

Senhores Membros do Congresso Nacional,

Nos termos do artigo 62 da Constituição, submeto à elevada deliberação de Vossas Excelências o texto da Medida Provisória nº 431, de 14 de maio de 2008, que “Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, da Carreira de Magistério Superior, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, de que trata a Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003, do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, de que trata a Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, da Carreira de Perito Federal Agrário, de que trata a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de que trata a Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, de que trata a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001 e a Lei nº 10.883, de 16 de junho 2004, dos Cargos de Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal, Agente de Atividades Agropecuárias, Técnico de Laboratório e Auxiliar de Laboratório do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, de que tratam respectivamente as Leis nºs 11.090, de 2005 e 11.344, de 8 de setembro de 2006, dos Empregos Públicos de Agentes de Combate às Endemias, de que trata a Lei nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, da Carreira de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata a Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, da Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde – GDASUS, do Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas – PCCHFA, do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e do Plano de Carreira do Ensino Básico Federal, fixa o escalonamento vertical e os valores dos soldos dos militares das Forças Armadas, altera a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências”.

Brasília, 14 de maio de 2008.

Congresso Nacional
Secretaria de Coordenação
Legislativa do Congresso Nacional
M.O.V. nº 431/2008
Fls. 251

EM Nº 58 MP/2008

Brasília, 18 de abril de 2008.

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

Tenho a honra de submeter à apreciação de Vossa Excelência a anexa Medida Provisória que dispõe sobre a estruturação e reestruturação de planos de cargos e planos de carreiras e a composição e valores de tabelas remuneratórias no âmbito da Administração Pública Federal, abrangendo os servidores titulares de cargos integrantes dos seguintes planos de cargos ou carreiras:

I – Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006;

II – Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005;

III – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;

IV – Carreira de Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 13 de abril de 1987;

V – Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, de que trata a Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003;

VI – Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, de que trata a Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005;

VII – Carreira de Perito Federal Agrário, de que trata a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002;

VIII – Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de que trata a Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006;

IX – Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, de que trata a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001;

X – Cargos de Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal, Agente de Atividades Agropecuárias, Técnico de Laboratório e Auxiliar

Congresso Nacional
Secretaria de Coordenação
Legislação do Congresso Nacional
HPV nº 431/2008
Fls.: 252

de Laboratório do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA;

XI – Empregos públicos de Agente de Combate às Endemias, pertencentes ao Quadro Suplementar de Combate às Endemias, do Quadro de Pessoal da Fundação Nacional de Saúde – FUNASA;

XII – Carreira de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998;

XIII – Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata a Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005;

XIV – Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria - GDASUS;

XV – Plano de Carreira e cargos do Hospital das Forças Armadas – PCCHFA;

XVI – Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, abrangendo os Professores de 1º e 2º Graus do Quadro de Pessoal das Instituições de Ensino Federal subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; e

XVII – Plano de Carreira do Ensino Básico Federal, abrangendo os cargos efetivos de Professor de 1º e 2º Graus do Quadro de Pessoal das Instituições de Ensino Federal subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Defesa, de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, e cargos efetivos de Professor de 1º e 2º Graus, oriundos dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima, de que tratam as Leis nºs 6.550, de 5 de julho de 1978, 7.596, de 10 de 1987, e 8.270, de 17 de dezembro de 1991.

2. Além da estruturação e reestruturação dos planos supracitados, a medida fixa o escalonamento vertical e os valores dos soldos dos militares das Forças Armadas, altera a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, institui sistemática de avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

3. As medidas propostas buscam suprir demanda desses órgãos e entidades por pessoal especializado, reduzir distorções atualmente existentes no que se refere ao equilíbrio interno e externo das tabelas de remuneração do Poder Executivo Federal, bem como sanar a situação de percepção de vencimento básico abaixo do salário mínimo para alguns dos grupos tratados no projeto. O objetivo é atrair e reter profissionais de alto nível de qualificação, compatíveis 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.

4. A reestruturação das tabelas remuneratórias do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE propõe inicialmente um reajuste no vencimento básico em março de 2008. A segunda etapa da reestruturação passa a vigorar a partir de janeiro de 2009, quando a nova remuneração será composta de vencimento básico, Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE, devida aos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar e Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do PGPE – GEAAPGPE, devida somente aos cargos de nível auxiliar. Dessa forma, fica extinta, a partir de 1º de janeiro de 2009, a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa e de Suporte – GDPGTAS; e passa a incorporar o valor do vencimento básico dos cargos do PGPE a Gratificação de Atividade Executiva - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

5. A GDPGPE será paga no valor correspondente a até cem pontos, sendo até vinte pontos atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e até oitenta pontos em decorrência dos resultados na avaliação de desempenho institucional. Os valores dos pontos para fins de atribuição da GDPGPE dos cargos de nível intermediário e superior serão modificados nos meses de julho de 2009, 2010 e 2011, quando serão progressiva e parcialmente incorporados ao valor do vencimento básico.

6. A proposta também prevê regras de concessão da gratificação de desempenho ao ocupante de cargo efetivo do PGPE que não se encontre desenvolvendo atividades no respectivo órgão ou entidade de lotação, inclusive aqueles cedidos aos Estados do Amapá, de Roraima e de Rondônia, com fundamento no art. 31 da Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, e no § 2º do art. 19 da Lei Complementar nº 41, de 22 de dezembro de 1981; ou à disposição de Estado, do Distrito Federal ou de Município, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991.

7. Em janeiro de 2009, os cargos de nível auxiliar do PGPE passam a ter nova estrutura, composta de uma classe e três padrões, visto que grande parte do quadro atual encontra-se em final de carreira.

8. A proposta alcança, em relação ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, 53.367 servidores ativos, 95.587 aposentados e 123.477 instituidores de pensão, totalizando 272.431 beneficiários. A despesa para o exercício de 2008 é da ordem de R\$ 727.380.588,00, para 2009 de R\$ 3.324.773.000,00, para 2010 de R\$ 4.621.621.245,00, para 2011 de R\$ 5.840.630.534,00, e para 2012 de R\$ 6.142.671.606,00.

9. A reestruturação do Plano Especial de Cargos da Cultura abrange a alteração da tabela de vencimento básico, a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Cultural – GDAC, devida a todos os cargos, da Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Cultura – GEAAC, somente para os cargos de nível auxiliar, e da Gratificação Temporária de Atividade Cultural – GTEMPCULT, somente para os cargos de nível superior e intermediário, com efeitos a partir de 1º de março de 2008.

10. Com a implementação dessa proposta, os cargos integrantes do Plano Especial de Cargos da Cultura passam a contar com nova estrutura remuneratória composta de vencimento básico, gratificação de desempenho e gratificação temporária de atividade cultural, bem como de gratificação específica, devida somente para os servidores de nível auxiliar. A Gratificação Temporária de Atividade Cultural – GTEMPCULT ficará extinta em 31 de dezembro de 2008, quando seu valor será incorporado ao vencimento básico dos cargos de provimento efetivo de nível intermediário e superior. Deixam de compor a remuneração desses cargos a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002; a Gratificação Específica de Atividade Cultural - GEAC, instituída pelo art. 3º da Lei nº 11.233, de 2005; a Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e a Gratificação de Atividade Executiva - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992. A partir de 1º de janeiro de 2009, parte do valor da GEAC fica incorporado ao vencimento básico dos servidores de nível auxiliar. Dessa forma, a estrutura remuneratória dos cargos que compõem o referido Plano será mais direta e adequada à política de incentivo vinculada a resultados institucionais.

