Para as carreiras de Auditoria da Receita Federal, Auditoria-Fiscal da Previdência Social e Auditoria-Fiscal do Trabalho propõe-se alteração da atual sistemática de cálculo da Gratificação de Atividade Tributária - GAT. Com a implementação dessa proposta, a GAT, cujo valor atual é composto pelo somatório de um percentual incidente sobre o vencimento básico do

servidor e um percentual incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, passará a corresponder a um percentual do vencimento básico do servidor. Além disso, a proposta promove alteração dos níveis remuneratórios atuais, com majoração dos percentuais da GAT e da Gratificação de Incremento da Fiscalização e da Arrecadação - GIFA, bem como aumento do percentual da GIFA devida aos aposentados e pensionistas nos casos em que o servidor tenha percebido a referida gratificação quando se encontrava em atividade por período inferior a 60 meses.

14. A implementação dessa medida, a partir de 1º de julho de 2006, alcança 52.408 servidores ativos, aposentados e beneficiários de pensão, com impacto de 1,25 bilhões em 2006 e de 2,32 bilhões em cada um dos dois exercícios subsequentes.

15. Para os servidores integrantes dos cargos das Carreiras de Finanças e Controle, Planejamento e Orçamento, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e Analista de Comércio Exterior; dos cargos de Técnico de Planejamento e Pesquisa e demais cargos de nível superior e intermediário do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, Inspetor e Analista da Comissão de Valores Mobiliários - CVM, Analista Técnico da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP; dos cargos efetivos de nível intermediário de Agente Executivo da CVM e da SUSEP, demais cargos de nível intermediário da SUSEP e do cargo de nível intermediário de Auxiliar de Serviços Gerais da CVM, a proposta consiste em alteração do nível remuneratório, mediante aumento do vencimento básico, a ser implementado de forma gradual, em 4 parcelas, a partir de julho de 2006. Para o Auxiliar de Serviços Gerais da CVM, propõe-se, ainda, a elevação do valor do ponto da Gratificação de Desempenho da Atividade de Apoio Técnico-Administrativo da Comissão de Valores Mobiliários - GDACVM. Para os aposentados e pensionistas das referidas carreiras e cargos propõe-se, de forma similar ao tratamento dado àqueles pertencentes às carreiras de auditoria, aumento do percentual da respectiva gratificação de desempenho nos casos em que o servidor tenha percebido a referida gratificação quando se encontrava em atividade por período inferior a 60 meses.

16. Para o Ciclo de Gestão, a implementação dessa proposta, a partir de 1º de julho de 2006, alcança em seus efeitos 8.831 servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão com impacto da ordem de R\$ 111,05 milhões em 2006; R\$ 230,41 milhões em 2007; R\$ 275,91 milhões em 2008, R\$ 323,23 milhões em 2009 e 345,49 milhões em 2010, quando a despesa estará anualizada.

17. Para os servidores pertencentes aos quadros de pessoal da SUSEP e da CVM, a implementação dessa proposta, a partir de 1º de julho de 2006, alcança em seus efeitos 1.177 servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão com impacto da ordem de R\$ 13,29 milhões em 2006; R\$ 27,51 milhões em 2007; R\$ 32,84 milhões em 2008, R\$ 38,37 milhões em 2009 e 40,98 milhões em 2010, quando a despesa estará anualizada.

18. Em relação às Carreiras do Serviço Exterior Brasileiro, a proposta promove majoração do vencimento básico das Carreiras de Diplomacia, Oficial de Chancelaria e Assistente de Chancelaria e institui a Gratificação Específica de Apoio Técnico e Administrativo ao Serviço Exterior Brasileiro - GEASEB para os integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria, igualmente a ser implementado de forma gradual, em 4 parcelas, a partir de julho de 2006.

19. A implementação dessa medida, a partir de 1º de julho de 2006, alcança 3.917 servidores ativos, aposentados e beneficiários de pensão, com impacto de R\$ 29,26 milhões em

2006 e de R\$ 59,38 milhões em 2007, R\$ 68,82 milhões em 2008, R\$ 78,67 milhões em 2009 e R\$ 83,29 milhões em 2010, quando a despesa estará anualizada.

20. Para os militares da ativa da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos antigos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima e do antigo Distrito Federal, propõe-se promover melhoria remuneratória com a instituição da Gratificação Especial de Função Militar - GEFM.

21. A implementação dessa medida, a partir de 1º de julho de 2006, alcança 15.282 militares da ativa, da reserva e pensionistas. O acréscimo da despesa será da ordem de R\$ 67,27 milhões no exercício de 2006 e de 172,51 milhões em cada um dos dois exercícios subsequentes.

22. 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 concessão de melhoria remuneratória para os referidos cargos e carreiras do Poder Executivo, ainda este ano, conforme compromisso firmado pelo governo. Neste sentido, faz-se necessária a edição de Medida Provisória que promova as reestruturações e alterações das estruturas e composições salariais dos cargos e das carreiras do Poder Executivo Federal constantes dessa proposta, sob pena de causar sérios prejuízos aos servidores e à Administração Pública Federal, no tocante à manutenção e recomposição da força de trabalho em áreas de interesse estratégico para o Estado.

23. O impacto orçamentário-financeiro total das medidas ora propostas é de R\$ 1,48 bilhões em 2006; de R\$ 2,84 bilhões em 2007; de R\$ 2,90 bilhões em 2008; de R\$ 2,96 bilhões em 2009; e de R\$ 2,99 bilhões em 2010 e nos exercícios subsequentes, quando a despesa estará anualizada.

