

IPEA
Curso de Ambientação Profissional
Técnico de Planejamento e Pesquisa

junho/julho de 2009

Material Instrucional



Brasília, 15 de junho de 2009.

Prezado/Prezada Colega,

É com satisfação que o/a parabenizamos pela aprovação no concurso público para o cargo de Técnico em Planejamento e Pesquisa e apresentamos, em nome de toda a Diretoria Colegiada e demais servidores do Ipea, as boas-vindas, votos de felicidades e sucesso nesta nova empreitada profissional.

Você está ingressando numa Fundação Pública instituída há 45 anos, que tem como missão *“Produzir, articular e disseminar conhecimento para aperfeiçoar as políticas públicas e contribuir para o planejamento do desenvolvimento brasileiro”*. Objetivando recepcioná-lo com propriedade e proporcionar as informações necessárias à sua integração nas atividades do Ipea, bem como no convívio com os demais colegas, reiteramos o convite para participar do Curso de Ambientação Profissional, de presença obrigatória ao Estágio Probatório, previsto para ocorrer entre os dias 15 de junho e 10 de julho, a ser conduzido pela Assessoria Técnica da Presidência do Ipea e apoio operacional da UnB/Cespe e das unidades Diraf e Ascom do próprio Ipea.

Como sabe, o processo de seleção de novos servidores para o Ipea, que teve início em 2008 e agora chega em sua fase final, foi de grande envergadura para a instituição: foram selecionados oitenta novos servidores de nível superior, sendo 62 para o cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa, 12 para o cargo de Técnico de Desenvolvimento e Administração e 8 para o cargo de Analista de Sistemas.

Vale mencionar que você ingressará no órgão em um momento institucional muito importante, em que a carreira de Planejamento e Pesquisa acaba de ser criada por meio da Lei n. 11.890/2008. Pela referida lei, ficam atribuídas à nova carreira de Estado funções voltadas *“às atividades de gestão governamental, nos aspectos relativos ao planejamento, à realização de pesquisas econômicas e sociais e à avaliação de ações governamentais para subsidiar a formulação de políticas públicas”*.

Dessa maneira, tanto o Concurso quanto o Curso de Ambientação, fazem parte de um consciente e cuidadoso processo de planejamento estratégico que visa ao

fortalecimento institucional do Ipea, em sintonia com o movimento de reconfiguração também em curso em outras dimensões e instituições do Estado brasileiro.

Este fato se torna ainda mais relevante agora, quando, diante da crise internacional em curso, nunca foi tão importante uma instância de reflexão e planejamento voltada a oferecer alternativas ao enfrentamento de curto prazo da crise, bem como ao reposicionamento do país numa rota de desenvolvimento sustentado, soberano e incluyente, em uma perspectiva de mais largo prazo.

Estamos convencidos do acerto de nossa estratégia para o concurso recém-concluído, que está trazendo para o Ipea um conjunto de pesquisadores com um perfil técnico e acadêmico diversificado e altamente qualificado, e que muito contribuirá para que o Ipea continue respondendo, com a competência habitual, aos novos e complexos desafios que se apresentam para o aprimoramento das políticas governamentais que visam à promoção do desenvolvimento brasileiro e à melhoria das condições de vida de sua população.

Portanto, muito bem-vindo à sua nova casa e, mais uma vez, muito sucesso na nova carreira que se inicia.

Atenciosamente,

MÁRCIO POCHMANN
PRESIDENTE DO IPEA

SUMÁRIO

| | | |
|--------|---|----|
| 1 | Introdução..... | 5 |
| 1.1 | A instituição Ipea..... | 5 |
| 1.2 | Breve trajetória histórica..... | 5 |
| 1.3 | Titulares e quadros de destaque no governo..... | 7 |
| 2 | O atual papel do Ipea..... | 10 |
| 2.1 | Ipea no contexto do governo federal..... | 10 |
| 2.2 | A vinculação à Secretaria de Assuntos Estratégicos..... | 12 |
| 2.3 | Principais atuações nas instâncias governamentais..... | 13 |
| 3 | Perspectivas..... | 15 |
| 3.1 | O programa de fortalecimento institucional do Ipea..... | 15 |
| 3.2 | Os ciclos de Planejamento Estratégico – CPEs..... | 15 |
| 3.2.1 | Ciclo de Planejamento Estratégico – CPE 2008..... | 15 |
| 3.2.2 | Ciclo de Planejamento Estratégico – CPE 2009..... | 20 |
| 3.3 | O Plano de Trabalho Institucional do Ipea – biênio 2009/2010..... | 20 |
| 3.3.1 | Integração Sistemática do Ipea no Ciclo de Gestão das Políticas Públicas Federais..... | 20 |
| 3.3.2 | Perspectivas do desenvolvimento brasileiro..... | 22 |
| 3.3.3 | Brasil em desenvolvimento: estado, planejamento e políticas públicas..... | 23 |
| 3.3.4 | Projetos de Pesquisa do Programa Ipea–BID..... | 23 |
| 3.3.5 | ACT, convênios e contratos em andamento..... | 24 |
| 3.3.6 | Redes de Pesquisa Ipea..... | 24 |
| 3.3.7 | Novo Sistema de Indicadores Econômicos e Sociais – Sies/Ipea..... | 25 |
| 3.3.8 | Projeto Ipea na universidade..... | 27 |
| 3.3.9 | Curso de Mestrado Profissional em Desenvolvimento e Políticas Públicas –parceria Ipea–ENSP Fiocruz/DF..... | 28 |
| 3.3.10 | Prêmio Ipea/CEF..... | 29 |
| 4 | A instituição Ipea..... | 29 |
| 4.1 | Estrutura administrativa do Instituto..... | 29 |
| 4.1.2 | Diretoria de Administração e Finanças – Diraf..... | 30 |
| 4.1.3 | Diretoria de Estudos, Cooperação Técnica e Políticas Internacionais – Dicod..... | 30 |
| 4.1.4 | Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas – Dimac..... | 35 |
| 4.1.5 | Diretoria de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais – Dirur..... | 35 |
| 4.1.6 | Diretoria de Estudos e Políticas de Inovação, Regulação, Produção e Infraestrutura – Diset..... | 36 |
| 4.1.7 | Diretoria de Estudos e Políticas Sociais – Disoc..... | 36 |
| 5 | Os recursos humanos do Ipea..... | 37 |
| 5.1 | Direitos e deveres dos servidores..... | 38 |
| 5.2 | A ética no exercício do cargo..... | 40 |
| 5.3 | Plano de carreira e cargos do Ipea..... | 42 |
| 5.4 | Orientações gerais (posse, exercício, assistência saúde)..... | 43 |
| 6 | A Área Corporativa do Ipea..... | 44 |
| 6.1 | Perfil da Diretoria..... | 45 |
| 6.1.1 | Competências básicas..... | 45 |
| 6.1.2 | Organograma..... | 45 |
| 6.2 | Comitê de Gestão de Pessoas..... | 46 |
| 6.3 | Tecnologia da Informação..... | 47 |
| 6.4 | Comunicação social, editorial e publicações..... | 47 |
| 6.5 | Orçamento, Finanças, Contratos, Convênios..... | 50 |
| 6.5.1 | Orçamento e Finanças..... | 50 |
| 6.5.2 | Compras e Contratos Administrativos..... | 50 |
| 6.5.3 | Bolsas e Convênios..... | 51 |
| 6.5.4 | Acordos de Cooperação Técnica..... | 51 |
| 6.5.5 | Passagens e diárias..... | 52 |
| 6.5.6 | Almoxarifado e Patrimônio..... | 52 |
| 6.6 | Plano de Metas 2009-2010..... | 53 |
| 7.1 | Ouvidoria..... | 55 |
| 7.2 | Comissão de Ética..... | 56 |

1 Introdução

1.1 A instituição Ipea

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, criado em 1964, é uma fundação pública federal vinculada à Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República. Suas atividades de pesquisa fornecem suporte técnico e institucional às ações governamentais para a formulação e a reformulação de políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros. Os trabalhos do Ipea são disponibilizados para a sociedade por meio de inúmeras e regulares publicações e seminários e, mais recentemente, via programa semanal de TV em canal fechado.

O Ipea tem por finalidade realizar pesquisas e estudos sociais e econômicos, disseminar o conhecimento resultante, dar apoio técnico e institucional ao governo na avaliação, na formulação e no acompanhamento de políticas públicas, planos e programas de desenvolvimento e oferecer à sociedade elementos para o conhecimento e solução dos problemas e dos desafios do desenvolvimento brasileiro.

Para cumprir sua missão, o Ipea desenvolve diversas atividades, tais como: pesquisas destinadas ao conhecimento dos processos socioeconômicos brasileiros, análise e diagnóstico dos problemas estruturais e conjunturais da economia e da sociedade do país; estudos prospectivos de médio e longo prazo, geração de subsídios técnicos para a formulação e a reformulação de políticas públicas, para a preparação de planos e programas de governo, análises e avaliações de políticas públicas, programas e ações governamentais, capacitação técnica e institucional para o aperfeiçoamento das atividades de planejamento, avaliação, gestão e disseminação de conhecimentos atinentes à sua área de competência.

1.2 Breve trajetória histórica

A origem do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada — Ipea remonta ao ano de 1964, do Escritório de Pesquisa Econômica Aplicada – Epea, como uma espécie de centro de pesquisa vinculada ao Conselho Consultivo do Ministério do Planejamento, órgão colegiado de assessoramento superior do governo federal. Após a criação em 1967

do Ministério do Planejamento e Coordenação-Geral, o Epea passa a vincular-se a essa pasta, tornando-se uma fundação pública e alterando sua denominação para Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, conforme disposto no art. 190 do Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967.

Em 1967, o Ipea desenvolveu trabalho em subsidio ao Plano Decenal de Desenvolvimento Econômico 1967-1976 que, apesar de não chegar a ser implementado, realizou diagnósticos inéditos sobre a economia nacional que serviram de base para o Programa Estratégico de Desenvolvimento – PED do período de 1967 a 1970, tendo priorizado áreas estratégicas, tais como: agricultura, energia elétrica, petróleo, transportes e comunicações.

Por volta de 1970, parte do Ipea, conhecida como Instituto de Planejamento — Iplan, foi transferida para Brasília, tendo permanecido no Rio de Janeiro o Instituto de Pesquisa do Ipea – Inpes. Em 1973, esses dois Institutos atuaram na elaboração do II Plano Nacional de Desenvolvimento (II PND), carro-chefe do governo Geisel. Além disso, o Ipea lança o trabalho "Aproveitamento atual e potencial dos Cerrados", que teve papel pioneiro na descoberta dos cerrados como nova fronteira da agricultura brasileira. Em 1974, o Ministério do Planejamento sofre modificações, transformando-se em Secretaria do Planejamento – Seplan, ligada à Presidência da República, onde o Ipea passa a se vincular.

Entre 1985, 1986, depois de um período (final dos anos 1970) de perda de importância e sem realizar novas contratações, o Ipea recupera-se com a chegada de novos pesquisadores. No início dos anos 1990, o Ipea passa a subordinar-se ao grande Ministério da Economia, originário da fusão dos Ministérios do Planejamento e da Fazenda, no governo Collor.

A reforma administrativa, ocorrida entre 1995 e 1999, transformou a Secretaria de Planejamento em Ministério do Planejamento e Gestão, deslocando o Ipea novamente para a pasta do Planejamento. Em 1999, o nome do Ministério muda para Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG.

A partir da criação do Ministério Extraordinário de Assuntos Estratégicos, o Ipea novamente se retira da pasta do Planejamento, passando a integrar, como entidade vinculada, a nova área do governo, atualmente representada pela Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República.