11. A proposta também prevê regras de concessão da GDAC ao ocupante de cargo efetivo do Plano Especial de Cargos da Cultura que não se encontre desenvolvendo atividades no respectivo órgão ou entidade de lotação, que será restrita às situações de requisição obrigatória, cessão para órgão ou entidade da área cultural e para ocupação de cargo em comissão de nível mais estratégico no âmbito do governo federal.

12. A proposta inclui, ainda, nova estrutura para os cargos de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos da Cultura, composta de uma classe e três padrões, mais condizente com o quadro atual, com 71 cargos ocupados, todos em final de carreira, os quais serão extintos quando vagos. Essa medida propiciará um escalonamento remuneratório decorrente de desenvolvimento no cargo, hoje inexistente.

13. A presente medida alcança, em relação ao Plano Especial de Cargos da Cultura, 2.422 servidores ativos, 1.234 aposentados e 317 instituidores de pensão, totalizando 3.973 beneficiários. A despesa para o exercício de 2008 é da ordem de R\$ 43.611.359,00, para 2009 de R\$ 76.173.621,00, para 2010 de R\$ 91.738.920,00, e para 2011 de R\$ 99.336.359,00.

14. Em relação ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, a proposta objetiva, dentre outros, a reabertura do prazo de opção para integrar o Plano, vedada qualquer retroatividade, bem como a alteração de sua estrutura remuneratória, de forma a superar as diferenças com relação aos demais setores do Serviço Público Federal, tornando mais atrativa a remuneração, contendo a perda de força de trabalho qualificada e criando mais estímulos para o recrutamento de bons profissionais em futuros concursos públicos, com reflexos diretos na qualidade dos serviços prestados à comunidade.

15. A partir de 1º de maio de 2008 será concedido reajuste no vencimento básico, sendo as demais parcelas implementadas nos meses de julho de 2009 e julho de 2010. Além disso, a tabela de estrutura da referida carreira passa a contar com 41 padrões

em maio de 2008, 46 padrões a partir de julho de 2009 e 49 padrões a partir de julho de 2010, possibilitando a progressão dos servidores em final de carreira.

16. Faz-se oportuno registrar, ainda, que a presente medida alcança 99.556 servidores ativos, 41.978 aposentados e 14.567 pensionistas, integrantes do mencionado Plano, totalizando 156.101 beneficiários. O impacto financeiro da proposta é da ordem de R\$ 536.614.926,00 para 2008, de R\$ 1.366.340.374,00 para 2009, de R\$ 2.776.756.362,00 para o exercício de 2010, e de R\$ 3.552.415.192,00 para o exercício de 2011.

17. Quanto à Carreira de Magistério Superior, a proposta tem por objetivo tornar mais atrativa a remuneração de seus cargos e conter a perda de força de trabalho qualificada. A manutenção e renovação de um quadro de pessoal de alto nível é o requisito mais basilar para a melhoria da qualidade do ensino ministrado nas Instituições Federais de Ensino Superior.

18. A medida institui, a partir de 1º de março de 2008, a Gratificação Temporária para o Magistério Superior - GTMS, devida aos titulares dos cargos integrantes da Carreira de Magistério Superior em conformidade com a classe, nível e titulação, até 1º de fevereiro de 2009.

19. A partir de 1º de fevereiro de 2009, sua estrutura remuneratória será composta de Vencimento Básico; Retribuição por Titulação - RT; e Gratificação Específica do Magistério Superior - GEMAS. Nessa data, os servidores da Carreira de Magistério Superior deixam de perceber a Gratificação Temporária para o Magistério Superior - GTMS, e não fazem mais jus à Vantagem Pecuniária Individual - VPI e à Gratificação de Atividade Executiva - GAE; sendo o valor desta última incorporado à Tabela de Vencimento Básico.

20. A presente medida alcança 47.355 servidores ativos, 26.748 aposentados e 6.813 pensionistas, integrantes da mencionada Carreira, totalizando 80.896 beneficiários. O impacto é da ordem de R\$ 826.634.249,00 para 2008, de R\$ 2.080.784.996,00 para 2009, de R\$ 2.526.045.431,00 para 2010, e de R\$ 2.829.632.567,00 para 2011.

21. A reestruturação do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal abrange a alteração da Tabela de Vencimento Básico, criação da Gratificação de Desempenho de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Federal - GDATPF; da Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Polícia Federal - GEAAPF, e da Gratificação Temporária de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Federal - GTEMPPF, com efeitos a partir de 1º de março de 2008.

22. Com a implementação dessa proposta, os cargos integrantes do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal passam a contar com nova estrutura remuneratória composta de vencimento básico, gratificação de desempenho e Gratificação Temporária de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Federal, para os cargos de nível superior e intermediário, e de gratificação específica, devida somente para os servidores de nível auxiliar. A GTEMPPF ficará extinta em 31 de dezembro de 2008, quando seu valor será incorporado ao vencimento básico dos cargos de provimento efetivo de nível

Congresso Nacional
Secretaria de Coordenação
Legislativa do Congresso Nacional
M.V. nº 431/1 2008
Fls.: 256

intermediário e superior. Deixam de compor a remuneração dos cargos do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002; a Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Federal - GEAPF, de que trata a Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005; a Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e a Gratificação de Atividade Executiva - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

23. Os cargos de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal passam a contar com nova estrutura, composta de uma classe e três padrões, mais condizente com o quadro atual reduzido, cujos cargos serão extintos quando vagos.

24. A proposta alcança, em relação ao Plano Especial de Cargos da Polícia Federal, 3.278 servidores ativos, 1.140 aposentados e 560 instituidores de pensão, totalizando 4.978 beneficiários. A despesa para o exercício de 2008 é da ordem de R\$ 36.295.584,00, para 2009 de R\$ 92.490.067,00, para 2010 de R\$ 126.974.614,00, e para 2011 de R\$ 136.541.347,00.

25. Quanto aos cargos do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA e da Carreira de Perito Federal Agrário, a proposta tem por objetivo reestruturar sua remuneração, contribuindo de maneira significativa para a melhoria da capacidade de atração e retenção de profissionais qualificados, com reflexos diretos na melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

26. A reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - PCRDA prevê, com efeitos a partir de 1º de março de 2008, a alteração da Tabela de Vencimento Básico, a alteração do valor da Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA, e a criação da Gratificação Temporária de Exercício da Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário - GTERDA, a ser paga até 31 de dezembro de 2008. Os integrantes do referido Plano deixam de fazer jus à percepção da Vantagem Pecuniária Individual - VPI, e da Gratificação de Atividade Executiva - GAE, cujo valor fica incorporado ao vencimento básico.

27. A GTERDA ficará extinta em 31 de dezembro de 2008, quando seu valor será incorporado ao vencimento básico dos cargos do PCRDA.

28. Fica proposta uma nova estrutura para os cargos de nível auxiliar do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, transformando as classes A, B, e C na classe Especial, composta de três padrões.

29. Quanto à Carreira de Perito Federal Agrário - CPFA, propõe-se, com efeitos a partir de 1º de março de 2008, a alteração da Tabela de Vencimento Básico, a alteração do valor da Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário - GDAPA, e a criação da Gratificação Temporária de Exercício da Carreira de Perito Federal Agrário - GTEPFA, a ser paga até 28 de fevereiro de 2009. Os integrantes do referido Plano deixam

Congresso Nacional
Secretaria de Coordenação
Legislação do Congresso Nacional
MPV nº 421/1-2008
Fls. 257

de fazer jus à percepção da Vantagem Pecuniária Individual - VPI, e da Gratificação de Atividade Executiva - GAE, cujo valor fica incorporado ao vencimento básico; e da Gratificação Especial de Perito em Reforma Agrária – GEPR, instituída pela Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002.