24. 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.

25. 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.

26. Finalmente, convém registrar que a presente proposta foi elaborada com estrita observância aos princípios constitucionais e à legislação que rege as atividades da Administração Pública, dentre os quais se destacam: (a) o ingresso em cargos públicos mediante aprovação em concurso público; (b) os valores das remunerações não superiores ao limite estipulado no art. 37, inciso XI, da Constituição Federal; (c) a fixação dos vencimentos de acordo com a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes das Carreiras; (d) a irredutibilidade da remuneração; e (e) a não vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para efeito de remuneração.

27. 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*  
EMI-MP 302(L4)

### 1. Síntese do problema da situação que reclama providências

Necessidade de se promover a revisão da estrutura e alteração da remuneração de cargos e carreiras 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 e das carreiras alcançados pela proposta.

### 2. Soluções e providências contidas no ato normativo ou na medida proposta

I - criação do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA e do Plano Especial de Cargos da EMBRATUR, com nova composição remuneratória, com vistas à fortalecer os quadros de pessoal dessas entidades;

II - instituição da Gratificação Temporária das Unidades Gestoras dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE, destinada a servidores em exercício nos órgãos centrais dos sistemas estruturadores da Administração Pública federal, com vistas à consolidação de seus quadros de pessoal e ao fortalecimento desses órgãos centrais;

III - melhoria remuneratória das carreiras de Auditoria da Receita Federal, Auditoria-Fiscal da Previdência Social e Auditoria-Fiscal do Trabalho, por meio de alteração da atual sistemática de cálculo da Gratificação de Atividade Tributária - GAT e de alteração dos percentuais da GAT e da Gratificação de Incremento da Fiscalização e da Arrecadação - GIFA; bem como aumento do percentual da GIFA devida aos aposentados e pensionistas nos casos em que o servidor tenha percebido a referida gratificação quando se encontrava em atividade por período inferior a 60 meses;

IV - melhoria remuneratória das carreiras e cargos do Ciclo de Gestão, da CVM e da SUSEP, por meio de aumento do vencimento básico e de aumento do valor do ponto da Gratificação de Desempenho da Atividade de Apoio Técnico-Administrativo da Comissão de Valores Imobiliários - GDACVM, devida aos ocupantes do cargo de nível intermediário de Auxiliar de Serviços Gerais da CVM, bem como aumento do percentual da respectiva gratificação de desempenho devida aos aposentados e pensionistas nos casos em que o servidor tenha percebido a referida gratificação quando se encontrava em atividade por período inferior a 60 meses;

V - melhoria remuneratória das carreiras do Serviço Exterior Brasileiro, por meio de aumento do vencimento básico e pela instituição da Gratificação Específica de Apoio Técnico e Administrativo ao Serviço Exterior Brasileiro - GEASEB, devida aos integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria;

VI - melhoria remuneratória para os militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos antigos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima e do antigo Distrito Federal, com a instituição da Gratificação Especial de Função Militar - GEFM.

### 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-financeiro total das medidas ora propostas é de R\$ 1,48 bilhões em 2006; de R\$ 2,84 bilhões em 2007; de R\$ 2,90 bilhões em 2008; de R\$ 2,96 bilhões em 2009; e de R\$ 2,99 bilhões em

2010 e nos exercícios subsequentes, quando a despesa estará anualizada.

### 5. Razões que justificam a urgência

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 concessão de melhoria remuneratória para os referidos cargos e carreiras do Poder Executivo, ainda este ano, conforme compromisso firmado pelo governo. Neste sentido, faz-se necessária a edição de Medida Provisória que promova as reestruturações e alterações das estruturas e composições salariais dos cargos e das carreiras do Poder Executivo Federal constantes desta proposta, sob pena de causar sérios prejuízos aos servidores e à Administração Pública Federal, no tocante à manutenção e recomposição da força de trabalho 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 302, DE 29 DE JUNHO DE 2006.

Dispõe sobre a criação dos Planos Especiais de Cargos da SUFRAMA e da EMBRATUR, e da Gratificação Temporária dos Órgãos Centrais - GSISTE; a alteração de dispositivos da Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, que dentre outras providências reestrutura a remuneração dos cargos das carreiras de Auditoria da Receita Federal, de Auditoria-Fiscal da Previdência Social e de Auditoria-Fiscal do Trabalho, da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, que dispõe sobre a criação, reestruturação e organização de carreiras, cargos

e funções comissionadas técnicas no âmbito da 23. Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e da Lei nº 10.479, de 28 de junho de 2002, que dispõe sobre a remuneração dos integrantes das carreiras de Diplomata, Oficial de Chancelaria e Assistente de Chancelaria; a instituição da Gratificação Específica de Apoio Técnico e Administrativo ao Serviço Exterior Brasileiro - GEASEB; a instituição da Gratificação Especial de Função Militar - GEFM; e dá outras providências.

(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**

No art. 32, § 2º,

**onde se lê:** “São pré-requisitos mínimos para promoção e progressão dos cargos do Plano Especial de Cargos criados por esta Medida Provisória, observado o disposto em regulamento:”

**leia-se:** “São pré-requisitos mínimos para promoção e progressão dos cargos dos Planos Especiais de Cargos criados por esta Medida Provisória, observado o disposto em regulamento:”