1.3 Titulares e quadros de destaque no governo

Desde a transformação do antigo Epea em fundação pública autônoma, passando a denominar-se Ipea, e a conseqüente vinculação à pasta do Planejamento do governo federal, já passaram pelo comando da instituição, como presidentes do instituto, grandes personalidades do mundo acadêmico e também diversos expoentes do pensamento econômico e social do país, a saber:

| <i>Período</i> | <i>Presidente</i> |
|----------------|---|
| 2007 | Marcio Pochmann |
| 2006-2007 | Luiz Henrique Proença Soares |
| 2003-2006 | Glauco Antônio Truzzi Arbix |
| 1999-2003 | Roberto Borges Martins |
| 1996-1999 | Fernando Antônio Rezende da Silva |
| 1995-1996 | Andrea Sandro Calabi |
| 1993-1995 | Aspásia Brasileiro Alcântara de Camargo |
| 1993-1993 | Antônio Nilson Craveiro Holanda |
| 1992-1993 | Líscio Fábio de Brasil Camargo |
| 1991-1992 | Roberto Brás Matos Macedo |
| 1990-1991 | Antonio Kandir |
| 1988-1990 | Ricardo Luís Santiago |
| 1987-1988 | Michal Gartenkraut |
| 1986-1987 | Henri Philippe Reichstul |
| 1985-1986 | Andrea Sandro Calabi |
| 1979-1985 | José Flávio Pécora |
| 1979-1979 | Marcos Amorim Neto |
| 1974-1979 | Élcio Costa Couto |
| 1971-1974 | Henrique Flanzer |
| 1970-1971 | Mario Cláudio da Costa Braga |
| 1969-1970 | Marcos Pereira Viana |
| 1967-1969 | João Paulo dos Reis Velloso |

O Ipea atualmente é presidido pelo economista Marcio Pochmann, graduado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com especialização em ciências políticas e em relações do trabalho. É doutor em economia pela Universidade Estadual de Campinas – Unicamp e exerce a docência naquela instituição desde 1995. Pochmann também é professor livre docente, licenciado na área de economia social e do trabalho, e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Unicamp, desde 1989. Antes do Ipea, foi diretor executivo do centro entre 1997 e 1998, tendo atuado como consultor do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – Dieese, do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae e organismos multilaterais das Nações Unidas, como a Organização Internacional do Trabalho – OIT. Foi ainda secretário municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade da cidade de São Paulo entre 2001 e 2004, tendo escrito e organizado mais de vinte livros, entre eles *A Década dos Mitos*, vencedor do Prêmio Jabuti na área de economia em 2002 e a série *Atlas da Exclusão no Brasil*.

Compõem ainda o corpo de dirigentes do Ipea, os titulares das seguintes diretorias da Fundação, a quem compete auxiliar o presidente na tomada de decisões relevantes sobre o Instituto:

- Diretoria de Estudos Macroeconômicos – Dimac: João Sicsú, professor do Instituto de Economia – IE da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, graduado em economia pela Faculdade de Economia e Administração da UFRJ (FEA – UFRJ). Concluiu seus estudos de doutoramento no IE/UFRJ. É pesquisador nível 1 do CNPq. Já orientou diversas teses de mestrado e doutorado. Foi professor do Departamento de Economia da Universidade Federal Fluminense, 1998 e 2002.
- Diretoria de Estudos Sociais – Disoc: Jorge Abrahão de Castro, graduado em estatística pela Universidade de Brasília – UnB, 1979, doutorado em Ciência Econômica pela Universidade Estadual de Campinas – Unicamp, 1997, pesquisador associado da UnB e do Ipea. Tem experiência na área de economia, com ênfase em Financiamento Público Social, atuando principalmente nos temas: financiamento da educação, políticas sociais, educação, financiamento e gasto social e gastos públicos.

-
- Diretoria de Estudos Setoriais – Diset: Marcio Wohlers de Almeida, doutor em Economia pela Universidade de Campinas – Unicamp, onde é professor licenciado com especialização na área da Economia e Inovação das Telecomunicações. Originariamente, graduou-se em Engenharia Elétrica pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo – USP, tendo sido assessor especial do Ministério das Comunicações (2003-2005) e pesquisador da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe Cepal, Nações Unidas, no Programa Sociedade da Informação (Santiago do Chile), entre 2005 e 2007, e desenvolveu pesquisas na área do impacto regulatório da convergência tecnológica nas telecomunicações. Apresentou estudos e palestras sobre convergência e regulação no Brasil, no México, na Colômbia, na Argentina, no Peru, no Chile, Costa Rica e El Salvador. É autor de várias publicações e integra o Comitê Científico da *European Communications Policy Research* – EuroCPR, rede europeia de pesquisadores e reguladores de telecomunicações.
 - Diretoria de Estudos Regionais e Urbanos – Dirur: Liana Maria da Frota Carleial, economista, mestre em Economia pelo Caen da Universidade Federal do Ceará – UFC, doutora em Teoria Econômica pela Universidade de São Paulo – USP, com estágio de pós-doutorado na Université Paris XIII, no *Centre de Recherche en Économie Industrielle* – CREI, França. Foi presidente do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social – Ipardes no período 2003-2004 e professora visitante na *Faculté d'Économie et Gestion de l'Université de Picardie Jules Verne* – Amiens-França, 2005-2006. É professora titular licenciada da Universidade Federal do Paraná e pesquisadora do CNPq.
 - Diretoria de Cooperação e Desenvolvimento – Dicot: Mário Lisboa Theodoro, formado em Ciências Econômicas pela Universidade de Brasília – UnB, é mestre em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco – CME/Pimes. Doutor em Economia pela *Université Paris I* – Sorbonne. É pesquisador associado ligado ao mestrado em Política Social da UnB desde 1999, foi técnico de Planejamento e Pesquisa do Ipea de 1986 a 2003 e pertence ao quadro de consultores legislativos do Senado Federal desde 2003.

-
- Diretoria de Administração e Finanças – Diraf: Fernando Ferreira, economista, formado pela Universidade de Brasília e pós-graduado em Gestão da Qualidade de Serviços pela Fundação Getúlio Vargas – FGV. Atuou na modernização institucional da Secretaria do Tesouro Nacional de 1997 a 2005, desenvolvendo projetos nas áreas de planejamento estratégico, racionalização de processos, implantação do sistema tesouro de capacitação, gestão de desempenho (sistemas de avaliação individual e institucional) e risco operacional. De 2005 a 2007, ocupou os cargos de assessor e diretor de Programa da Secretaria Executiva do Ministério da Fazenda e desenhou o Programa de Fortalecimento Institucional daquele órgão, desenvolvendo projetos nas áreas de Tecnologia de Informação (planejamento estratégico de TI), reformatação do modelo de carreira do Ciclo de Gestão, modernização e revisão estratégica da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional – PGFN e Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração – Spoa, metodologia de avaliação de maturidade de sítios e intranet.

Além da colaboração para realizar trabalhos de interesse do governo no processo de planejamento, elaboração de planos e orçamentos públicos, o corpo funcional do Ipea contribui na formação de quadros do primeiro e segundo escalão de importantes instituições governamentais.

2 O atual papel do Ipea

2.1 Ipea no contexto do governo federal

O Ipea está para a pesquisa econômica aplicada e para a análise das políticas públicas no Brasil como o Banco Nacional do Desenvolvimento Social – BNDES está para o financiamento de projetos de longo prazo, o CNPq para o financiamento da pesquisa científica, a Embrapa para a pesquisa agrícola e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE para a geração de estatísticas. Segundo entrevista de João Paulo dos Reis Veloso, registrada no livro *Ipea 40 Anos: uma Trajetória Voltada para o Desenvolvimento* (2005, p. 22):

A idéia era constituir um órgão pensante de governo, fora da rotina da administração, pois dentro da rotina já havia os grupos setoriais do Planejamento. Pretendíamos que o Ipea fizesse pesquisa econômica aplicada, ou seja, *policy-oriented*, e que ajudasse o governo a formular o planejamento, numa visão estratégica de médio e longo prazos.

Assim, em decorrência da visão de longo prazo de seus idealizadores, o Ipea nunca abandonou seu principal propósito, que foi o de “apontar caminhos por meio da elaboração de pesquisas, projeções macroeconômicas e projeções setoriais, entre outros, visando subsidiar a formulação da política econômica”.

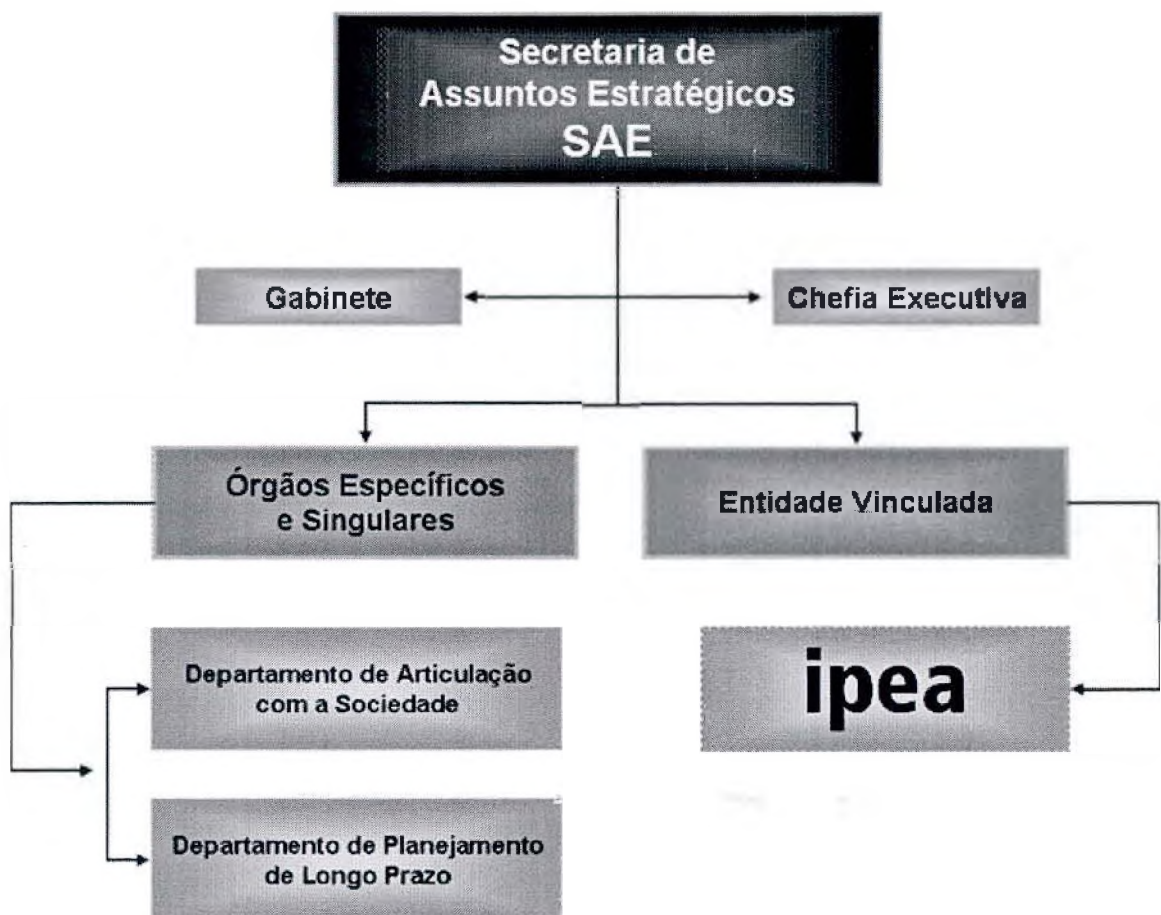
Mais recentemente, o Ipea elegeu a temática do Desenvolvimento Brasileiro – em algumas de suas mais importantes dimensões de análise e condições de realização – como o mote principal de suas atividades e projetos ao longo do triênio 2008/2010. Inscrito como missão institucional – *produzir e articular conhecimento para o planejamento do desenvolvimento brasileiro* – este mote pretende realizar-se no cotidiano do Ipea por meio das seguintes formas de atuação:

- Desenvolvimento e disseminação de estudos e pesquisas aplicadas.
- Realização de estudos prospectivos aplicados.
- Subsídio à elaboração de planos, políticas e programas governamentais.
- Acompanhamento e avaliação dos planos, políticas e programas governamentais.
- Assessoramento dos processos decisórios de instituições governamentais.
- Realização de ações para a formação de quadros na gestão pública.
- Cooperação com governos e entidades internacionais no seu campo de atuação.

2.2 A vinculação à Secretaria de Assuntos Estratégicos

O deslocamento do Ipea da estrutura do Ministério do Planejamento para o NAE/PR, a partir do segundo semestre de 2007, órgão subordinado ao Ministro de Estado Extraordinário de Assuntos Estratégicos, responsável pelo planejamento das ações de desenvolvimento nacional de longo prazo, determina o reposicionamento estratégico da instituição com a busca pelo incremento da produção intelectual da instituição, promovendo o pluralismo das ideias, a dialética e o contraste de posições e a necessidade de se modernizar o modelo de gestão da Instituição para se criar uma base de modernização permanente e sustentável.

Com a criação da Secretaria de Assuntos Estratégicos, Lei n. 11.754, de 23 de julho de 2008, o Ipea passa a ser vinculado à esta secretaria.



2.3 Principais atuações nas instâncias governamentais

Seja na concepção e discussão de planos de ampla abrangência, seja na elaboração de metodologias e pareceres, o Ipea tem exercido presença fundamental nas diversas instâncias formuladoras e avaliadoras de políticas públicas voltadas para o desenvolvimento, em especial aquelas direcionadas à melhoria das condições sociais do país, visando à redução da desigualdade e à melhoria do equilíbrio social e econômico dos cidadãos brasileiro.