30. A GTEPFA ficará extinta em 28 de fevereiro de 2009, quando seu valor será incorporado ao vencimento básico dos cargos da Carreira de Perito Federal Agrário.

31. Fica proposta uma nova estrutura para os cargos da Carreira de Perito Federal Agrário, reduzindo-se o número de padrões de vinte para dezesseis.

32. Faz-se oportuno registrar, ainda, que a presente medida alcança 6.279 servidores ativos, 3.791 aposentados e 1.320 pensionistas, integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário e da Carreira de Perito Federal Agrário, totalizando 11.390 beneficiários. O impacto da reestruturação para o exercício de 2008 é da ordem de R\$ 114.235.970,00, para 2009 é de R\$ 179.836.675,00, para 2010 é de R\$ 221.938.955,00, e para 2011 é de R\$ 246.312.527,00.

33. Em relação à Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - CPST será concedido um reajuste no vencimento básico a partir de março de 2008. A nova remuneração da Carreira, até 31 de janeiro de 2009 será composta de vencimento básico; Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho – GDPST; Gratificação Temporária de Nível Superior da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GTNSPST, devida exclusivamente aos titulares de cargos de provimento efetivo de nível superior, Gratificação de Atividade Executiva, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992; e Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

34. A partir de 1º de março de 2008, os servidores da CPST deixam de perceber a Gratificação de Desempenho de Atividade da Seguridade Social e do Trabalho – GDASST e a Gratificação Específica da Seguridade Social e do Trabalho - GESST. Em 31 de janeiro de 2009, será extinta a GTNSPST, quando seu valor será incorporado ao vencimento básico dos cargos de provimento efetivo de nível superior. Nesta data, também passa a incorporar o valor do vencimento básico dos cargos da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, a Gratificação de Atividade Executiva – GAE.

35. A partir de 1º de fevereiro de 2009, fica criada a Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho – GEAAPST, à qual fazem jus somente os servidores de nível auxiliar. Assim, os vencimentos dos servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, em fevereiro de 2009, passarão a ser compostos de vencimento básico; GDPST; e GEAAPST, esta última somente para os cargos de nível auxiliar.

36. Observa-se ainda que o projeto prevê que a implementação das tabelas de vencimento básico para a referida Carreira previstas na Lei nº 11.355, de 2006, a ser concluída em dezembro de 2011, será antecipada para os meses de março de 2008, fevereiro de 2009, julho de 2010 e julho de 2011, e 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.

37. Os cargos de nível auxiliar da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho passam a ter nova estrutura, composta de uma classe e três padrões, visto que grande parte do quadro atual encontra-se em final de carreira.

38. O custo total decorrente da implementação da proposta de reestruturação remuneratória da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho é da ordem de R\$ 503.864.749,00 para o ano de 2008; de R\$ 2.398.543.850,00 para o ano de 2009; de R\$ 3.182.987.834,00 para o ano de 2010, de R\$ 4.301.062.854,00 para o ano de 2011, e de R\$ 4.647.406.807,00 para o ano de 2012. Faz-se oportuno registrar, ainda, que a presente medida alcança 82.132 servidores ativos, 70.898 aposentados e 25.235 instituidores de pensão, totalizando 178.265 beneficiários.

39. Quanto à Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, propõe-se, a partir de 1º de fevereiro de 2008, a majoração do vencimento básico da categoria e a instituição da Gratificação de Desempenho de Atividade dos Fiscais Federais Agropecuários – GDFFA. A GDFFA será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, sendo 80 pontos em decorrência do desempenho institucional e 20 pontos em decorrência do desempenho individual.

40. Os servidores da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário deixam de fazer jus à Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003, e à Gratificação de Desempenho de Atividade de Fiscalização Agropecuária - GDAFA, instituída pelo art. 30 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001.

41. A medida alcança 3.514 servidores ativos, 1.402 aposentados e 1.062 pensionistas, totalizando 5.978 beneficiários. A despesa para o exercício de 2008 será da ordem de R\$ 94.836.153,00, de R\$ 150.694.611,00 para 2009, e de R\$ 154.695.364,00 para 2010.

42. Em relação aos cargos de Apoio à Fiscalização Agropecuária do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal, Agente de Atividades Agropecuárias, Técnico de Laboratório e Auxiliar de Laboratório pertencentes ao Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, a proposta consiste, em síntese, no aumento do valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária – GDATFA e na implementação de nova tabela de vencimento básico.

43. A nova estrutura remuneratória prevê a incorporação da Gratificação de Atividade Executiva – GAE ao vencimento básico dos servidores integrantes dos cargos efetivos de Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal,

Agente de Atividades Agropecuárias, Técnico de Laboratório e Auxiliar de Laboratório. Tais servidores também deixam de fazer jus à Vantagem Pecuniária Individual - VPI.

44. Ademais, o cargo efetivo de Auxiliar de Laboratório fica reestruturado em uma única Classe Especial, composta de quatro níveis.

45. A implementação da medida proposta alcança em seus efeitos 2.305 servidores ativos, 1.340 aposentados e 3.068 instituidores de pensão. O acréscimo de despesa anual decorrente das alterações será de R\$ 82.255.705,00 no exercício de 2008. Para os exercícios subsequentes essas despesas se elevam para R\$ 143.322.781,00 em 2009, R\$ 180.394.552,00 em 2010, e R\$ 183.233.738,00 em 2011.

46. No que concerne ao Quadro Suplementar de Combate às Endemias, composto de empregos públicos de Agente de Combate às Endemias do Quadro de Pessoal da FUNASA, a Medida Provisória estabelece nova tabela salarial e nova estrutura. Tais empregos foram criados pela Lei nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, e são destinados a promover, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS, ações complementares de vigilância epidemiológica e combate às endemias. A presente proposta propiciaria maior estímulo para o exercício dessas atividades, com o objetivo de contribuir para a melhoria das condições de saúde do povo brasileiro.

47. O Quadro Suplementar de Combate às Endemias conta, atualmente, com 5.342 empregados e o custo total decorrente da implementação da proposta é da ordem de R\$ 77.959.286,00 no ano de 2008; de R\$ 120.795.885,00 no ano de 2009; de R\$ 139.917.626,00 no ano de 2010; de R\$ 166.807.678,00 no ano de 2011 e R\$ 177.558.224,00 em 2012.

48. Como forma de solucionar o impasse da concessão e pagamento da indenização de campo no âmbito da FUNASA, ficam instituídas, a partir de 1º de março de 2008, a Gratificação Especial de Atividade de Combate e Controle de Endemias - GECEN, devida aos ocupantes dos empregos públicos de Agentes de Combate às Endemias, no âmbito do Quadro Suplementar de Combate às Endemias, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; e a Gratificação de Atividade de Combate e Controle de Endemias - GACEN, devida aos ocupantes dos cargos de Agente Auxiliar de Saúde Pública, Agente de Saúde Pública e Guarda de Endemias, do Quadro de Pessoal do Ministério da Saúde e do Quadro de Pessoal da Fundação Nacional de Saúde - FUNASA, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990. A necessidade da criação das referidas Gratificações deu-se em virtude da evasão de pessoal das atividades de campo da zona urbana para a rural, no intento de alcançarem o direito à indenização de campo instituída pelo art. 16 da Lei nº 8.216, de 13 de março de 1991, devida aos servidores que se afastassem de seu local de trabalho, sem direito à percepção de diária, para execução de trabalhos de campo.

