

MPV - 369

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

00036

Data 14/05/2007	Proposição Medida Provisória nº 369, de 2007			
Autor DEPUTADA ANDREA ZITO			Nº do prontuário	
<input type="checkbox"/> 1. Supressiva <input type="checkbox"/> 2. Substitutiva <input type="checkbox"/> 3. Modificativa <input checked="" type="checkbox"/> 4. Aditiva <input type="checkbox"/> 5. Substitutivo global				
Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

EMENDA ADITIVA

Acrescentem-se os seguintes artigos à Medida Provisória nº 369, de 2007, renumerando-se os demais:

Art. 15. Fica criado o Plano de Cargos e Salários de Especialista em Recursos Humanos, composta pelos cargos de: Analista em Recursos Humanos, Nível Superior, Técnico em Recursos Humanos, Nível Intermediário, e Suporte em Recursos Humanos, Nível Auxiliar, abrangendo os cargos instituídos pela Lei nº 5.645/70, de 10 de dezembro de 1970, e aos alcançados pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, cujos ocupantes encontrem-se em efetivo exercício na Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento, e Gestão, órgão central, e nos órgãos setoriais e seccionais do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

§ 1º Os servidores das demais carreiras, ocupantes de cargos efetivos que compõem a administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em exercício nas unidades de Recursos Humanos, poderão integrar este Plano mediante opção, exceto os cargos destinados à segurança pública em conformidade com o art. 144, da Constituição Federal de 1988, Magistério amparado pela Lei nº 7.596/87 e os integrantes dos Quadros dos Ministérios Públicos.

§ 2º Os cargos integrantes deste Plano, serão vinculados ao Órgão Central do SIPEC.

Art. 16. Os cargos a que se refere o art. 1º estão agrupados em classes e padrões, conforme estabelecido nos Anexos I, II e III desta Medida Provisória, vedando-se a modificação do nível de escolaridade do cargo em razão do enquadramento feito.

Parágrafo único. Sem prejuízo do disposto no caput, fica criado na Administração Pública federal, direta, autárquica e fundacional, o quantitativo de cargos relacionados nos incisos I, II e III, desta Medida Provisória, devendo posteriormente ser remanejados para os órgãos setoriais e seccionais, pelo Órgão Central do SIPEC, visando suprir as necessidades de pessoal.

I - 1.200 (mil e duzentos) cargos efetivos de Analista em RH;

II - 2.000 (dois mil) cargos efetivos de Técnico em RH;

III - 1.000 (mil) cargos efetivos de Suporte em RH.



DE2RFA7D54

Art. 17. São atribuições dos ocupantes dos cargos integrantes deste Plano, no exercício da competência do Órgão Central, sem que haja a perda das atribuições dos cargos de origem:

I – em caráter privativo:

- a) normatização e orientação aos órgãos setoriais e seccionais do SIPEC, por meio de atos normativos quanto à aplicabilidade das legislações vigentes;
- b) adequação, acompanhamento e controle do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos do SIPEC;
- c) capacitação dos servidores integrantes deste Plano, quanto à aplicação da legislação, e a operacionalização dos sistemas informatizados de recursos humanos;
- d) auditamento dos órgãos setoriais e seccionais, visando à uniformização e aplicação das Legislações;

II – em caráter geral, aos demais órgãos do SIPEC:

- a) aplicação da legislação de Recursos Humanos;
- b) estímulo e difusão de tecnologias, informação e capacitação.

Art. 18. O ingresso nos cargos integrantes deste Plano de Cargos e Salários, far-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos para o padrão inicial da classe inicial do respectivo cargo.

Parágrafo único. O órgão central poderá incluir como etapa do concurso público, programa de formação de caráter eliminatório e classificatório ou eliminatório.