Isto posto, considerando que a função básica do Ipea é a de oferecer estudos e pesquisas sobre o Brasil ao setor público, para subsidiar decisões, e à sociedade em geral, para ampliar o conhecimento, o volume de informações e o debate sobre os caminhos da nação. O Ipea procura exercer esse papel por meio da participação em diversas comissões e grupos de trabalho de assessoramento ao governo federal, a seguir relacionados:

- Comissão de Monitoramento e Avaliação do PPA; que tem por objetivo a “elaboração de propostas metodológicas e organização do sistema de monitoramento e avaliação dos programas do PPA”.
- Câmara Técnica de Monitoramento e Avaliação dos Programas do PPA, cuja finalidade é a de “subsidiar os trabalhos da Comissão de Monitoramento e Avaliação do PPA”, estando composta pelos seguintes órgãos: SPI, SOF, Ipea e Seges (MPO), da SPE e Tesouro Nacional (MF), da SAG, (Secretaria-Geral da Presidência da República) e SAM (Casa Civil).
- Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundef com o intuito de acompanhamento e controle social do Fundef.
- Fundo para Promoção de Trabalho Decente – Ministério do Trabalho, cuja finalidade é coordenar a implementação de fundo financeiro para promoção de trabalho decente.
- Conselho Nacional da Previdência Social.
- Conselho Nacional de Combate à Discriminação – CNCD.
- Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho.

-
- Grupo de Trabalho para elaboração do Relatório *Cedaw* (Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres).
 - Comitê Técnico para Avaliação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.
 - Programa de Afirmação da Igualdade de Oportunidades para Todos – assessorar o Ministério Público do Trabalho no desenho e na implementação do Programa.
 - Comitê de Entidades Públicas no Combate à Fome e pela Vida – Coep.
 - Grupo de Trabalho Fome Zero.
 - Comissão Técnica de Responsabilidade Social (Inmetro).
 - Grupo Executivo para Organização da 32ª Sessão do Comitê Permanente de Nutrição das Nações Unidas.
 - Comitê dos Produtores de Estatísticas Educacionais – Comped/MEC.
 - Grupo de Trabalho Interministerial – Programa de Atenção à Criança – PAC.
 - Conselho Consultivo do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para Jovens – CCPNPE.
 - Comissão Intersetorial para Promoção, Defesa e Garantia do Direito de Crianças e Adolescentes à Convivência Familiar e Comunitária – Conanda.
 - Comitê Gestor do Plano Presidente Amigo da Criança e do Adolescente.
 - Avaliação da Situação das Creches Financiadas pela Rede–SAC–CNDI.
 - Rede Interagencial de Informação em Saúde – Ripsa – Grupo de Trabalho sobre Recursos da Saúde.
 - Comitê Nacional de Educação em Direitos Humanos; parceria Universidade da Paz – ONU/Costa Rica e Brasil.

3 Perspectivas

Os fundamentos nos quais o Ipea procura se amparar para atingir com efetividade aos imensos desafios colocados para a instituição no período vindouro são:

- Formular estratégias de desenvolvimento nacional em diálogo com atores sociais.
- Fortalecer a integração institucional do Ipea no governo federal.
- Transformar o Ipea em um indutor da gestão pública do conhecimento sobre o desenvolvimento.
- Organizar redes de gestão pública do conhecimento.
- Ampliar a participação do Ipea no debate internacional sobre desenvolvimento.
- Promover o fortalecimento institucional do Ipea.

3.1 O programa de fortalecimento institucional do Ipea

Em fins de 2007, o Ipea iniciou um processo de planejamento estratégico, com o intuito de delimitar os marcos norteadores da gestão da instituição. Ao longo de meses de trabalho, foram estabelecidas a missão, as formas de atuação institucional, a visão, os cinco grandes desafios e os sete eixos temáticos de pesquisa.

3.2 Os Ciclos de Planejamento Estratégico – CPEs

3.2.1 Ciclo de Planejamento Estratégico – CPE 2008

Em fins de 2007, a Diretoria Colegiada do Ipea iniciou um processo de planejamento estratégico institucional com o intuito de estabelecer os marcos norteadores da atual gestão. Ao longo de meses de trabalho, a Diretoria Colegiada revisitou a missão e as formas de atuação do órgão; projetou a visão para 2013; estabeleceu cinco grandes

desafios estratégicos a serem enfrentados nos próximos anos; e definiu sete eixos temáticos de pesquisa, considerados essenciais para o desenvolvimento brasileiro. O produto deste trabalho resultou na primeira versão do *Direcionamento Estratégico do Ipea* para o triênio 2008-2010.

Compreendendo que a participação dos servidores da casa é imprescindível nesse processo de planejamento, a Diretoria Colegiada promoveu, entre os meses de abril e junho de 2008, 12 encontros presenciais com cerca de duzentos servidores dos mais diversos perfis e funções. As “rodas de conversa”, como foram denominados estes encontros, tiveram por objetivo reunir contribuições e críticas que permitissem à instituição enriquecer e aprimorar a versão inicial de seu documento de *Direcionamento Estratégico*. Visando proporcionar um espaço aberto e franco nesses encontros, sua condução foi feita por moderadores externos, especialistas em facilitação de processos participativos.

Ainda que os encontros presenciais tenham sido capazes de reunir grande parte dos servidores ativos da instituição, o processo de consulta também contou com um canal na intranet para que os servidores pudessem expressar suas opiniões sobre as formulações presentes na versão inicial do documento de *Direcionamento Estratégico*. Ao final desses processos de consulta, a Diretoria Colegiada reuniu-se para deliberar sobre uma nova versão do documento, a partir das críticas e das sugestões recebidas.

Como resultado, chegou-se a um quadro objetivo, que sintetiza a versão atual do documento, com formulações revistas e aprimoradas.

VERSÃO ATUAL**Após comentários e críticas dos servidores do Ipea****MISSÃO**

“Produzir, articular e disseminar conhecimento para aperfeiçoar as políticas públicas e contribuir para o planejamento do desenvolvimento brasileiro”.

VALORES E PRINCÍPIOS

1. Respeito às normas que regem a atuação dos servidores públicos, notadamente código de ética e padrões de conduta.
2. Valorização do servidor do Ipea, com base na qualidade de sua atuação.
3. Estímulo à diversidade de ideias.
4. Perspectiva crítica e independente na produção de conhecimento.
5. Interdisciplinaridade na produção de conhecimento.
6. Busca permanente por metodologias e interpretações inovadoras.
7. Transparência e impessoalidade nos processos decisórios.
8. Gestão dialogada e participativa.

FORMAS DE ATUAÇÃO

1. Desenvolver e disseminar estudos e pesquisas aplicados.
2. Realizar estudos prospectivos aplicados.
3. Subsidiar a elaboração de planos, políticas e programas governamentais.
4. Acompanhar e avaliar planos, políticas e programas governamentais.
5. Assessorar processos decisórios de instituições governamentais.

VERSÃO ATUAL**Após comentários e críticas dos servidores do Ipea**

6. Realizar ações para a formação de quadros na gestão pública.
7. Cooperar com governos e entidades nacionais internacionais no seu campo de atuação.

VISÃO

- Ocupar um lugar de destaque nos processos decisórios estratégicos do Estado para o desenvolvimento brasileiro.
- Ser reconhecido como referência nacional e internacional na área de estudos e pesquisas em desenvolvimento, expressa na credibilidade e qualidade de seus produtos e na interlocução qualificada nos principais fóruns sobre o desenvolvimento e políticas públicas.

DESAFIO 1

**FORMULAR ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO NACIONAL EM DIÁLOGO COM
ATORES SOCIAIS**

DESAFIO 2

FORTALECER A INTEGRAÇÃO INSTITUCIONAL DO IPEA NO GOVERNO FEDERAL

VERSAO ATUAL

Após comentários e críticas dos servidores do Ipea

DESAFIO 3

**TRANSFORMAR O IPEA EM UM INDUTOR DA GESTÃO PÚBLICA DO
CONHECIMENTO SOBRE O DESENVOLVIMENTO**

DESAFIO 4

**AMPLIAR A PARTICIPAÇÃO DO IPEA NO DEBATE INTERNACIONAL SOBRE
DESENVOLVIMENTO**

DESAFIO 5

PROMOVER O FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL DO IPEA

EIXOS TEMÁTICOS PARA O DESENVOLVIMENTO

1. Inserção internacional soberana.
2. Macroeconomia para o pleno emprego.
3. Fortalecimento do Estado, das instituições e da democracia.
4. Estrutura produtivo-tecnológica avançada e regionalmente articulada.
5. Infraestrutura econômica, social e urbana.

VERSÃO ATUAL**Após comentários e críticas dos servidores do Ipea**

6. Proteção social, garantia de direitos e geração de oportunidades.

7. Sustentabilidade ambiental.

3.2.2 Ciclo de Planejamento Estratégico – CPE 2009

Com base nos direcionadores estratégicos definidos no CPE 2008 (missão, visão, desafios estratégicos, eixos temáticos para o desenvolvimento, formas de atuação, princípios e valores) e nos Planos de Trabalho da Diretoria, o Ipea estabelecerá este ano metas institucionais que integrarão o Ciclo de Planejamento Estratégico 2009. As metas consistem em ações específicas representadas por projetos e atividades a serem desenvolvidas no período de maio de 2009 a maio de 2010.

Um resumo deste conjunto de iniciativas previstas para o biênio 2009/2010 encontra-se abaixo.

3.3 O Plano de Trabalho Institucional do Ipea – biênio 2009/2010**3.3.1 Integração Sistêmica do Ipea no Ciclo de Gestão das Políticas Públicas Federais**

Já é consenso entre especialistas em políticas públicas e gestores governamentais que a melhoria das ações de governo, em termos da clássica triade efetividade/eficácia/eficiência, passa necessariamente por aprimoramentos técnicos ligados ao circuito que vai da formulação e planejamento de políticas e programas, da

orçamentação, da implementação e monitoramento, da gestão e controle deles, até a sua avaliação e redesenho quando pertinente.

Para tanto, faz-se cada vez mais necessária uma aproximação entre os órgãos que compõem aquele circuito, como estratégia conjunta e condição de melhoria das ações e iniciativas governamentais. Pensando nisso, Ipea, SPI, SOF, Seges, SPE, STN e CGU criaram o Fórum de Integração do Ciclo de Gestão das Políticas Públicas Federais, a partir do que estão desenvolvendo atividades conjuntas com os seguintes objetivos específicos:

- Estabelecer sistemática de relacionamentos técnicos e institucionais para dar concretude ao objetivo de caminhar rumo à melhoria das políticas públicas, em todas as suas dimensões.
- Estabelecer condições institucionais e técnicas para o compartilhamento cruzado de bases de dados, acervo de informações já processadas, metodologias de acompanhamento e avaliação de políticas, programas e ações governamentais.
- Estabelecer critérios e condições institucionais para a produção de documentos conjuntos (sob a forma de pareceres e notas técnicas, ou outros que se julgarem necessários e pertinentes), visando contribuir, no âmbito intragovernamental, com avaliações técnicas e propostas de redesenho e/ou reorientação estratégica de políticas, programas e ações de governo.

Em 2009, parte desses objetivos pretende-se atingir por meio do desenvolvimento de metodologias específicas de integração das equipes técnicas de todas as entidades acima citadas, integração esta que se fará, concretamente, por meio de projetos-pilotos.

Outra parte daqueles objetivos – ligados mais diretamente a um amadurecimento conceitual e operativo do que deveria ser o ciclo de gestão das políticas públicas no Brasil e sua forma de funcionamento de fato integrado – realizar-se-á, doravante, por meio de eventos periódicos conjuntos, envolvendo todas as entidades acima listadas, e outras que venham a se juntar a esse processo de reflexão e diálogo ao longo do tempo.

3.3.2 Perspectivas do desenvolvimento brasileiro

O projeto tem por objetivo servir como plataforma de sistematização e reflexão acerca dos desafios e oportunidades do desenvolvimento nacional. Para tanto, seminários de abordagens amplas, oficinas temáticas específicas, cursos de aperfeiçoamento em torno do desenvolvimento e publicações de várias ordens são algumas das atividades a compor este projeto. Trata-se, sabidamente, de um projeto ambicioso e complexo, mas indispensável para fornecer ao Brasil conhecimento crítico à tomada de posição diante de desafios da contemporaneidade mundial.

- **Ciclo de Seminários Bimestrais “Perspectivas do Desenvolvimento Brasileiro”**: grandes nomes do pensamento nacional debatendo temas de relevância estratégica para o país.
- **Oficinas de “Aperfeiçoamento e Capacitação em Temas e Técnicas para o Desenvolvimento Brasileiro”**: organizados em torno dos sete grandes eixos temáticos de pesquisa em discussão dentro do Ipea.
- **Plano de Pesquisa e Publicações “Eixos do Desenvolvimento Brasileiro”**: série de dez grandes documentos de referência em torno dos eixos temáticos em discussão, a serem debatidos e produzidos pelo Ipea ao longo do triênio 2008/2010.
- **Atividade de “Acompanhamento e Análise das Políticas Públicas Federais Brasileiras”**: institucionalização sistemática de acompanhamento das políticas públicas e produção de documentos próprios e em parceria com os demais órgãos do Ciclo de Gestão.