49. Tal situação foi agravada pela extensão, por meio da edição pela FUNASA da Portaria nº 478, de 6 de novembro de 1998, do direito ao pagamento da indenização aos que realizassem atividades de combate e controle de endemias nas áreas urbana e indígena; e pela inclusão no rol dos que fazem jus à indenização, pela Portaria nº 138, de 12 de março de 2001, de toda e qualquer categoria funcional no exercício de atividades de vigilância

epidemiológica. As alterações estabelecidas pelas Portarias citadas ultrapassam as competências estabelecidas pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e pelo Decreto nº 5.992, de 19 de dezembro de 2006, gerando portanto manifestações dos órgãos de controle externo e interno.

50. A GECEN e a GACEN serão devidas aos titulares dos empregos e cargos públicos, de que tratam os arts. 53 e 54, que, em caráter permanente, realizarem atividades de combate e controle de endemias, em área urbana ou rural, inclusive em terras indígenas e de remanescentes quilombolas, áreas extrativistas e ribeirinhas.

51. A implementação desta medida alcança em seus efeitos 16.816 servidores e empregados públicos, com impacto para o exercício de 2008 de R\$ 32.092.828,00 e de R\$ 37.942.120,00 em 2009.

52. Em relação à Carreira de Policial Rodoviário Federal, a proposta altera a Lei nº 9.654, de 1998, vedando a remoção dos ocupantes da Carreira por um período mínimo de 3 anos, além de propor o aumento do subsídio da Carreira de Policial Rodoviário Federal e criar cargos de Policial Rodoviário Federal.

53. Propõe-se, ainda, que o Policial Rodoviário Federal permaneça no local de sua primeira lotação por um período mínimo de três anos, sendo sua remoção após este período condicionada à permuta ou ao interesse da administração. Tal ação decorre do fato de a administração do Departamento de Polícia Rodoviária Federal - DPRF encontrar substancial dificuldade em lidar com servidores recém-nomeados que não se adaptam em trabalhar longe dos locais de residência da família e os constantes problemas de escalas de serviço pela ausência desses servidores para frequentar cursos universitários.

54. Essa proposta é medida necessária tendo em vista que o número de vagas para concurso público é autorizado de acordo com o planejamento do dimensionamento da força de trabalho considerando a lotação necessária em cada órgão e entidade, a vacância prevista de cargos e a correção emergencial de eventuais carências verificadas. Dessa forma, o concurso busca prover necessidades específicas, tanto em relação ao perfil desejado do servidor, quanto ao quantitativo adequado aos postos de trabalho do órgão. O dispositivo proposto tem por objetivo manter o quadro de pessoal adequado ao bom funcionamento dos pontos de atendimento do DPRF em todo o Brasil.

55. Fica criada a classe Inicial com padrão único na estrutura remuneratória da Carreira, na qual o servidor recém-nomeado deverá permanecer por três anos ou até obter o direito à promoção.

56. A alteração no valor do subsídio da Carreira de Policial Rodoviário Federal tem por objetivo tornar mais atrativa a remuneração de seus cargos, contendo a perda de força de trabalho qualificada e criando mais estímulos para o recrutamento de bons profissionais em futuros concursos públicos.

57. Por fim, a proposta de criação de três mil cargos de Policial Rodoviário Federal objetiva prover o DPRF de efetivo suficiente para desempenhar a contento suas

competências legais, estando preparado para atuar nas operações usuais e nas emergências civis para as quais a União é freqüentemente chamada a intervir.

58. O custo total decorrente da implementação da proposta de aumento dos valores dos subsídios dos integrantes da Carreira de Policial Rodoviário Federal é da ordem de R\$ 28.936.757,00 para o ano de 2008; de R\$ 190.839.428,00 para o ano de 2009; de R\$ 341.363.650,00 para o ano de 2010, e de R\$ 413.392.639,00 para o ano de 2011. Faz-se oportuno registrar, ainda, que a presente medida alcança 9.511 servidores ativos, 4.401 aposentados e 1.091 instituidores de pensão, totalizando 15.003 beneficiários.

59. A reestruturação do Plano Especial de Cargos da Polícia Rodoviária Federal abrange a alteração da Tabela de Vencimento Básico, com efeitos a partir de 1º de março de 2008, a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Rodoviária Federal – GDATPRF, da Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Polícia Rodoviária Federal - GEAAPRF, devida somente aos servidores de nível auxiliar, e da Gratificação Temporária de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Rodoviária Federal - GTEMPPRF, devida somente aos servidores de nível intermediário e superior.

60. A GTEMPPRF ficará extinta em 31 de dezembro de 2008, quando seu valor será incorporado ao vencimento básico dos cargos de provimento efetivo de nível intermediário e superior. Deixam de compor a remuneração dos cargos do Plano Especial de Cargos da Polícia Rodoviária Federal a Vantagem Pecuniária Individual – VPI e a Gratificação de Atividade Executiva - GAE, cujo valor ficam incorporado ao Vencimento Básico; a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002; e a Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Rodoviária Federal - GEAPRF, instituída pelo art. 12 da Lei nº 11.095, de 2005.

61. Quanto as cargos de nível auxiliar do referido Plano, fica estabelecida uma nova estrutura, composta de uma classe e três padrões.

62. A proposta alcança, em relação ao Plano Especial de Cargos da Polícia Rodoviária Federal, 710 servidores ativos, 163 aposentados e 40 instituidores de pensão, totalizando 913 beneficiários. A despesa para o exercício de 2008 é da ordem de R\$ R\$ 7.528.632,00, para 2009 de R\$ 17.843.786,00, para 2010 de R\$ 25.897.714,00, e para 2011 de R\$ 28.307.494,00.

63. Em relação à Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria - GDASUS, devida aos servidores em efetivo exercício no DENASUS, a presente medida visa a reajustar o valor do ponto para sua concessão e alterar os percentuais de distribuição em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual e institucional, padronizando a forma de pagamento de acordo com as demais gratificações instituídas pela medida. Dessa forma, fica alterada de quarenta para vinte pontos na avaliação individual e de sessenta para oitenta pontos na avaliação institucional.

Senado Nacional
Secretaria de Coordenação
Legislativa do Congresso Nacional
MPV nº 431/1 2008
Fls. 262

64. No caso da avaliação de desempenho individual, alteração do valor do ponto da Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria - GDASUS, o custo é da ordem de R\$ 17.060.259,00 para o ano de 2008 e de R\$ 20.249.791,00 no ano de 2009. Faz-se oportuno registrar, ainda, que a presente medida alcança 687 servidores ativos, 18 aposentados e 2 instituidores de pensão, totalizando 707 beneficiários.

65. No que concerne ao HFA, a proposta prevê a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas - PCCHFA; a instituição da Gratificação de Desempenho de Atividades Hospitalares do Hospital das Forças Armadas - GDAHFA, da Retribuição por Titulação - RT e da Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do Hospital das Forças Armadas - GEAHFA, com efeitos a partir de 1º de março de 2008.

66. O Hospital das Forças Armadas - HFA tem por missão precípua atender aos militares da Marinha, do Exército e da Aeronáutica e seus dependentes, além de prestar assistência hospitalar a diversas autoridades, dentre as quais os Excelentíssimos Senhores Presidente e Vice-Presidente da República, ministros de Estado, parlamentares do Congresso Nacional, integrantes do Corpo Diplomático e das missões estrangeiras em visita a Brasília, bem como desenvolver o ensino e a pesquisa como pressupostos de um padrão de excelência.

67. A presente proposta objetiva suprir a escassez de pessoal vivida pela instituição nos últimos anos. O HFA é um hospital terciário, com 225 leitos ativados e apto a realizar procedimentos de média e alta complexidade, porém encontra-se com a taxa de ocupação em torno de 31,5%, em razão da falta de pessoal especializado, o que acarreta reflexos seguramente danosos a sua clientela. O hospital, que já chegou a dispor de um efetivo médio de 2.500 servidores, atualmente, conta com, aproximadamente, apenas 405 servidores ativos efetivos.