Art. 19. São requisitos de escolaridade para ingresso:

I - para o cargo de Analista em Recursos Humanos, diploma de conclusão de curso superior, em nível de graduação, com habilitação legal específica;

II - para o cargo de Técnico em Recursos Humanos, certificado de conclusão de ensino médio e/ou, se for o caso, habilitação legal específica;

III - para o cargo de Suporte em Recursos Humanos, certificado de conclusão do ensino fundamental, e/ou, se for o caso, habilitação legal específica;

§ 1º Além dos requisitos previstos neste artigo, poderá ser exigida formação especializada, experiência e registro profissional dispostos em lei.

§ 2º É vedado o desempenho de atribuições diversas daquelas fixadas para o cargo para o qual o servidor foi aprovado.

Art. 20. Os ocupantes dos cargos deste Plano cumprirão jornada de trabalho fixado em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica à duração de trabalho estabelecido em leis especiais.

Art. 21. O desenvolvimento dos servidores neste Plano, dar-se-á mediante progressão funcional e promoção.



§ 1º A progressão funcional é a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte, dentro de uma mesma classe, observado o interstício mínimo de um ano, e dar-se-á em épocas e sob critérios fixados em regulamento, de acordo com resultado de avaliação formal de desempenho.

§ 2º A promoção é a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observado o interstício mínimo de um ano em relação à progressão funcional imediatamente anterior, e dependerá cumulativamente do resultado de avaliação formal do desempenho e da participação em curso de aperfeiçoamento, ação ou programa de capacitação, na forma prevista em regulamento.

§ 3º Os critérios de avaliação dos integrantes deste Plano, serão aplicados e ponderados em conformidade com as características das funções exercidas, sendo considerado insuficiente, para obtenção de promoção por merecimento, o desempenho apurado em avaliação que comprove o não atendimento, de forma habitual, de qualquer dos requisitos previstos no § 1º.

§ 4º para a avaliação anual de desempenho para a progressão e promoção, deverão ser observados os critérios estabelecidos em regulamento.

Art. 22. Atendendo o disposto no artigo 6º, o órgão Central do SIPEC, responsável pelo Sistema de Administração de Pessoal – SIAPE ficará responsável em adequar o sistema para atender o estabelecido no Artigo 37 da Constituição Federal de 1988 e Emenda Constitucional nº 34, de 2001.

Art. 23. A remuneração dos cargos previsto neste plano, é composta pelo vencimento básico do cargo e pela Gratificação de Desempenho pelas Atividades de Recursos Humanos - GDARH, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

Art. 24. Os vencimentos básicos dos cargos previsto neste plano são os constantes dos Anexos I, II e III desta Medida Provisória.

Art. 25. A Gratificação de Desempenho pelas Atividades de Recursos Humanos - GDARH será calculada mediante a aplicação do percentual de 40% (quarenta por cento), incidente sobre o vencimento básico estabelecido nos Anexos I, II e III desta Medida Provisória.

§ 1º Os servidores detentores de cargos efetivos integrantes deste plano, que perceberem integralmente a retribuição do cargo em comissão, não perceberão a gratificação de que trata este artigo.

§ 2º Os servidores ocupantes de cargo em comissão sem vínculo efetivo com a Administração Pública não perceberão a gratificação de que trata este artigo.

§ 3º Os servidores integrante desta Carreira, quando cedido, com fundamento nos incisos I e II do caput do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não perceberão, durante o afastamento, a gratificação de que trata este artigo, salvo na hipótese de cessão para órgãos do Poder Executivo, onde seu exercício seja nas unidades de Recursos Humanos e, na condição de optante pela remuneração do cargo efetivo.



DC2BEA7D54

Art. 26. Os atuais ocupantes dos cargos de níveis superior, intermediário e auxiliar, serão alocados nas tabelas constantes nos Anexos I, II e III, observado o nível de escolaridade do cargo que atualmente ocupam.

Art. 27. Após o enquadramento, nos casos de vacância, os cargos serão automaticamente remanejados para o Órgão Central do SIPEC.

Art. 28. Fica vedado o recebimento cumulativo da Gratificação de que trata o art. 23, desta Medida Provisória, com as gratificações de desempenho profissional e a Gratificação Temporária dos Órgãos Centrais - GSIST, devida aos servidores do Órgão Central do SIPEC.