No biênio 2009/2010, além da agenda de seminários e oficinas que já se encontra em curso, destaque especial será dado à produção dos documentos de referência sobre os eixos do desenvolvimento brasileiro. Cada um dos livros está estruturado para ser capaz de apresentar: *i*) um diagnóstico sintético, mas atualizado, de cada campo temático ou questão-chave contemplada; *ii*) um diálogo com o mundo das políticas públicas correspondentes e seus impactos ou sua capacidade de enfrentar os principais problemas diagnosticados; e *iii*) um conjunto de diretrizes para (re)organizar – quando for este o caso – a orientação e a ação governamental federal por meio de suas principais políticas públicas.

3.3.3 Brasil em desenvolvimento: estado, planejamento e políticas públicas

Como parte da tarefa de enfrentar os desafios estratégicos referendados pelo processo de planejamento e fortalecimento institucional do Ipea, cabe à instituição institucionalizar e sistematizar internamente uma prática de acompanhamento, análise, avaliação e prospecção das diversas políticas, programas e ações governamentais de âmbito federal.

Trata-se então aqui de ampliar o projeto "Brasil: estado de uma Nação", visando readequá-lo à finalidade precípua do Programa Ipea-BID, qual seja: "Contribuir para uma melhor formulação, acompanhamento e avaliação das políticas públicas brasileiras".

Para tanto, além do trabalho cotidiano de assessoramento técnico praticado por boa parte dos técnicos do Ipea junto a seus parceiros em ministérios e outros órgãos e instâncias de governo, far-se-á necessário, também, desenvolver metodologias e ferramentas de trabalho coletivo, visando promover, de modo permanente, atividades de acompanhamento, análise, avaliação e prospecção das ações do governo federal em cada um dos campos de atuação e conhecimento das diretorias do Ipea, para obter, ao longo dos anos, capacitação técnica e visão institucional abrangente e aprofundada acerca dos problemas nacionais e da capacidade das políticas públicas em enfrentá-los adequadamente.

3.3.4 Projetos de Pesquisa do Programa Ipea-BID

Também com o intuito de dar concretude aos sete eixos temáticos do desenvolvimento acima delineados, foram estruturados os projetos que compõem a presente versão do Programa de Pesquisa Ipea-BID. Ele foi concebido para resolver três demandas explícitas de auditoria realizada em 2007, de tal modo que seja capaz, portanto, de:

- Dialogar com os delineamentos e norteadores estratégicos do processo de planejamento institucional em curso no Ipea.
- Suplantar a lógica da divisão de projetos por diretorias, tornando o processo de trabalho mais integrado e gerando produtos de pesquisa mais estruturantes.

-
- Aproveitar os acúmulos de conhecimento instalados dentro do Ipea de modo que se valha – para a produção dos documentos finais de pesquisa – de mais técnicos da própria instituição que de colaboradores externos contratados.

3.3.5 ACT, convênios e contratos em andamento

É já histórica a vocação do Ipea em associar-se a órgãos e instâncias governamentais para acompanhamento, análise e avaliação de políticas públicas, bem como para a produção de estudos e pesquisas aplicadas nas mais diversas áreas do conhecimento nas quais suas diversas diretorias atuam.

Com tal arco de relacionamentos estratégicos, é possível ao Ipea atender a uma quantidade ampla de demandas institucionais, de sorte tanto para fornecer subsídios técnicos aos processos governamentais de tomada de decisões, quanto para gerar conhecimento específico a interpretações de caráter geral sobre os rumos e os desafios do desenvolvimento nacional.

3.3.6 Redes de Pesquisa Ipea

A complexidade dos fenômenos relacionados às áreas temáticas eleitas e priorizadas pelo Ipea para orientar e compor o conjunto de seus trabalhos ao longo do triênio 2008/2010 torna imperativa uma estratégia de conformação e sustentação de redes de pesquisa.

Visando aumentar a capacidade de reflexão e produção de conhecimento em torno daquelas sete áreas temáticas ligadas fortemente ao tema do desenvolvimento brasileiro, é que o Ipea está se associando a outras entidades de pesquisa, produção de conhecimento e entidades de pesquisadores, nacionais e internacionais, reconhecidas publicamente por sua competência em cada uma de suas áreas de atuação.

Em todos os casos listados a seguir, pretende-se definir áreas temáticas de interesse e competência comuns para a realização de projetos e atividades conjuntos, tais que redundem em oficinas de trabalho, compartilhamento de bases de dados e de metodologias de pesquisa aplicada, seminários temáticos e publicações de diversas ordens.

3.3.7 Novo Sistema de Indicadores Econômicos e Sociais – Sies/Ipea

O Sies é um conjunto de indicadores que foram desenvolvidos ao longo de 2008 e que desde então estão sendo aperfeiçoados e disponibilizados publicamente. Com eles, o Ipea terá informações bastante úteis para antecipar cenários macroeconômicos e analisar como a população percebe seu nível de bem-estar social. Ao longo de 2009, o Ipea pretende criar condições para publicizar o seguinte conjunto de indicadores:

- **Anuários da União**

Reunirá e organizará informações dos registros administrativos da União e dos serviços prestados nas Unidades da Federação e municípios brasileiros, com vistas a informar a população sobre aspectos como: localização e natureza de serviços públicos diversos; quantidade de servidores públicos alocados para a prestação de serviços; discriminação qualitativa do tipo de serviço prestado; investimentos destinados a determinadas Unidades da Federação ou municipalidades; arrecadação tributária; disponibilidade de infraestrutura de logística e transportes etc.

- **Sensor Econômico**

Busca aferir expectativas econômicas das entidades representativas do setor produtivo brasileiro, exceto o financeiro. Aqui, sindicatos patronais responderão por seus associados sobre questões agrupadas em blocos que permitirão antever uma série de opções e um melhor diagnóstico de alguns dos itens mais dinâmicos da demanda agregada brasileira.

- **Indicador de Produção Industrial Mensal**

Prevê a taxa de crescimento do setor industrial com base no desempenho dos indicadores de quatro setores estratégicos: fluxo de veículos pesados, produção de papelão, produção de autoveículos e carga de energia.

- **Índice de Qualidade do Desenvolvimento – IQD**

Traz informações sobre a qualidade de alguns dos mais importantes aspectos do movimento socioeconômico brasileiro. Com ele, será possível avaliar a qualidade e a sustentabilidade do crescimento econômico do país, a evolução do nível de bem-estar social e o tipo de inserção externa que o Brasil vivencia em relação ao resto do mundo.

- **Indicadores de Percepção Social – IPS**

Visa captar a avaliação das pessoas sobre serviço de elevado interesse público, como saúde, educação, transporte, segurança etc. Essas informações auxiliarão nas análises relativas aos serviços públicos e às políticas e programas governamentais que os sustentam, pois desnudarão problemas de atendimento e outros gargalos em políticas e serviços públicos específicos.

- **Índice de Expectativa Econômica das Famílias – IEF**

Investiga algumas expectativas sobre o futuro próximo de determinados grupos de famílias. Com isso, movimentos da massa de consumo serão antevistos com maior precisão. Será um índice amplo, envolvendo, além das perguntas tradicionais, questões sobre crédito, endividamento e emprego. Do ponto de vista geográfico também será significativo, abrangendo Brasil, suas regiões naturais e seis das mais importantes capitais do país.

- **Índice de Desenvolvimento das Famílias – IDF**

Agrupa num único índice um conjunto de indicadores de condições de vida da população pobre cadastrada no CadÚnico, registro administrativo do MDS relativo aos beneficiários do Programa Bolsa-Família. Tais indicadores cobrem as seguintes dimensões desta população: a) vulnerabilidade: composição demográfica das famílias, até mesmo com a indicação da presença de mulheres grávidas e amamentando (nutrizes) e também sobre a presença de pessoas com necessidades especiais; b) acesso a conhecimento; c) acesso ao trabalho; d) disponibilidade de recursos: renda e despesa familiar *per capita* e despesas com alimentação; e) desenvolvimento infantil; f) condições habitacionais: acesso a serviços públicos básicos como água, saneamento e energia elétrica.

- **Índice de Desenvolvimento da Economia da Cultura – Idecult**

Construído pelo Ipea em parceria com a Unesco, tem por objetivo dimensionar a dinâmica dos municípios brasileiros em termos de oferta e consumo de bens e serviços culturais. O Idecult é um indicador sintético que contém cinco subíndices: dois relacionados à dinâmica do mercado de trabalho cultural (construídos pela Cnae e pela CBO, a partir do Censo Demográfico), dois subíndices de consumo das famílias (construídos a partir da Pesquisa de Orçamento Familiar – POF) e um relacionado à presença de equipamentos culturais nos municípios. O Idecult e seus subíndices podem

ser calculados anualmente por técnicas estatísticas ou na periodicidade das pesquisas básicas utilizadas.

3.3.8 Projeto Ipea na universidade

Este projeto está composto pelos seguintes programas:

- **Bolsas Anpec/Anpocs/Anpur**

Apoiar, mediante concessão de bolsas, estudantes de mestrado que se proponham a elaborar dissertações sobre o tema do desenvolvimento. Esta ação contemplará estudantes vinculados à Anpec, à Anpocs e à Anpur. A cada uma das três associações serão destinadas vinte bolsas, perfazendo um total de sessenta bolsistas beneficiados.

- **Programa de Cátedras Ipea**

As Cátedras Ipea consistirão em bolsas de pesquisa para os cursos de pós-graduação em Economia reconhecidos pelo MEC, de 27 universidades públicas brasileiras, federais e estaduais. O projeto será implantado inicialmente nas universidades públicas, como um projeto-piloto para incentivar o debate sobre o pensamento econômico e social brasileiro, instituir redes de pesquisa e fortalecer o entendimento sobre o desenvolvimento.

Entre os patronos do programa, os pesquisadores poderão escolher nomes como Gilberto Freyre, Sérgio Buarque de Hollanda, Ruy Barbosa, Celso Furtado, Caio Prado Júnior, Roberto Simonsen, Alberto Pasqualini, Roberto Campos e José Bonifácio entre outros renomados economistas cuja obra foi de grande importância para o desenvolvimento nacional.

- **Apoio a Eventos Técnico-Científicos**

No âmbito das redes Ipea/Associações de Pesquisadores e Ipea/Anpec-Anpocs-Anpur, o Ipea tem apoiado a realização de diversos encontros nacionais, e a ideia não é somente continuar nesta tarefa, mas ampliar a própria participação dos trabalhos e

pesquisadores do Ipea nestes encontros, como forma de validá-los cientificamente, contribuindo, assim, para o debate público em torno de temas relevantes para a construção de uma agenda de desenvolvimento nacional:

- **Intercâmbio estudantil – parceira Ipea/Ange/Programa PET**

Com o objetivo de aproximar o Ipea das universidades brasileiras, este programa visa acolher estudantes regularmente matriculados em cursos de graduação em nível superior do país, com vistas a oferecer-lhes uma experiência prática de pesquisa no próprio Ipea, durante os meses tradicionais de férias estudantis, contribuindo, assim, para vivências e aprendizados relativos às atividades profissionais em planejamento e pesquisa que o Ipea desenvolve.¹

3.3.9 Curso de Mestrado Profissional em Desenvolvimento e Políticas Públicas – parceria Ipea–ENSP Fiocruz/DF

Desenvolvimento e políticas públicas constituem campos estratégicos de conhecimento e de intervenções voltadas para a melhoria das condições de vida da população. A expansão dos serviços, políticas e programas nos diferentes setores relacionados ao desenvolvimento vem exigindo a formação de gestores públicos que reúnam tanto conhecimento teórico sobre as áreas de desenvolvimento e de políticas públicas, quanto domínio de métodos, ferramentas e instrumentos que permitam a operacionalização da gestão das políticas dentro de uma perspectiva intersetorial.

Visando fortalecer a capacidade de gestão pública nos vários setores sociais envolvidos na área de desenvolvimento, este curso tem por meta a formação teórica e a capacitação técnica de gestores governamentais na formulação, na análise e na avaliação de políticas públicas. Assim, o curso pretende responder a essa necessidade urgente de formação interdisciplinar na gestão pública brasileira.

¹ Nos dois primeiros anos, este intercâmbio será feito com alunos dos cursos de Ciências Econômicas; na sequência serão incorporadas outras áreas do conhecimento no âmbito da atuação do Ipea.

3.3.10 Prêmio Ipea/CEF

O Prêmio Ipea/CAIXA foi instituído em 2004, por ocasião das comemorações dos quarenta anos do Ipea, com os objetivos de estimular a pesquisa sobre desenvolvimento econômico, social e financeiro e de divulgar trabalhos de reconhecida qualidade nessas áreas. O êxito de tal parceria até agora resultou em quatro edições do Prêmio.