68. Nesse sentido, apresenta-se proposta de estruturação do PCCHFA composto pelas seguintes carreiras e cargos: Carreira Médica, composta pelo cargo de Médico; Carreira de Especialista em Atividades Hospitalares, composta pelo cargo de Especialista em Atividades Hospitalares, de nível superior; Carreira de Suporte às Atividades Médico-Hospitalares, composta pelo cargo de Técnico em Atividades Médico-Hospitalares, de nível intermediário; demais cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Quadro de Pessoal do HFA.

69. O desenvolvimento na carreira ocorrerá por mérito profissional. A progressão funcional ocorrerá com interstício mínimo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício em cada padrão e a boa pontuação na avaliação de desempenho individual figura como requisito; a promoção ocorrerá com interstício mínimo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe, com a avaliação de desempenho e a participação em eventos de capacitação como requisitos. Esses critérios objetivam garantir maior profissionalização, vincular o desenvolvimento ao desempenho efetivo, adquirir

novas competências profissionais pela capacitação permanente do servidor e, com isso, melhorar a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços prestados pelo HFA.

70. Em relação à nova dinâmica de avaliação de desempenho, foi proposta a instituição da Gratificação de Desempenho de Atividades Hospitalares do Hospital das Forças Armadas - GDAHFA estabelecida conforme pontuação variável para cada cargo, nível, classe e padrão, e atribuída em função do alcance das metas de desempenho individual dos servidores e desempenho institucional do HFA. Essa sistemática visa a implementar nova cultura de remuneração vinculada ao alcance de metas, que pretende aumentar os níveis de produtividade no serviço público.

71. A proposta também dispõe sobre o redimensionamento do quadro de pessoal do Hospital, criando quinhentos e doze cargos de Médico, na Carreira Médica; duzentos e trinta e seis cargos de Especialista em Atividades Hospitalares, na Carreira de Especialista em Atividades Hospitalares; oitocentos e trinta e seis cargos de Técnico em Atividades Médico-Hospitalares, na Carreira de Suporte às Atividades Médico-Hospitalares. Ademais, serão prorrogados até 31 de julho de 2009 os contratos temporários previstos no inciso VI, alínea "d", do art. 2º e no art. 4º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. A prorrogação dos contratos visa a atender as necessidades emergenciais de força de trabalho da entidade e os cargos criados serão providos em concurso público a se realizar a partir do ano de 2008.

72. O impacto da estruturação do Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas - PCCHFA para o exercício de 2008 é da ordem de R\$ 13.038.423,00 e para 2009 de R\$ 15.994.213,00. Faz-se oportuno registrar, ainda, que a presente medida alcança 405 servidores ativos, 322 aposentados e 50 instituidores de pensão, totalizando 777 beneficiários.

73. No tocante à Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus propõe-se alteração na sua denominação e na sua estrutura remuneratória, objetivando-se assegurar a aproximação das remunerações dos docentes lotados nas Instituições Federais de Educação Básica, Profissional e Tecnológica com a tabela remuneratória da Carreira de Magistério Superior. Para tanto, fica estruturado, a partir de 1º de julho de 2008, o Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, composto pelos cargos de nível superior do Quadro de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação, que integram a Carreira do Magistério de 1º e 2º Graus do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987.

74. Integram o Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, a Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, composta pelos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico; e o Cargo Isolado de provimento efetivo de Professor Titular do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, criado nos termos proposto na Medida Provisória.

75. A nova estrutura remuneratória é composta de vencimento básico, Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – GEDBT, devida, exclusivamente, aos titulares dos cargos integrantes da Carreira do

Magistério da Educação Básica, Técnica e Tecnológica e Retribuição por Titulação – RT. Os integrantes da Carreira do Magistério da Educação Básica, Técnica e Tecnológica deixam de fazer jus à percepção da Vantagem Pecuniária Individual - VPI, da Gratificação de Atividade Executiva - GAE, e da Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Fundamental, Médio e Tecnológico – GEAD, de que trata a Lei nº 10.971, de 25 de novembro de 2004.

76. Fica criado o cargo isolado de Professor Titular do Plano de Carreira do Magistério da Educação Básica, Técnica e Tecnológica, com atuação exclusivamente no ensino superior, no âmbito das Instituições Federais de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

77. A presente medida alcança 15.251 servidores ativos, 7.841 aposentados e 1.990 pensionistas, integrantes da mencionada Carreira, totalizando 25.082 beneficiários. A despesa para o exercício de 2008 é da ordem de R\$ 241.148.261,00, para 2009 de R\$ 534.871.631,00, para 2010 de R\$ 592.246.088,00, e para 2011 de R\$ 635.363.530,00.

78. Ainda em relação à Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus, o Projeto prevê a estruturação, a partir de 1º de julho de 2008, do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal, composto pela Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal, composta pelos cargos de provimento efetivo, de nível superior de Professor do Ensino Básico Federal do Quadro de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Defesa; e pela Carreira do Magistério do Ensino Básico dos Ex-territórios, composta pelos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico dos Ex-territórios. A medida visa a corrigir a denominação da Carreira e a suprir a necessidade de recomposição salarial dos docentes dos ex-territórios e das escolas militares que oferecem cursos no nível de Ensino Básico.

79. O ingresso no Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal far-se-á no nível 1 da Classe D1, mediante habilitação em concurso público de provas, ou de provas e títulos, sendo exigida habilitação específica obtida em licenciatura plena ou habilitação legal equivalente. Os critérios para progressão na referida Carreira serão estabelecidos em portaria interministerial do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Ministério da Defesa.

80. O docente da Carreira do Ensino Básico Federal será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho: dedicação exclusiva, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos e impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada; tempo integral de quarenta horas semanais de trabalho, em dois turnos diários completos; ou tempo parcial de vinte horas semanais de trabalho.

81. Os integrantes do Plano de Carreiras do Ensino Básico Federal farão jus, além do vencimento básico, à Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico Federal – GEDBF ou Gratificação Específica de Atividade Docente dos Ex-Territórios - GEBEXT, conforme o caso; e à Retribuição por Titulação - RT.