Art. 29. Fica assegurado aos servidores enquadrados neste Plano, os adicionais de tempo de serviço já adquiridos, calculados com base na tabela de vencimento constante dos Anexos I, II e III.

Art. 30. Os servidores alcançados por esta Medida Provisória, perceberão um Adicional de Qualificação - AQ, que incidirá sobre o vencimento básico nas seguintes bases:

NÍVEL	15%	20%	25%
NS	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
NI	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO
NA	NÍVEL MÉDIO	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO

Parágrafo único. O Adicional de Qualificação - AQ somente será considerado no cálculo dos proventos e das pensões, se o título ou o diploma forem anteriores à data da inativação e desde que a aposentadoria seja concedida com base na última remuneração da atividade.

Art. 31. Após a edição desta Medida Provisória, no caso de servidores redistribuídos, removidos ou colocados à disposição para a área de Recursos Humanos, permanecerão com as vantagens do plano de cargos do qual fazem parte, sendo-lhes vedado o enquadramento, ou qualquer vantagem concedida por este plano.

Art. 32. Os servidores detentores de cargos efetivos alcançados por esta medida Provisória, tendo preenchido as condições para aposentação, aplica-se às regras previstas na Constituição Federal de 1988, com a nova Redação dada pela EC 41/2003 e EC 47/2005.

Art. 33. Aos servidores enquadrados neste plano, é facultado optarem dentro do prazo de 60 (sessenta) dias para o retorno à situação anteriormente constituída, sendo esta opção de caráter irrevogável.

Art. 34. O enquadramento para os cargos previsto neste plano, não representa para qualquer efeito legal, descontinuidade das atividades desenvolvidas pelos servidores ocupantes dos cargos anteriormente ocupados.

Art. 35. Na hipótese de redução de remuneração dos ocupantes dos cargos de que trata esta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal

nominalmente identificada, a ser absorvida por ocasião de reorganização, reestruturação ou tabela remuneratória, da concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza ou progressões e promoções.

Art. 36. As despesas com o pessoal alcançado por esta Medida Provisória correrão à conta das atuais dotações orçamentárias dos órgãos e entidades de origem do servidor, até a destinação de recursos específicos no orçamento do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão.

ANEXOS

ANEXO I – CARGO DE ANALISTA EM RECURSOS HUMANOS – NÍVEL SUPERIOR

CARREIRA	CLASSE	SIT. ANTERIOR	CLASSE	SIT. ATUAL	VENCIMENTO
Analista em Recursos Humanos	A	III	S	III	4.959,69
		II		II	4.810,90
		I		I	4.666,57
	B	VI	A	VI	4.526,58
		V		V	4.390,78
		IV		IV	4.259,06
		III		III	4.131,28
		II		II	4.007,34
		I		I	3.887,12
		VI		VI	3.750,71
	C	V	B	V	3.657,40
		IV		IV	3.547,67
		III		III	3.441,24
		II		II	3.338,01
		I		I	3.237,87
		V		V	3.140,73
	D	IV	C	IV	3.046,51
		III		III	2.955,11
		II		II	2.866,46
		I		I	2.780,42

ANEXO II – CARGO DE TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS –



* PRODEA 7051 *

NÍVEL INTERMEDIÁRIO

CARREIRA	CLASSE	SIT. ANTERIOR	CLASSE	SIT. ATUAL	VENCIMENTO
Técnico em Em RH	A	III	S	III	3.237,87
		II		II	3.140,73
		I		I	3.046,51
	B	VI	A	VI	2.955,11
		V		V	2.866,46
		IV		IV	2.780,42
		III		III	2.697,03
		II		II	2.616,14
		I		I	2.537,66
		VI		VI	2.461,53
	C	V	B	V	2.387,68
		IV		IV	2.316,05
		III		III	2.246,57
		II		II	2.179,17
		I		I	2.113,80
		V		V	2.050,39
	D	IV	C	IV	1.988,87
		III		III	1.929,21
		II		II	1.871,33
		I		I	1.815,19

[Handwritten mark]



* 19700717051 *