

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 341/2006

Altera as Leis nºs 9.657, de 3 de junho de 1998, 10.480, de 2 de julho de 2002, 11.314, de 3 de julho de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 11.355, 11.356, 11.357 e 11.358, de 19 de outubro de 2006, 8.025, de 12 de abril de 1990, e 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências.

EMENDA ADITIVA Nº

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo a esta Medida Provisória, com o seguinte texto:

Art. Os arts. 1º, 3º, 4º e 10, e os anexos I e II 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 janeiro de 2008:

“Art. 1º As carreiras de Auditoria da Receita Federal, Auditoria-Fiscal da Previdência Social e Auditoria-Fiscal do Trabalho compõem-se de cargos efetivos estruturados nas classes especial, primeira e segunda, compreendendo, a 1ª (primeira), 2 (dois) padrões, e, as 2 (duas) últimas, 3 (três), na forma do Anexo I desta Lei.

Parágrafo único. Os cargos efetivos de Técnico da Receita Federal, Auditor-Fiscal da Receita Federal, Auditor-Fiscal da Previdência Social e Auditor-Fiscal do Trabalho, estruturados na forma do caput, têm a sua correlação estabelecida no Anexo II desta Lei.” (NR)

“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)

ANEXO I
ESTRUTURA DE CARGOS

CARGOS	CLASSE	PADRÃO
Auditor-Fiscal da Receita Federal Técnico da Receita Federal Auditor-Fiscal da Previdência Social Auditor-Fiscal do Trabalho	ESPECIAL	II
		I
	PRIMEIRA	III
		II
		I
	SEGUNDA	III
		II
		I

ANEXO II
TABELAS DE VENCIMENTO BÁSICO E TABELA DE CORRELAÇÃO

a. Cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal, Auditor-Fiscal da Previdência Social e Auditor-Fiscal do Trabalho

CATEGORIA	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
ESPECIAL	II	4.934,22
	I	4.790,50
PRIMEIRA	III	4.650,97
	II	4.515,52

	I	4.142,67
	III	4.022,00
SEGUNDA	II	3.904,86
	I	3.791,13

b. Cargo de Técnico da Receita Federal

CATEGORIA	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
ESPECIAL	II	2.561,11
	I	2.486,51
PRIMEIRA	III	2.414,09
	II	2.343,78
	I	2.150,25
SEGUNDA	III	2.087,61
	II	2.026,83
	I	1.967,78

c. Tabela de correlação para os cargos de Técnico da Receita Federal, Auditor-Fiscal da Receita Federal, Auditor-Fiscal da Previdência Social e Auditor-Fiscal do Trabalho

SITUAÇÃO ANTERIOR		SITUAÇÃO NOVA	
CATEGORIA	PADRÃO	PADRÃO	CATEGORIA
ESPECIAL	IV	II	ESPECIAL
	III	I	
	II	III	PRIMEIRA
	I	II	
B	IV	I	SEGUNDA
	III	III	
	II	II	
	I	I	
A	V		

	IV	
	III	
	II	
	I	

JUSTIFICATIVA

A atual estrutura dos cargos das carreiras do grupo Auditoria possui um elevado número de padrões, 13 (treze), no total, o que não é bom, pois torna muito demorado o processo de progressão e promoção do servidor na carreira. Esta demora é desestimulante para o servidor recém-ingressado, e até para os que almejam ingressar em um dos cargos dessas carreiras. Também, as reestruturações promovidas nos últimos anos, por terem adotado uma estrutura com muitos padrões, acabaram gerando um enorme fosso salarial entre servidores com uma pequena diferença de tempo de serviço.

A emenda aqui apresentada propõe amenizar este problema através da redução do número de padrões para 8 (oito). Para a Administração Pública Federal, pode-se afirmar que a relação custo-benefício da sua implementação é alta, pois os novos servidores teriam mais estímulo e as carreiras atingidas elevariam significativamente o seu nível de atratividade a um custo baixo, dado o pequeno número de servidores hoje pertencentes aos padrões da classe inicial.

Em face do exposto, contamos com a colaboração dos nobres e ilustres pares na aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de fevereiro de 2.006.

DEPUTADO TARCÍSIO ZIMMERMANN – PT/RS