82. O enquadramento no novo Plano se dará mediante opção irrevogável no prazo máximo de 90 dias a contar da publicação da Medida Provisória. Para operacionalizar o processo de enquadramento, será instituída, em cada Instituição Federal de Ensino vinculada ao Ministério da Defesa, uma Comissão de Enquadramento responsável pela aplicação do disposto nesta Medida Provisória, na forma prevista em regulamento.
83. O custo total decorrente da implementação da proposta de criação do Plano de Carreira do Ensino Básico Federal é da ordem de R\$ 133.045.353,00 para o ano de 2008; de R\$ 257.896.364,00 no ano de 2009; de R\$ 264.477.862,00 para o ano de 2010, e de R\$ 269.370.819,00 para o ano de 2011. Faz-se oportuno registrar, ainda, que a presente medida alcança 4.793 servidores ativos, 4.363 aposentados e 679 instituidores de pensão, totalizando 9.835 beneficiários.
84. Com relação ao aumento do soldo dos militares, a proposta é coerente com o processo de fortalecimento das carreiras de Estado, ora em curso na área civil, e acompanha iniciativas semelhantes que vêm beneficiando os servidores públicos federais, numa diretriz clara de promover a revitalização das remunerações em geral, estando sua implementação amparada no art. 91 da Lei no 11.514, de 13 de agosto de 2007, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária de 2008.
85. A proposição final, ora apresentada, é resultado de aprofundado estudo e discussão do Ministério da Defesa, juntamente com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, tendo considerado os elementos de posição relativa entre as diversas carreiras, histórico de reajustes e limitações orçamentárias.
86. Internacionalmente reconhecida, a condição militar submete o profissional a exigências muito próprias. Marcada por aspectos singulares, a profissão militar encerra em si especificidades, tais como o permanente risco de vida, a sujeição a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia, a dedicação exclusiva à atividade militar, a disponibilidade contínua, as restrições a direitos sociais, a mobilidade geográfica a qualquer tempo e para qualquer lugar, com consequências para o núcleo familiar, o vínculo com a profissão mesmo na inatividade, entre outras.
87. O art. 142 da Constituição Federal de 1988 define as responsabilidades de nossas Forças Armadas. Esse preceito constitucional estabelece que a Marinha, o Exército e a Aeronáutica são instituições permanentes e regulares que atuam sob a autoridade suprema do Presidente da República e se destinam à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, em situações especiais, à garantia da lei e da ordem. Figuram também como responsabilidades das Forças Armadas Brasileiras o atendimento a solicitações de organismos internacionais e o desempenho de ações subsidiárias de grande relevância para a sociedade.
88. Da norma constitucional e das leis dela decorrentes depreende-se a fundamental missão do Ministério da Defesa, que congrega a atuação das Forças Singulares, coordenando o esforço integrado de defesa, visando à garantia das instituições e da soberania nacional.

89. Além do emprego operacional em atividades bélicas, predominantemente voltadas para a sustentação do poder dissuasório, e o preparo correspondente para esse fim - instrução militar, exercícios, manobras e operações militares, outras atividades são desenvolvidas pelas Forças Armadas, abrangendo os campos social e econômico, com destaque para infra-estrutura de construção, transporte, colonização, educação, saúde, apoio à população civil de áreas carentes e por ocasião de calamidades públicas, bem como em diversas outras esferas que envolvam situações de caráter emergencial.

90. Nesse contexto, ganha particular importância a atuação do Ministério da Defesa e dos Comandos Militares no desenvolvimento de várias ações, das quais merecem destaque:

a) proposta de estratégia nacional de defesa e de atualização da Política de Defesa Nacional, vinculada às políticas governamentais de longo prazo, abrangendo organização, operação e aparelhamento das Forças Armadas;

b) realização de exercícios de adestramento combinados, para elevação do grau de integração e dinamização da eficiência operacional dos meios militares brasileiros;

c) acordos e protocolos de cooperação em assuntos de defesa com países da América do Sul, da América Central e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, e de cooperação técnico-militar com a Guiné-Bissau e o Timor-Leste;

d) operações de manutenção da paz da ONU, com destaque para a missão no Haiti, que tem contribuído para a inserção do Brasil no cenário internacional;

e) atuação do Programa Calha Norte em 194 municípios de seis Estados da Federação, atingindo 32% do território nacional e oito milhões de pessoas;

f) participação em obras de infra-estrutura, com a construção, duplicação e recuperação de diversas estradas de rodagem, construção e recuperação de aeroportos e pistas de pouso, e o apoio à transposição do rio São Francisco, com a construção de canais e barragens;

g) formação profissional para jovens, no âmbito do Projeto Soldado-Cidadão, em apoio ao programa Primeiro Emprego, permitindo a sua inserção no mercado de trabalho;

h) o Projeto Rondon, desenvolvido em mais de uma centena de municípios de doze estados brasileiros, com o envolvimento voluntário de cerca de dois mil estudantes e professores universitários, no atendimento a comunidades carentes, contribuiu para o fomento da cidadania e da responsabilidade social;

i) o domínio do ciclo do combustível nuclear, com destaque para a produção de hexafluoreto de urânio e o enriquecimento de urânio, colocando o Brasil entre os principais países que dominam essa tecnologia. O Programa Nuclear da Marinha traz benefícios significativos para o desenvolvimento tecnológico do país, com aplicações civis

voltadas para a geração de energia, além de gerar empregos nas indústrias, nas universidades e nos institutos de pesquisa. O Centro Tecnológico da Marinha é responsável por produções pioneiras: matéria-prima utilizada em blindagem balística leve, combustível nuclear avançado empregado nas usinas nucleares modernas e cerâmicas destinadas aos setores industrial e petrolífero;

j) controle e fiscalização de embarcações nacionais e estrangeiras, incluindo plataformas de exploração e produção de petróleo, contribuindo para a segurança da navegação aquaviária e a salvaguarda da vida no mar e nas hidrovias. Uma das principais ações é a implantação do Centro Nacional de Dados para Identificação e Acompanhamento de Navios a Longa Distância;

l) formação de profissionais da Aviação Civil e da Marinha Mercante, entre outros, contribuindo para o desenvolvimento dos setores;

m) atendimento a ocorrências de socorro e salvamento, nacionais e internacionais, em ambientes de selva, marítimo e fluvial, incluindo apoio a populações vitimadas por fenômenos naturais. Na Amazônia, por meio do Correio Aéreo Nacional, dos Navios-Hospitais e dos Pelotões de Fronteira, o Ministério da Defesa realiza apoio a comunidades, incluindo atendimento médico-odontológico;

n) pesquisa nas áreas científica e ambiental, sustentadas pelos programas tecnológicos desenvolvidos pelas três Forças, com destaque para o Programa Antártico Brasileiro, por meio da Estação Antártica Comandante Ferraz; e

o) administração do Sistema de Controle do Espaço Aéreo, permitindo viabilizar a segurança de voo e, como consequência, dos usuários de transporte aéreo.

91. A manutenção de Forças Armadas bem equipadas e motivadas para a realização de tão variada gama de atividades de extrema relevância para o País é fator de grande importância e, por si só, justifica o esforço do Ministério da Defesa em recompor as bases remuneratórias dos militares brasileiros, como forma de reconhecer o seu permanente esforço.

92. Qualquer evasão, ainda que pequena, pode representar risco real de dano de longo alcance para a instituição, uma vez que o melhor estrato dos talentos e competências torna-se o primeiro alvo atingido pela falta de competitividade da carreira e principalmente da remuneração. As lacunas causadas pela evasão só serão preenchidas pelo processo de capacitação, promoção e ascensão, o que pode se alongar por gerações, uma vez que a velocidade do processo é regradada e não pode ser acelerada.

93. Especificamente, Senhor Presidente, o projeto de lei em tela fixa novos valores de soldo, consubstanciando um aumento a ser efetivado em sete etapas, a partir de 1º de janeiro de 2008, e término em 1º de julho de 2010, em percentuais diferenciados, privilegiando os militares de círculos hierárquicos inferiores, em relação aos de postos e graduações superiores, e igualando a remuneração dos marinheiros-recrutas e soldados-recrutas ao valor do salário-mínimo, em 2008, 2009 e 2010.