Para 2009, considerando o Acordo de Cooperação Técnica Ipea/CAIXA, assinado em dez./2008, o objetivo do Prêmio está mais diretamente voltado para apoiar atividades de pesquisa nas áreas dos eixos temáticos do desenvolvimento brasileiro, por meio de seleção pública de projetos de estudos e pesquisas para aprovação e premiação de trabalhos.

Cabe acrescentar que somente serão aceitos projetos inéditos, em português, que não tenham sido publicados ou divulgados, no todo ou em parte, por qualquer meio de comunicação.

4 A instituição Ipea

Atualmente, a Fundação Federal Ipea, dotada de autonomia administrativa, orçamentária e financeira, bem como quadro próprio de pessoal, encontra-se sediada na Capital Federal, onde acomoda a Presidência e unidades auxiliares, além de quatro diretorias de pesquisa nas áreas finalísticas da instituição. Além da sede em Brasília, o instituto ainda mantém uma unidade na cidade do Rio de Janeiro, com servidores de todas as diretorias ali representadas.

4.1 Estrutura administrativa do Instituto

A atual estrutura administrativa do Ipea tem como fundamento legal o Decreto n. 4.745, de 16 de junho de 2003, cujo anexo prevê em seu organograma, como unidade da Fundação, a Presidência, o seu gabinete e o respectivo órgão de assessoramento direto, além de uma procuradoria federal, encarregada de tratar de assuntos jurídicos, um centro de treinamento, em fase de reativação, e cinco diretorias.

4.1.2 Diretoria de Administração e Finanças – Diraf

Das seis diretorias, compete à Diretoria de Administração e Finanças – Diraf atuar na gestão corporativa e no planejamento estratégico, enquanto às demais cinco diretorias, ditas finalísticas, cabe promover estudos e pesquisas voltadas para as áreas de desenvolvimento urbano, macroeconomia, desenvolvimento social, cooperação internacional e outros ramos de conhecimento afins, até mesmo envolvendo trabalhos específicos diretamente relacionados a questões mais contemporâneas, tais como: inovação tecnológica, problemática ambiental, política fiscal e monetária, desequilíbrios regionais e setoriais e ênfase maior nas pesquisas na área social.

Entretanto, em virtude do reposicionamento institucional advindo de sua vinculação à Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, além da elevação continuada da demanda instalada por um número cada vez maior de Acordos de Cooperação Técnica, cuja governança solicita um maior suporte técnico e de gestão, encontra-se em estudo nova proposta de estruturação da Fundação, com vistas a melhor dotá-la de condições para enfrentar os novos desafios que ora se apresentam de “pensar o país no longo prazo”.

Tal como se encontra atualmente organizado o Ipea, as suas diretorias finalísticas são capazes de acompanhar políticas públicas e produzir estudos e pesquisas aplicadas em uma quantidade ampla de áreas do conhecimento. Com tal escopo de atuação, é possível ao Ipea dar suporte técnico à produção de conhecimento acerca do desenvolvimento brasileiro, notadamente naquelas sete áreas temáticas priorizadas pelo processo de planejamento estratégico em curso na instituição.

Uma amostra disso se encontra mencionada a seguir.

4.1.3 Diretoria de Estudos, Cooperação Técnica e Políticas Internacionais – Dicod

A Diretoria de Estudos, Cooperação Técnica e Políticas Internacionais –Dicod vem passando por modificações em sua estrutura interna e formas de atuação, visando conferir-lhe um perfil múltiplo, capaz de absorver e executar as transformações sugeridas pelo processo de planejamento estratégico em curso no Ipea desde 2008. Nesse sentido,

.....
são basicamente três as áreas de atuação sobre as quais a diretoria deverá se concentrar doravante, a saber:

- ✓ **Estruturação e coordenação de cursos e atividades de formação e de capacitação profissional**, sendo a biblioteca uma coordenação associada importante.
- ✓ **Estruturação e coordenação das atividades relacionadas à cooperação com organismos e instituições internacionais**, bem como ao intercâmbio de pesquisadores do Ipea no exterior e vice-versa.
- ✓ **Estruturação e coordenação de estudos e pesquisas aplicadas aos temas das relações econômicas e políticas internacionais**, por meio do que se pretende dar concretude ao eixo da inserção internacional soberana, definido como estratégico para o Ipea no seu processo de fortalecimento institucional.

4.1.3.1 Coordenação de Documentação e Biblioteca – Codob

Biblioteca

Ela existe desde a criação do instituto, os primeiros registros bibliográficos datam de 1965, ainda na era do Escritório de Pesquisa Econômica Aplicada – Epea.

Em 1970, foi instalada a Biblioteca em Brasília, parte do seu acervo veio transferido do Rio de Janeiro, resultando duas unidades: a de Brasília e a do Rio de Janeiro. As primeiras iniciativas para a informatização da Biblioteca Brasília foram tomadas na década de 1980.

Em 1990, o acervo do Centro de Treinamento para o Desenvolvimento Econômico e Social – Cendec foi incorporado pela unidade de Brasília. O processo de informatização da Biblioteca Ipea (Brasília e Rio de Janeiro) com a aquisição do *software* OrtoDocs, que opera no formato MARC, desenvolvido pela Potiron Informática, iniciou-se em 1997.

No ano de 2000, o catálogo do acervo da Biblioteca Ipea foi disponibilizado na intranet e na internet, nas unidades de Brasília e do Rio de Janeiro.

O objetivo da Biblioteca se constitui em atender a demanda informacional dos pesquisadores do Ipea, servindo de apoio às atividades de pesquisa da instituição,

dispondo os recursos necessários para o desenvolvimento dos projetos e das pesquisas por eles realizados.

Seu acervo compõe-se de:

- Base Acervo Geral – especializada em economia, planejamento econômico e social e políticas governamentais, contendo 57.658 registros.
- Base Produção Técnica (memória técnica do Ipea) – com 8.059 registros bibliográficos editados ou coeditados pelo instituto no período entre 1964 até os dias de hoje.
- Base Autoridade – está sendo implementada a Base de Dados Terminologia, também por meio dos recursos do *software* OrtoDocs. No momento com 4.239 descritores utilizados na Base Acervo com o objetivo de construir um Thesaurus na área de especialização do Ipea.

Quanto ao atendimento ao público, é facultada a utilização da Biblioteca aos pesquisadores e servidores do Ipea, sendo estendida ao público em geral, para efeito de consulta e por meio do empréstimo entre bibliotecas.

Esse atendimento pode ser realizado por consulta local, por telefone, fax ou solicitações feitas pela internet e pelos *e-mails*:

biblioteca@ipea.gov.br e bibliotecarj@Ipea.gov.br

O empréstimo pode ser:

- Domiciliar: serviço exclusivo para os servidores, consultores, DAS e estagiários do Ipea.
- Permanente: modalidade que permite o empréstimo de dicionários, manuais (informática), livros jurídicos, utilizados na Presidência, procuradoria jurídica, diretorias e coordenações gerais.
- Entre bibliotecas: permitido às bibliotecas cadastradas no Distrito Federal e Rio de Janeiro.

Há, também, o intercâmbio de publicações, o qual visa à obtenção de publicações de interesse dos pesquisadores, por meio de acordos de permuta e/ou doação.

Mensalmente são colocados, à disposição dos usuários na intranet, os sumários de periódicos recebidos na Biblioteca e a lista de novas publicações incorporadas ao acervo da Biblioteca.

No caso de haver duplicatas, faz-se uma listagem para doação às instituições interessadas, cadastradas na Biblioteca.

A unidade do Rio de Janeiro é uma biblioteca-base da rede de Programa de Comutação Bibliográfica – Comut, com recursos bibliográficos, humanos e tecnológicos adequados para o atendimento às solicitações de seus usuários, essa rede permite às comunidades acadêmicas e de pesquisas o acesso a documentos em todas as áreas do conhecimento (por meio de cópias de artigos de periódicos, teses, anais de congressos, capítulos de livros), exclusivamente para fins acadêmicos e de pesquisa, respeitando-se rigorosamente a Lei de Direitos Autorais. Atua por meio de uma rede de bibliotecas, denominadas bibliotecas-base.

As Bases Eletrônicas da biblioteca são: ECONLIT FULL TEXT, Portal CAPES – Sistema TECWIN (Tarifa Externa Comum) e Base Legislação do Ipea.

Trabalho – iniciado em junho de 2005, visando à organização e recuperação da legislação pertinente ao Ipea (*Diário Oficial da União* e *Boletim de Pessoal*), *software* de Sistema de Informação de Legislação – Silab.

Contatos:

Brasília:

SBS Ed. BNDES, 2º andar

CEP: 70076-900 – Brasília - DF

Tel.: (61) 3315-5331

Fax: (61) 3315-5148

E-mail: biblioteca@ipea.gov.br

Horário de funcionamento: 8:30 às 18:00 horas.

Rio de Janeiro:

Av. Presidente Antônio Carlos, 51, 16º andar - Castelo

CEP: 20020-010 - Rio de Janeiro - RJ

Tel.: (21) 3515-8540

Fax: (21) 3515-8566

E-mail: bibliotecarj@ipea.gov.br

Horário de funcionamento: 9:00 às 18:00 horas.

Arquivo

O Arquivo Central começou a ser organizado em 2001, com o objetivo de desenvolver um Sistema Integrado de Arquivos para a preservação da memória institucional do Ipea.

Foi realizado um diagnóstico do acervo documental do instituto, por meio de visitas, entrevistas e reuniões em todas as unidades técnicas e administrativas, de Brasília e do Rio de Janeiro. Toda documentação foi mensurada e fotografada caso a caso para que se pudesse ter uma visão do conjunto do acervo a ser organizado.

O Ipea em cumprimento ao art. 18 do Decreto n. 4.073, de 3 de janeiro de 2002, que regulamenta a Lei n. 8.159, de 8 de janeiro de 1991, resolveu: instituir a Comissão Permanente de Avaliação de Documentos Arquivísticos (Portaria Ipea n. 108, de 11 de setembro de 2002, *DOU*, Seção 2, de 24 de setembro de 2002); nomear os membros da Comissão Permanente de Avaliação de Documentos (Portaria n. 200, de 20 de dezembro de 2002, Boletim de Pessoal de 10 de janeiro 2003) e, em 31 de janeiro de 2003, foi realizada a primeira reunião da Comissão, em que foi discutido e aprovado a Minuta do Regimento Interno da Comissão.

Em 2004, foi aprovado o Regimento Interno da Comissão Permanente de Avaliação de Documentos (Portaria n. 11, de 28 de janeiro de 2004, Boletim de Pessoal de 10 de fevereiro de 2004) com a finalidade de avaliar os documentos para descartes e supervisionar a aplicação da tabela de temporalidade.

A missão do Arquivo ficou definida como: preservar a memória documental do Ipea, tratar, classificar e armazenar os documentos, além de facilitar a gestão documental por meio do Sistema Integrado de Arquivo e disseminar ao público a informação acumulada em seu acervo.

A documentação guardada no Arquivo Central pode ser pesquisada e acessada via Sistema Integrado de Gestão de Documentos – Sigdoc, para o caso de realização de Pesquisa Documental.

São recebidos pelo Arquivo Central todos os documentos que cumpram suas atividades correntes e ainda necessitam de guarda por algum tempo determinado ou que serão guardados permanentemente, sempre de acordo com a tabela de temporalidade. Essa transferência deve ser acompanhada por um dos técnicos do Arquivo Central.

A fim de garantir que a classificação de documentos, o arquivamento e a busca à informação contida nos arquivos correntes sejam acessíveis a todos de forma eficiente, os funcionários dos arquivos correntes (setoriais) são treinados pelo Arquivo Central.

O Arquivo Central alimenta a base de dados do Sistema Integrado de Gestão de Documentos Sigdoc, o qual controla a gestão e o arquivamento dos documentos do Ipea.

Contato:

Brasília

SBS Ed. BNDES, Sobreloja

CEP: 70076-900 – Brasília - DF

Tel.: (61) 3315-5229

Horário de funcionamento: 08:30 às 18:00 horas.

4.1.4 Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas – Dimac

A Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas – Dimac realiza estudos, pesquisas e assessoria técnica em temas predominantemente da macroeconomia. Seu escopo de atuação pode ser percebido pela forma como a diretoria tem buscado se organizar internamente, mediante as seguintes coordenações temáticas: comércio exterior e política comercial, regimes monetário e cambial, economia e política monetária, finanças públicas, economia financeira, grupo de análise e previsões.

Com isso, a Dimac se concentra, sobretudo, nos trabalhos que se desenvolvem no âmbito do eixo "macroeconomia para o pleno emprego", um dos mais importantes para a agenda de desenvolvimento nacional definida como objetivo institucional principal do Ipea ao longo do processo de planejamento estratégico em curso na instituição.