94. Essa medida acarretará ligeira alteração do escalonamento vertical entre os postos e graduações ao final do período, em julho de 2010, acomodando a estratégia de reajustes diferenciados, com maior peso nos níveis inferiores, e o princípio de respeito ao salário-mínimo em toda carreira militar.
95. O escalonamento do reajuste no decorrer de vários anos e em diversas parcelas permitiu o equacionamento orçamentário que acomoda não só a reposição da inflação, mas também alguma recomposição do nível remuneratório.
96. A despeito da falta de competitividade remuneratória no recrutamento e retenção dos militares, as Forças Armadas têm desempenhado com destaque a sua indelegável missão de defesa da Pátria, da garantia dos poderes constitucionais, da lei e da ordem, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social do País e para a defesa civil, conquistando o respeito e a confiança da sociedade brasileira.
97. A medida proposta alcançará em seus efeitos 611.935 (seiscentos e onze mil, novecentos e trinta e cinco) militares da ativa, na inatividade e pensionistas, com acréscimo nas despesas de R\$ 4,19 bilhões em 2008, R\$ 7,43 bilhões em 2009, R\$ 10,80 bilhões em 2010 e R\$ 12,31 bilhões em 2011, quando o impacto estará anualizado.
98. Oportuno destacar que o projeto sob exame guarda consonância com o disposto nos arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal, uma vez que o acréscimo nas despesas relativas a 2008 até 2011 é compatível com o aumento de receita decorrente do crescimento real previsto na economia brasileira, conforme demonstra a série histórica concernente à ampliação da base de arrecadação nos últimos anos.
99. No que diz respeito à alteração da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, cumpre informar que a urgência e a complexidade das ações do Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania - PRONASCI, em execução e que ainda serão executadas ao longo dos próximos 4 anos, exigirão que o Ministério da Justiça se utilize de servidores com um perfil profissional não existente em seus quadros. Diante desse quadro, os esforços para a gestão do Programa serão consideráveis, e seu sucesso dependerá, em grande parte, da dedicação e empenho de um quadro funcional técnico multidisciplinar compatível com o porte e a diversidade das ações a serem executadas.
100. Cabe ressaltar que o PRONASCI permite um enfrentamento estrutural das questões de segurança pública, principalmente através de ações de coordenação e articulação. Nesse sentido, um atraso na composição de sua equipe de implantação significará uma demora ainda maior na obtenção dos resultados, podendo até mesmo inviabilizar algumas ações.
101. As necessidades do PRONASCI são representativas de inúmeras situações que demandam a contratação por prazo determinado para implantação de órgãos ou

entidades ou de novas atribuições definidas para organizações existentes ou as decorrentes de aumento transitório no volume de trabalho e que, no entanto não estão caracterizadas na lei. Esta lacuna tem provocado sérias dificuldades para a gestão pública.

102. Quando da criação de órgãos ou entidades na administração pública federal, ou de definição de novas atribuições para aquelas já existentes, se verifica necessidades de profissionais em volume e qualificações característicos de um processo de transição/implantação. O uso exclusivo de cargos efetivos nestas situações induz a administração a contratar profissionais que terão suas competências subutilizadas por longo período após a consolidação do novo órgão, entidade ou atribuição, constituindo-se num desperdício de recursos públicos.

103. Igualmente, Senhor Presidente, a impossibilidade de contratar por prazo determinado quando um aumento transitório no volume de trabalho é necessário para elevar os padrões de serviço prestados à população, leva a manutenção de serviços públicos lentos, acúmulo de demandas não atendidas, projetos não analisados. Depois que a situação de acúmulo se instala, sua reversão, com os quantitativos de servidores normais, é freqüentemente inviável. Com isto, é estimulada toda sorte de comportamentos não isonômicos dos servidores em relação aos usuários.

104. Além destas, Senhor Presidente, se propõe que situações análogas a algumas já previstas na Lei nº 8.745, de 1993, tenham o mesmo tratamento. Similarmente a situação dos hospitais militares, se propõe permitir a contratação no âmbito dessa Lei de profissionais para atendimento da saúde indígena. Esse atendimento hoje é prestado quase exclusivamente por organizações não governamentais, objeto de inúmeros questionamentos do Ministério Público Federal, em função da inadequação dos instrumentos disponíveis pela administração. Esclareça-se ainda que esta situação afeta de modo singular a Amazônia legal, onde as difíceis condições de acesso e isolamento da família inviabilizam a alocação permanente de servidor público.

105. Também se propõe estender a escolas de governo e institutos de pesquisa o que já é concedido às universidades e escolas federais, em função da natureza semelhante das atribuições, permitindo a essas instituições ampliar quantitativa e qualitativamente os serviços que prestam ao Estado.

106. Igualmente, se propõe estender a autorização de contratar pessoal temporário para demarcar territórios, atualmente concedida exclusivamente para a FUNAI, para outros órgãos e entidades da administração pública federal em função da grande relevância de demarcar as terras públicas em geral para o gerenciamento de questões econômicas, sociais e ambientais. São exemplos de instituições com grande necessidade de executar projetos dessa natureza o INCRA, os órgãos ambientais e a Secretaria de Patrimônio da União, dentre outros.

107. Propõe-se, ainda, incorporar ao regime da Lei nº 8.745, de 1993, a possibilidade de contratar profissionais técnicos para o exercício de atividades especializadas em tecnologia da informação, de comunicação e de revisão de processos de trabalho, para implementação de projetos de modernização da administração pública

federal. A falta da possibilidade de contratar profissionais com qualificações específicas demandadas pelos projetos tem limitado a velocidade da modernização e desburocratização de serviços públicos permanentemente demandados pela sociedade. Acrescente-se que a dinâmica dessas áreas faz com que o conhecimento essencial num projeto rapidamente se torne obsoleto. Ademais, esses projetos prescindem de um corpo de profissionais, para a especificação técnica e acompanhamento da sua implantação com relação de subordinação ao gestor público, o que não é permitido por processos de terceirização. Cabe ressaltar, ainda, que a contratação desses profissionais temporários não elimina a necessidade de servidores efetivos responsáveis pelo desenho da política setorial/seccional e pela gestão dos projetos.

108. Ainda no que tange à contratação por tempo determinado, a presente proposta de Medida Provisória prevê a alteração da Lei nº 8.745, de 1993, para permitir a contratação por tempo determinado de pessoal pelo Instituto Brasileiro de Meio Ambiente e Recursos Naturais Renováveis - IBAMA para o atendimento a emergências ambientais, no que tange a prevenção e o combate a queimadas e incêndios florestais.

109. Para a configuração da hipótese legal deverá ser declarado pelo Ministério do Meio Ambiente o estado de emergência ambiental sempre que restar caracterizado risco grave e iminente de desmatamentos ou incêndios florestais, onde se definirá a área de abrangência de aplicação das medidas governamentais.

110. A medida configura-se como elemento relevante para combate ao desmatamento e às queimadas, que trazem consequências imediatas para a população e para o Estado, como problemas de saúde, superlotação de hospitais, fechamento de aeroportos, interrupção no fornecimento de energia elétrica, queda na produção agropecuária, acidentes rodoviários e mortes e perdas patrimoniais ocasionadas pelos incêndios.

111. As contratações de pessoal poderão ser imediatamente solicitadas pelo Ministério do Meio Ambiente e pelo IBAMA, possibilitando a estruturação de grupamentos municipais de segurança ambiental nos municípios da Região amazônica que mais desmataram no ano de 2007. Esses grupamentos serão constituídos por agentes de segurança ambiental, formados por jovens e adultos que, uma vez capacitados e treinados em técnicas de queimada controlada, combate a incêndios florestais, controle de vetores, primeiros socorros e auxílio a vítimas em caso de calamidades, serão contratados para ampliar a vigilância sobre a qualidade ambiental do município, dando respostas mais rápidas em situações de emergência por estarem preparados para atuar de forma intersetorial a reconhecer os fatores do meio ambiente que podem vir a interferir negativamente na qualidade de vida da população local.

112. A proposta prevê ainda a instituição da sistemática para avaliação de desempenho dos servidores ativos, efetivos, e dos ocupantes dos cargos de provimento em comissão, da administração pública federal, direta, indireta, autárquica e fundacional.

113. A nova sistemática prevê que a avaliação de desempenho dos servidores públicos federais deve consistir de um monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual e institucional do servidor, tendo como referência as metas institucionais dos

órgãos que compõem o Sistema de Pessoal Civil previsto no Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.

114. As diretrizes propostas permitem a implementação de um sistema de avaliação de desempenho individual e institucional que condicione a concessão das gratificações de desempenho à obtenção de resultados e torná-los instrumentos gerenciais, que visem a incentivar o aprimoramento das ações dos órgãos ou entidades de lotação. Além disso, os resultados da avaliação de desempenho poderão subsidiar a política de gestão de pessoas, por meio de programas de capacitação, desenvolvimento e movimentação de pessoal; melhoria da qualificação dos serviços prestados à comunidade; resultado da avaliação de estágio probatório; e concessão de progressão e promoção.

115. As metas de desempenho individual e institucional deverão ser definidas por critérios objetivos e previamente pactuadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho e comporão o Plano de Trabalho, um documento que conterà o registro das etapas do ciclo da avaliação de desempenho.

116. Ressalta-se ainda que a avaliação de desempenho individual será realizada em dois níveis: gerencial para servidores que se encontrem no gerenciamento de equipe de trabalho; e funcional para servidores que compõe as equipes de trabalho e que não tenham outros servidores sob sua responsabilidade.

117. A avaliação de desempenho institucional consiste na mensuração do funcionamento da equipe de trabalho, das atividades desempenhadas, das metas e resultados alcançados sempre considerando as condições de trabalho. As metas institucionais serão fixadas anualmente, em ato do dirigente máximo do respectivo órgão ou da entidade de lotação, sendo classificadas em metas globais, elaboradas em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no Plano Plurianual - PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e na Lei Orçamentária Anual - LOA; e metas intermediárias, elaboradas pelas equipes de trabalho e em consonância com as metas institucionais globais.

118. Será instituída uma Comissão de Avaliação de Recursos, no âmbito do respectivo órgão ou da entidade de lotação, com a finalidade de julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais. Fica criado ainda o Comitê Gestor da Avaliação de Desempenho no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, composto por representantes do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, das entidades representativas da categoria e por representantes da sociedade civil. Tal Comitê tem a finalidade de propor os procedimentos referentes à operacionalização da avaliação de desempenho, os instrumentais de avaliação e os fatores a serem considerados, bem como a pontuação atribuída a cada um deles; revisar e alterar, sempre que necessário, os instrumentais de avaliação de desempenho em período não inferior a 3 anos; realizar, continuamente, estudos e projetos, visando a aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho; examinar os casos omissos referentes à sistemática para a avaliação de desempenho, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

119. O Projeto estabelece, ainda, a periodicidade dos ciclos de avaliação, o início dos efeitos financeiros de cada período avaliativo, bem como as formas de pagamento em caso de afastamento, cessão do servidor para a Presidência, Vice-Presidência da República ou quando requisitado para prestar serviços à Justiça Eleitoral, dentre outros.
120. Fica estabelecida a inclusão dos titulares de cargos de níveis superior e intermediário do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos pertencentes ao Quadro de Pessoal da FIOCRUZ, em 22 de julho de 2005, no Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública.
121. Propõe-se alteração quanto à Gratificação Temporária das Unidades Gestoras dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE, de que trata a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006. A proposta prevê alteração no valor máximo a ser percebido pelo servidor da soma da GSISTE com sua remuneração, de forma a acompanhar os aumentos de vencimentos tratados nesta Medida Provisória.
122. Pela medida, altera-se o art. 15 da Lei nº 10.887, de 2004, de forma que os proventos de aposentadoria e as pensões de que tratam os §§ 3º e 4º do art. 40 da Constituição Federal e art. 2º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, serão atualizados, a partir de janeiro de 2008, nas mesmas datas e índices utilizados para fins dos reajustes dos benefícios do regime geral de previdência social.
123. É alterada a redação do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, fixando o período de estágio probatório em trinta e seis meses, com vistas a se compatibilizar esse período com a redação do Art.41 da Constituição Federal conferida pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.
124. Pelo texto proposto, é prevista inclusão de parágrafo no art. 41 da Lei nº 8.112, de 1990, dispondo que nenhum servidor receberá remuneração inferior ao salário mínimo.
125. A proposta também prevê alteração no pagamento do auxílio-moradia de que trata o art. 60-C da Lei nº 8.112, de 1990, aumentando o limite de tempo para sua percepção de cinco para oito anos e assegurando o valor mínimo de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais).
126. Por fim, a proposta prevê a prorrogação do prazo de vigência dos contratos por tempo determinado, em caráter excepcional, de profissionais de saúde do Hospital das Forças Armadas, até 31 de julho de 2009, prazo suficiente para a realização de concurso e provimento dos cargos do Plano de Carreira e Cargos do HFA, cuja criação consta desta proposta de Medida Provisória.
127. O impacto decorrente do reajuste do percentual de incorporação das gratificações de desempenho de que trata a Medida Provisória para 11.290 aposentados, pensionistas e instituidores de pensão é de R\$ 16.688.645,00 em 2008 e de R\$ 17.609.772,00 em 2009.

128 O conjunto das propostas estabelecidas na Medida Provisória em tela alcança ao todo 800.512 servidores civis, sendo 350.189 ativos, 271.114 aposentados e 179.209 instituidores de pensão. O custo total decorrente da implementação da proposta é da ordem de R\$ 3.533.227.727,00 em 2008, de R\$ 11.027.002.965,00 em 2009, de R\$ 15.338.852.113,00 em 2010, de R\$ 18.948.898.538,00 em 2011, e de R\$ 19.608.034.109,00 no exercício de 2012.

129. Considerando-se o 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 tramitação de Medida Provisória que promova as reestruturações e alterações das estruturas e composições salariais dos cargos, das carreiras e dos empregos 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.

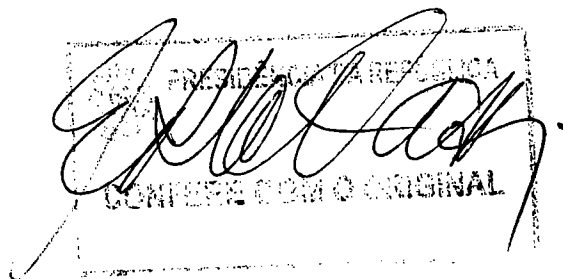
130. Quanto ao disposto nos artigos 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, pode-se considerar atendido, uma vez que o Projeto de Lei Orçamentária Anual para 2008 contempla reserva alocada no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, destinada à reestruturação da remuneração de cargos, funções e carreiras no âmbito do Poder Executivo suficiente para suportar as despesas previstas.

131. Finalmente, convém registrar que as propostas de estruturação, criação e reestruturação de planos de carreiras e cargos 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) avaliação de desempenho individual e institucional;
- c) mecanismo de desenvolvimento na carreira orientado pelo mérito;
- d) remunerações não superiores ao limite estipulado no art. 37, inciso XI, da Constituição Federal;
- e) fixação dos vencimentos de acordo com a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes das Carreiras;
- f) irredutibilidade da remuneração; e
- g) não vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para efeito de remuneração.

São essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à elevada apreciação de Vossa Excelência, a anexa proposta da edição de Medida Provisória.

Respeitosamente,



Handwritten signature of Paulo Bernardo Silva over a rectangular stamp. The stamp contains the text "PRESIDENTE DA REPÚBLICA" and "CONFERE COM O ORIGINAL".

Assinado por: Paulo Bernardo Silva

Congresso Nacional
Secretaria de Coordenação
Legislativa do Congresso Nacional
HPV nº 431/2028
Fls.: 275