4.1.5 Diretoria de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais – Dirur

* A Diretoria de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais – Dirur foi praticamente toda refundada ao longo de 2008, no bojo do processo de planejamento estratégico do Ipea, para dar conta de cobrir as seguintes áreas temáticas: meio ambiente

e desenvolvimento sustentável, desenvolvimento federativo, desenvolvimento urbano, estudos regionais, estudos setoriais urbanos.

Com isso, à Dirur vai sendo possível assumir trabalhos que se situam em três dos sete eixos estratégicos para o desenvolvimento nacional, denominados de “infraestrutura econômica, social e urbana”, “estrutura tecnológica e produtiva avançada e regionalmente articulada” e “sustentabilidade ambiental”.

4.1.6 Diretoria de Estudos e Políticas de Inovação, Regulação, Produção e Infraestrutura – Diset

A Diretoria de Estudos e Políticas de Inovação, Regulação, Produção e Infraestrutura – Diset está sendo rebatizada no bojo do processo de planejamento estratégico em curso no Ipea, com vistas a dar guarida a um amplo leque de temáticas que quase sempre fizeram parte do seu escopo de atuação e que voltam agora a ser fundamentais para o macro-objetivo de se pensar e planejar o desenvolvimento nacional.

Neste sentido, vai, gradativamente, institucionalizando-se uma estrutura interna capaz de cobrir, de modo sistemático e permanente, as seguintes áreas do conhecimento aplicado: agropecuária, nano e biotecnologia, infraestrutura econômica, sistemas de produção e de inovação, financiamento ao investimento e à inovação, tecnologias da informação e da comunicação, regulação e estudos de mercado, estratégias de crescimento das firmas, instituições e empreendedorismo.

Com isso, a Diset se habilita a participar, sobretudo, dos trabalhos que se desenvolverão no âmbito de dois dos sete eixos estratégicos para o desenvolvimento nacional, denominados de “infraestrutura econômica, social e urbana” e “estrutura tecnológica e produtiva avançada e regionalmente articulada”.

4.1.7 Diretoria de Estudos e Políticas Sociais – Disoc

A Diretoria de Estudos e Políticas Sociais – Disoc realiza estudos, pesquisas e assessoria ao governo federal na área social. Os estudos e pesquisas têm se orientado tanto pela análise das condições de vida da população, quanto pelo acompanhamento das políticas públicas. A assessoria tem sido empreendida na formulação, na implementação de políticas, planos, programas, projetos, envolve a produção de notas

técnicas, a participação em reuniões executivas, a composição de conselhos, grupos de trabalho e comitês e a avaliação de programas e projetos.

Com relação aos eixos de desenvolvimento estabelecidos no atual processo de planejamento estratégico do Ipea, a Disoc tem atuado predominantemente no eixo "proteção social e geração de oportunidades", mas também se coloca no eixo "fortalecimento das instituições, do estado e da democracia".

A Disoc possui 16 coordenações temáticas, que se organizam em torno das políticas públicas orientadas à proteção social e à promoção de direitos e oportunidades. Para dar conta das diferentes políticas públicas nessas áreas citadas, estão estruturadas as coordenações centrais da seguridade social (Previdência Social, Assistência Social e Saúde), e também as coordenações de Trabalho e Renda e Desigualdade e Pobreza. Com foco maior nas políticas sociais voltadas para a promoção de direitos e oportunidades, encontram-se as coordenações de Educação, Cultura, Igualdade Racial, Igualdade de Gênero, Direitos Humanos e Cidadania, Desenvolvimento Rural, População e Cidadania e Justiça e Segurança Pública. Com focos em temas multissetoriais, estruturam-se as coordenações de Finanças Sociais, Avaliação de Políticas Públicas, Responsabilidade Social. Todas estas coordenações dispõem de um plano de trabalho próprio, envolvendo tanto os trabalhos intersetoriais quanto as ações de iniciativa própria e de resposta a demandas externas ao Ipea, principalmente dos ministérios setoriais.

5 Os recursos humanos do Ipea

No desempenho de atividades cotidianas, tanto voltadas para a pesquisa e formulação de planos quanto para o planejamento e a gestão organizacional, o Ipea conta atualmente com uma força de trabalho bastante heterogênea. Nos quadros a seguir estão demonstrados os quantitativos de servidores no Ipea, respectivamente de nível superior e intermediário, discriminados por cargo:

| Cargos de nível superior | Ativo | Cedido | Vagos | Total |
|---------------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| Téc. Planejamento e Pesquisa | 163 | 50 | 233 | 446 |
| Tec. Des. e Administração | 25 | 10 | 22 | 57 |
| Assessor Especializado | 8 | 3 | 40 | 51 |
| Analista de Sistemas | 21 | 11 | 14 | 46 |
| Médico | 2 | - | - | 2 |
| Total | 219 | 74 | 309 | 602 |

| Cargos de nível intermediário | Ativo | Cedido | Vagos | Total |
|--------------------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| Auxiliar Técnico | 55 | 40 | 85 | 180 |
| Auxiliar Administrativo | 39 | 18 | 22 | 79 |
| Secretária | 13 | 11 | 69 | 93 |
| Total | 107 | 69 | 176 | 352 |

Além dos servidores efetivos da casa, o instituto também se beneficia da colaboração de servidores públicos cedidos por outros órgãos, bem como de outros profissionais não pertencentes ao Estado, recrutados para prestar serviços em caráter temporário ou permanente, tais como: estagiários, bolsistas e trabalhadores terceirizados.

5.1 Direitos e deveres dos servidores

Assistência à Saúde

O serviço local de assistência à saúde do Ipea conta com o atendimento de médicos (clínico geral e cardiologista), enfermeira para todos os funcionários da instituição, e fisioterapeuta, nutricionista, psicóloga e assistente social para os servidores e dependentes que fazem parte do plano de saúde oferecido pela FIPECq/AMIL.

O serviço médico dispõe dos seguintes equipamentos: cardioversor, tensiômetro

(medidor de pressão), glicosímetro e laringoscópio. O atendimento é feito por ordem de chegada.

São feitas campanhas regulares de vacinação e de exames médicos preventivos.

Ramal: 5378 ou 5305

Dias e horários de atendimento

| Especialista | Dias da Semana | Horários |
|--------------|--------------------------------|---|
| Médico | De segunda-feira a sexta-feira | Clínico geral: 8:00 às 12:00 horas Cardiologista: 14:00 às 17:00 horas |
| Enfermeira | De segunda-feira a sexta-feira | 8:00 às 12:00 horas e 14:00 às 17:00 horas |

Auxílios

Auxílio-Alimentação

Destina-se a subsidiar as despesas com refeição do servidor, sendo-lhe pago diretamente. O auxílio-alimentação será concedido ao servidor civil ativo em pecúnia e terá caráter indenizatório, desde que efetivamente em exercício nas atividades do cargo público.

Legislação: IN CGRHU n. 08B, de 10 de maio de 2002; Lei n. 8.460, de 17 de setembro de 1992; n. 9.527, de 10 de dezembro de 1997, e Decreto n. 3.887, de 16 de agosto de 2001.

Secap

Ramal: 5372

Auxílio-Funeral

Corresponde à remuneração ou provento a que o servidor faria jus se vivo fosse, no mês do falecimento, independentemente da causa morte.

Legislação: Art.226, Lei nº 8.112 de 1990

SECAP

Ramal: 5046

Auxílio-Natalidade

É devido à servidora por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público, até mesmo no caso de natimorto. Na hipótese de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50%, por nascituro. O auxílio será pago ao cônjuge ou companheiro servidor público, quando a parturiente não for servidora.

Legislação: art. 196, § 1º e 2º, Lei n. 8.112, de 1990.

Secap

Ramal: 5046

5.2 A ética no exercício do cargo

Já há consenso de que a gestão da ética na administração pública é fator indispensável para a efetividade das políticas públicas. Diversos instrumentos foram criados com esse objetivo, como a Comissão de Ética Pública, o Código de Conduta da Alta Administração, dos Agentes Públicos da Presidência e Vice-Presidência e do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, entre outros. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/cepub/>.

A primeira reflexão que somos levados a fazer refere-se ao porquê de tantos instrumentos para tratar do mesmo assunto. Com certeza, isso ocorre tanto pela inexistência de consenso acerca do que é ético, como pelo próprio anseio social em ter interlocutores éticos e justos.

Dessa forma, paira no ar a “aeticidade” em que se discutem os padrões éticos de conduta e a ética no serviço público, sem que a ética pouse em algum lugar como condicionante do comportamento de políticos, executivos, governantes e gerentes. Complexos, comportamentos éticos não se garantem por meio de códigos de conduta, castrações de direitos ou punições de desvios. A própria deontologia administrativa,

ciência que estuda quais são os deveres dos administradores públicos como guardiões do bem público-coletivo, não consegue explicar o desmoronamento das condutas éticas.

Isso ocorre porque ética, proveniente do grego *ēthikós*, refere-se à essência dos atos humanos e tem como objeto a moralidade desses atos, variável num contínuo que vai da bondade à malícia de comportamentos humanos. Todo pensamento ético gravita em torno de duas questões fundamentais: o bem ou o mal. Assim, ética é basicamente uma questão axiológica, porque diz respeito aos valores humanos em que o humano do ser, em linguagem fenomenológica, se sobrepõe ao ser humano.

É possível perceber que são os valores predominantes na sociedade brasileira e em seus governantes e políticos os fatores determinantes da qualidade dos serviços públicos. Ilusões e esperanças têm se desmoronado e é possível distinguir três fatores responsáveis por isso.

Antes de tudo, destaque-se que cada um carrega consigo mesmo uma hierarquia abstrata de valores que orienta suas escolhas. Pode colocar no ápice da cadeia hierárquica a solidariedade, a comunhão, o interesse público ou, em vez disso, a rivalidade ostensiva, o individualismo exacerbado e o interesse pessoal. Em segundo lugar, possui uma visão, mais ou menos esquemática, das forças em competição, avaliando as que se sintonizam com seus valores e rejeitando e se opondo às que deles se afastam.

Esses dois fatores são condicionados por um terceiro: o fluxo de informações que se registram no cérebro humano. A globalização da informação pode conduzir à desinformação na medida em que a agilidade e a rapidez desse fluxo, além de sua quantidade em prejuízo da qualidade, levem administradores públicos a filiar-se a forças destruidoras de seus valores, impedindo sua realização.

Valores se constroem, destroem e reconstroem em movimento incessante e dinâmico. Nesse processo, urge estancar o processo de destruição dos valores éticos na administração pública. Pousem eles definitivamente em nosso chão, tarefa de todos, e não só de um ou de determinados segmentos da sociedade.

Essa tarefa implica ousadia, coragem, vontade política firme, inclusão social, práticas gerenciais transformadoras, descentralização de poder e, sobretudo, preservação de valores éticos. Queremos causar perplexidade para que você que está ingressando na carreira pública, que vai lidar com a coisa pública, perceba seu papel como protagonista de mudanças na administração pública, olhando e garantindo o humano do ser,

principalmente quando o seu humano pode se contrapor ao humano de outro. Isso significa, portanto, que a ética vai se impor mais por um movimento interno das pessoas do que por meio de regras ou instrumentos de trabalho. O que importa é o uso desses instrumentos, preservando o humano. Só assim se finca a ética, deixando de pairar esvoaçante.

5.3 Plano de carreira e cargos do Ipea

A exemplo das demais organizações pública federais, o Ipea também é dotado de um plano próprio de cargos e carreira para os seus funcionários, que são também submetidos ao Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União (Lei n. 8.112, de 12.1990), exigindo para o ingresso nos diversos cargos a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

No tocante à sua estrutura, o plano observa os preceitos legais previstos a Seção VIII da Lei n. 11.890, de 24 de dezembro de 2008, onde se estabelece que o Plano de Carreira e Cargos do Ipea é composto por diversas categorias de servidores, segundo as suas atribuições, escolaridade e respectivas áreas de atuação.

Na área finalística, o servidor ocupante do cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa – TPP, da Carreira de Planejamento e Pesquisa de que trata o inciso I do art. 102 do citado diploma legal, é responsável pelo exercício de atividades de gestão governamental, nos aspectos relativos ao planejamento, à realização de pesquisas econômicas e sociais e à avaliação de ações governamentais para subsidiar a formulação de políticas públicas.

Aos demais cargos, de nível superior ou intermediário, cabe o exercício de atividades que concorrerão para que todos os demais colaboradores possam contribuir para o alcance da missão institucional da fundação. Como exemplo de servidores de nível superior, existem na estrutura os seguintes cargos: Técnico de Desenvolvimento e Administração – TD, Analistas de Sistemas – AE e Assessor Especializado – AS.

Como exemplo de cargos de nível intermediário, pode-se destacar: Auxiliar Técnico – AT, Auxiliar Administrativo – AA e Secretária. O Ipea dispõe ainda em seu plano de carreira e cargos, além de médico, de diversos cargos já extintos, tais como: Técnico Especializado, Motorista e Auxiliar de Serviços Gerais.

5.4 Orientações gerais (posse, exercício, assistência saúde)

Para assinatura do Termo de Posse, deverão ser preenchidos: Declaração de Bens e Valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública, conforme exigência da Lei n. 8.112/90, para efetivação de sua admissão neste instituto. Os documentos necessários para efetivação deste ato são:

- Carteira de Identidade.
- CPF.
- Comprovante de escolaridade.
- Título de Eleitor, com comprovante de votação na última eleição, ou justificativa eleitoral.
- Certificado de Reservista.
- PIS/Pasep (quando já for inscrito no programa).
- Uma fotografia 3 X 4.
- Certidão de Nascimento ou Casamento.
- Certidão de Nascimento dos filhos.
- No caso de dependente excepcional – laudo médico, comprovando que o desenvolvimento biológico, psicológico e motricidade do dependente, correspondente à idade mental relativa a, no máximo, seis anos.
- No caso de dependente sob tutela do servidor – TERMO DE TUTELA ou DE ADOÇÃO.
- No caso de servidor separado ou divorciado – Comprovante de Guarda Legal do(s) dependente(s).

6 A Área Corporativa do Ipea

No ano de 2008, a Diretoria de Administração e Finanças – Diraf implementou importantes iniciativas visando ao fortalecimento institucional do Ipea.

Em primeiro lugar, a Diraf promoveu uma reformulação emergencial da estrutura para dotar o Instituto de melhores condições para cumprir sua missão e alcançar sua visão institucional. Merece destaque nesta reformulação o novo papel da Diretoria de Cooperação e Desenvolvimento – Dicod e a criação da Diretoria de Desenvolvimento Institucional – Dides em substituição a Diretoria de Administração e Finanças – Diraf. É importante realçar que essa ainda não é a estrutura organizacional definitiva, mas foi um primeiro passo voltado para viabilizar a gestão estratégica da instituição. Em 2009, a Dides continuará os trabalhos de remodelagem organizacional visando dotar o Ipea de uma estrutura que permitirá ao instituto alcançar seus objetivos estratégicos.

Na área estratégica, a Diraf coordenou a implantação de um processo contínuo e participativo de planejamento estratégico e criou o Comitê de Gestão de Pessoas. Enquanto a primeira iniciativa permitiu ao instituto formular direcionadores estratégicos (missão; formas de atuação institucional; valores e princípios; visão para 2013 e desafios estratégicos para o período de 2008-2010) e definir eixos temáticos essenciais para o desenvolvimento brasileiro; a segunda permitirá ao Ipea formular uma política de gestão de pessoas, objetivando o desenvolvimento do capital humano da instituição

Já na área operacional, a Diraf organizou o Concurso Ipea 2008; criou importantes instrumentais de pesquisa (o Programa Nacional de Pesquisa para o Desenvolvimento – PNPD e o Proredes); implantou o Sistema de Gestão de Acordos, Contratos e Convênios – Sgac; obteve por meio da negociação orçamentária acréscimos relevantes para os orçamentos de 2008 e 2009; e contratou importantes produtos e serviços na área de tecnologia da informação.

Nas páginas seguintes são descritas com mais detalhes cada uma dessas iniciativas. Inicialmente, para que o leitor conheça melhor o campo de atuação da Diraf é traçado o perfil da diretoria. Em seguida, são apresentadas nesta ordem: as iniciativas de remodelagem da estrutura organizacional do Ipea; as atividades na área de gestão estratégica; e as ações na área de gestão operacional.

6.1 Perfil da Diretoria

6.1.1 Competências básicas

A Diretoria de Administração e Finanças – Diraf planeja, coordena e supervisiona a execução das atividades relacionadas com os sistemas federais de organização e modernização administrativa, recursos de informação e informática, recursos humanos, orçamento, finanças e contabilidade, documentação e de serviços gerais, no âmbito do Ipea (art. 7º do Decreto n. 4.745, de 16 de junho de 2003).

6.1.2 Organograma

A Diraf é composta por quatro coordenações-gerais que desempenha as seguintes atividades: a) orçamento e finanças; b) recursos humanos; c) tecnologia da informação; e d) serviços gerais (figura 1).

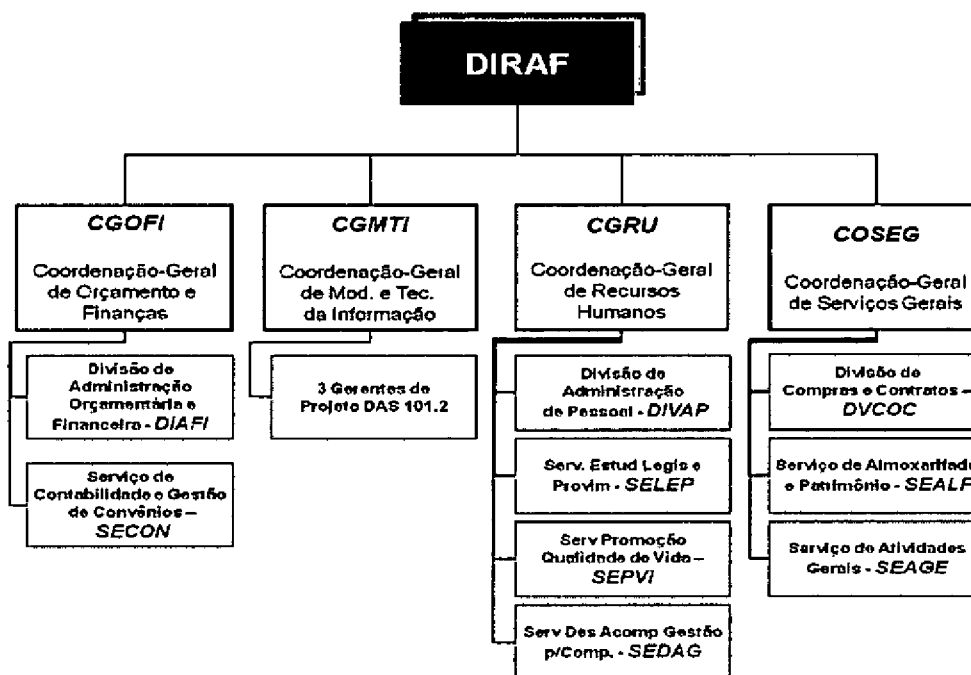


Figura 1: Organograma da Diretoria de Administração e Finanças – Diraf

6.2 Comitê de Gestão de Pessoas

O Comitê de Gestão de Pessoas – CGP/Ipea foi criado, em 6 de maio de 2008, com a finalidade de formular a política de gestão de pessoas no Ipea, objetivando o desenvolvimento do capital humano da instituição.

Em verdade, até então, não havia no Ipea uma instância em sua administração superior que cuidasse das ações de valorização das pessoas e a responsabilidade social e ética.

O CGP/Ipea foi criado mediante ato do Presidente do Ipea (Portaria n. 151/2008) tendo, no dia de sua instalação, regulamentado a cessão de servidores (Resolução n. 1); capacitação (Resolução n. 2); processo de inscrição em programas de treinamento (Resolução n. 3) e progressão funcional de servidores (Resolução n. 5).

Em julho de 2008, o CGP/Ipea aprovou a progressão funcional de 69 técnicos de planejamento e pesquisa, referente ao período de 1º de julho de 2007 a 30 de junho de 2008, destacando-se a regularização da progressão de servidores que obtiveram o título de doutor, no período e em anos recentes.

Foram realizadas seis reuniões do CGP/Ipea, no período de maio a outubro, destacando-se a constituição de Grupo de Trabalho para proceder os enquadramentos na Carreira de Planejamento e Pesquisa do Ipea (MP n. 440/2008) dos 223 cargos de Técnico de Planejamento e Pesquisa e 286 inativos e pensionistas, em decorrência da criação do Plano de Carreira e Cargos da Fundação Ipea, nos termos da Medida Provisória n. 440, de 29 de julho de 2008.

O processo de enquadramento estabelecido pelo comitê, fora o exame da legislação que regia a contratação anteriormente à Constituição Federal de 1988, assegura ao servidor prazo para exame da documentação que define seu enquadramento na carreira do Ipea.

6.3 Tecnologia da Informação

O Ipea dispõe de servidores de carreira voltados para a área de Tecnologia da Informação e Comunicações – TIC e também faz uso de serviços terceirizados para a manutenção do seu parque computacional. Possui uma infraestrutura própria de TIC, sob a gestão dos seus servidores, com os serviços de missão crítica centralizados em Brasília. Sua rede de dados conecta a sede, em Brasília, ao Rio de Janeiro, onde existe um núcleo de técnicos que dão suporte àquela unidade descentralizada do Ipea.

A Coordenação-Geral de Modernização e Tecnologia da Informação – CGMTI, vinculada à Diraf, é a responsável pela área de TIC no Ipea e integra o Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática – SISPI da Administração Pública Federal. Tem como competência, no âmbito do Ipea, coordenar, planejar, articular, controlar e propor políticas, diretrizes e normas de uso dos recursos de informação e informática. Está estruturada em três gerências; Rede, Suporte ao Usuário (Central de Atendimento ao Usuário) e Desenvolvimento de Sistemas.

Para atender a demanda interna, a CGMTI disponibiliza ao corpo funcional, via intranet, dentre outros, o Sistema – E-pedidos. Este sistema é um recurso *on-line* que integra e gerencia todos os pedidos de bens e serviços dando assim agilidade e eficiência nas solicitações dos servidores. Portanto, esse é o meio de solicitar serviços no Ipea.

6.4 Comunicação social, editorial e publicações

A partir da definição da missão do Ipea, a Assessoria de Comunicação Social – Ascom, entendida erroneamente como uma atividade meio do instituto, é, como as áreas de pesquisa, uma atividade fim, que contribui para a articulação e a disseminação do conhecimento produzido no instituto.

Assim sendo, a Assessoria de Comunicação busca implementar uma política de comunicação integrada – hoje ainda muito mais um conceito que uma prática –, que deve ser basicamente:

- Transversal.
- Articulada, mas não concorrente.

-
- Intencional.
 - Permanente.

Finalidade:

- Responder à obrigação das instituições públicas de informar.
- Estabelecer o diálogo para permitir a prestação de serviços.
- Apresentar e promover os serviços da administração.
- Tornar conhecida e valorizar a instituição.
- Divulgar informações de caráter geral.
- Divulgar informações de caráter específico.
- Integrar/influenciar o processo decisório da prática política.
- Integrar/influenciar o processo de “opinião publicada”.
- Auscultar os anseios da sociedade.

Diretrizes:

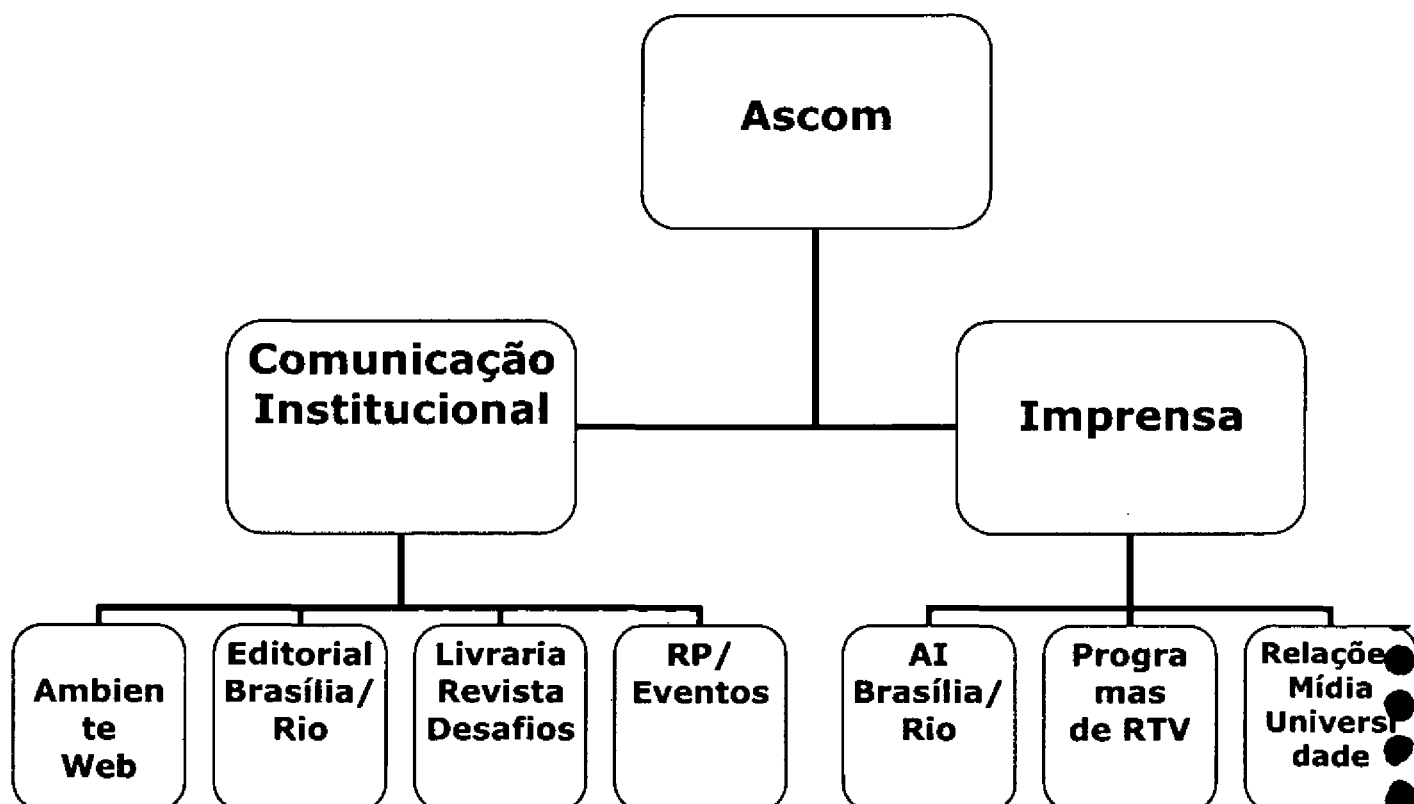
- Valorização da marca.
- Circulação, conhecimento e coesão do discurso institucional.
- Interação com a sociedade.
- Ativação/participação interna.
- Proposição e visibilidade de parcerias e terceirização para melhoria dos processos e fortalecimento institucional.

Para cumprir sua finalidade e contribuir no cumprimento da missão do Ipea com ações articuladas e complementares, eficazes e eficientes, a Ascom é dividida em duas grandes áreas: **Comunicação Institucional e Assessoria de Imprensa**.

Cabe à Comunicação Institucional a coordenação das ações internas de comunicação, planejamento e realização das estratégias de comunicação para fortalecimento institucional, o planejamento e execução das atividades editoriais e de distribuição de material, a coordenação e atualização dos sítios eletrônicos, a edição e publicação dos comunicados internos – os Comunicas – e o planejamento e execução das ações de relações públicas.

Cabe à Assessoria de Imprensa todo o atendimento à imprensa nacional e internacional, de jornal, revista, rádio, TV e internet. O planejamento e a execução das atividades de relacionamento com a mídia em geral. O planejamento e realização de entrevistas coletivas, a articulação com os diversos meios para a publicação de artigos dos servidores do Ipea. A indicação de fontes do Ipea para as mais diversas reportagens, por iniciativa do Ipea ou por solicitação dos jornalistas de meios impressos, eletrônicos e virtuais. A Assessoria de Imprensa se responsabiliza também pela produção, roteiro, seleção de convidados e apresentação dos programas do Ipea na TV NBR e nas rádios da Rede Brasil, da EBC.

ORGANOGRAMA DA ASCOM



Vide Manual do Editorial do Ipea.

6.5 Orçamento, Finanças, Contratos, Convênios

Composta de diversas atividades, esta coordenação abrange a gestão de serviços, que dão suporte as atividades administrativas e de pesquisa desempenhada pelas diversas áreas do Ipea.

6.5.1 Orçamento e Finanças

Área responsável pelas questões orçamentárias, proposição e acompanhamento da execução, bem como pela consolidação do Programa Plurianual – PPA do Ipea (quadrienal) e da proposta orçamentária anual do Ipea, tendo por base os programas de trabalho das diversas diretorias, promovendo os respectivos ajustes e revisões, estabelecidas na legislação própria.

São realizados, ainda, os atos associados com a previsão orçamentária e a realização do pagamento de todas as despesas do instituto, tais como: pessoal, diárias, bolsas, aquisição de equipamentos e de serviços e a guarda dos documentos fiscais e financeiros da instituição, bem como prestar informações aos órgãos de controle interno e externo.

6.5.2 Compras e Contratos Administrativos

Área responsável pela realização de processos licitatórios de compras de materiais e equipamentos e contratação de serviços necessários ao desempenho de atividades administrativas, além daquelas de suporte as pesquisas/projetos desempenhados pelas áreas técnicas. As contratações são realizadas com base nas especificações técnicas do objeto a ser adquirido. Realiza, ainda, o acompanhamento dos contratos e orientações aos gestores sobre eventuais dúvidas.

6.5.3 Bolsas e Convênios

Área responsável pela gestão de bolsas pesquisa concedidas pelo Ipea no Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional – PNPD e Apoio a Redes de Pesquisa – Proredes e pelos Acordos de Cooperação Técnica, Convênios e Contratos de Pesquisa, ambos de demandas das áreas técnicas, neste último a gestão ocorre por meio do Sistema de Gestão de Acordos de Cooperação, Convênios e Contratos – Sgac, o qual prevê sistemática para análise de mérito pela Diretoria Colegiada previamente a formalização do instrumento. No caso de concessão de bolsa, esta é sujeita aos regulamentos próprios e é demandada pelas diretorias técnicas.

6.5.4 Acordos de Cooperação Técnica

Encontra-se em fase final para assinatura com o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID (expectativa para abril/2009) um contrato de empréstimo denominado “ Diagnóstico, Perspectivas e Alternativas para o Brasil”, resumidamente chamado de Ipea Pesquisa. Esse contrato tem como objetivo principal o fortalecimento institucional do Ipea, dando sustentação financeira às atividades previstas nos sete eixos temáticos. A gestão do programa está a cargo da Unidade de Coordenação de Programas, estabelecida na Central de Serviços da Diretoria de Administração e Finanças.

Outra cooperação digna de citação é o Acordo de Cooperação Técnica com a Comissão Econômica para a América Latina e Caribe – Cepal, que tem por objetivo assegurar a permanente busca de conhecimentos que propiciem o desenvolvimento econômico e social de acordo com a política brasileira, em estreita sintonia com as prioridades nacionais. Este acordo é administrado pela Assessoria da Presidência com a colaboração do setor de convênios da Diraf.

Certamente que o Ipea não limita suas cooperações às duas acima, uma vez que na dimensão de sua missão não pode prescindir de instrumentos de intercâmbio, trocas de experiências e informações, tanto com o mundo acadêmico quanto com o mundo da ciência e comercial, dentre tantos outros segmentos. Essas demais cooperações deixam de ser aqui destacadas por não ser esta a finalidade do presente informe, podendo os interessados obter maiores informações junto a Diraf.

6.5.5 Passagens e diárias

O fornecimento de diárias e passagens é administrado por meio de sistema informatizado denominado Sistema de Concessão de Diárias e Passagens – SCDP, o qual permite o acompanhamento *on-line* pelas partes interessadas e, também, pelos órgãos de controle, bem como emite automaticamente as ordens bancárias para o pagamento das diárias. O servidor que necessitar de passagens e diárias, deve dirigir-se à secretaria de sua diretoria a fim que esta faça a solicitação no sistema. O sistema emite avisos automáticos, via *e-mail*, a todos os envolvidos no processo

6.5.6 Almoxarifado e Patrimônio

Essa área é responsável pelo controle patrimonial de bens móveis e equipamentos e sua movimentação e, ainda, pelo controle de material de consumo. Os pedidos de fornecimento de materiais de consumo devem ser requisitados diretamente na secretaria da diretoria de lotação do servidor. No caso de solicitações de móveis e equipamentos ou movimentação são atendidas pelo recurso E-Pedidos, cujo ícone encontra-se na intranet em Apoio Administrativo/serviços.

Também é a área responsável pela gestão de serviços de protocolo, manutenção predial, limpeza e conservação, copeiragem, transporte, reprografia e telefonia.

Protocolo – a central está localizada no térreo e toda a documentação é controlada pelo Sistema Integrado de Gestão de Documentos – Sigdoc, inclusive na unidade do Rio de Janeiro.

Serviços:

Manutenção predial e telefonia: solicitações são efetuadas pelo E-pedidos, na intranet.

Limpeza, conservação e copeiragem: solicitações são efetuadas diretamente na unidade responsável.

Transporte: requisição de serviços de transporte, permitido somente a serviço, deve ser solicitada às secretarias das respectivas diretorias com antecedência, a fim de possibilitar o agendamento no setor de transportes, em conformidade com a Norma de Procedimentos Ipea/CGSEG n. 039/96.

Reprografia: cada andar possui uma minicentral de cópias e impressão com impressoras multifuncionais disponíveis aos usuários para atendimento as demandas usuais. Para trabalhos de maior porte, o atendimento é efetuado pela Central de Impressão localizada no 9º andar, na qual deve ser consultada sobre a necessária antecedência de acordo com a dimensão do trabalho.

6.6 Plano de Metas 2009-2010

A Diretoria de Administração e Finanças – Diraf, futura Diretoria de Desenvolvimento Institucional – Dides, implementará no biênio 2009-2010 projetos voltados para atingir os objetivos do Programa de Fortalecimento Institucional do Ipea.

O programa, aprovado pela Diretoria Colegiada em dezembro de 2007, está diretamente associado ao Desafio 5 do planejamento estratégico: promover o fortalecimento institucional do Ipea. Os projetos a serem executados no biênio 2009-2010 contribuirão para viabilizar as seguintes estratégias do Desafio 5:

- a. Aperfeiçoar as instâncias de governança institucional.
- b. Institucionalizar o planejamento estratégico.
- c. Elaborar e implantar uma arquitetura de gestão do conhecimento para o Ipea.
- d. Aperfeiçoar/modernizar modelo de carreira e as práticas de gestão dos servidores do Ipea.
- e. Alinhar os instrumentos e políticas de Tecnologia da Informação aos propósitos institucionais.
- f. Buscar a gradativa melhoria dos serviços oferecidos pela área corporativa.
- g. Promover a integração organizacional por meio da racionalização de processos e reordenamento da estrutura organizacional da instituição.
- h. Implementar processos de monitoramento e avaliação.
- i. Criar uma estratégia eficiente de comunicação interna e externa.
- j. Promover melhores condições de trabalho aos servidores do Ipea.

É importante destacar ainda que os projetos do Programa de Fortalecimento Institucional do Ipea servirão de suporte para “transformar o Ipea em um indutor da gestão pública do conhecimento sobre o desenvolvimento” (Desafio 3 do planejamento

estratégico) ao contribuir para atingir as estratégias de tal desafio, a saber: a) articular redes de instituições produtoras de pesquisas e estudos sobre desenvolvimento para a disseminação e o debate; b) produzir coletivamente conhecimento sobre desenvolvimento por meio de redes de instituições; c) contribuir para a formação de pesquisadores e gestores na discussão da temática do desenvolvimento; e d) estimular a discussão temática de aspectos centrais do desenvolvimento por meio de GTs que mobilizem pesquisadores internos e externos.

Os projetos guardam ainda uma relação com a estratégia “e” do Desafio 4: “fomentar a construção de novas redes internacionais sobre o desenvolvimento”.

Os projetos do Programa de Fortalecimento Institucional integram a relação de metas da diretoria no âmbito do Ciclo de Planejamento Estratégico – CPE, 2009 do Ipea.

O Ciclo de Planejamento Estratégico – CPE, 2009, instituído pela Portaria n. 36, de 16 de abril de 2009, do Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Assuntos Estratégicos da PR, a qual visa contribuir para o cumprimento da missão institucional do Ipea, a saber: “Produzir, articular e disseminar conhecimento para aperfeiçoar as políticas públicas e contribuir para o planejamento do desenvolvimento brasileiro”.

As metas da Diraf guardam conformidade com os direcionadores do Ciclo de Planejamento Estratégico 2008 do Ipea (missão, visão, desafios e estratégias, formas de atuação e princípios e valores) e com o Plano de Trabalho da Diretoria.

As metas da Diraf, além de integrarem o CPE 2009, servirão para viabilizar o Programa de Fortalecimento Institucional e para internalizar no Ipea um modelo de gestão com foco em resultados: o Modelo de Excelência em Gestão Pública – MEGP.

7 Considerações finais

Como se pode constatar no presente Manual, o Ipea está em pleno processo de mudança organizacional o que implica, dentre outras questões, a reformulação de seu Estatuto. Em que pese não figurar no Estatuto vigente áreas importantes de atuação como a Ouvidoria e a Comissão de Ética, e que serão incluídas no novo Estatuto, vale aqui uma descrição de seus objetivos.

7.1 Ouvidoria

Criada em 2004 pela Instrução Normativa n. 3, de 12 de maio, a Ouvidoria do Ipea tem o objetivo de propiciar ao cidadão um instrumento de defesa de seus direitos e um canal de comunicação com a administração do Ipea; aumentar o controle social das atividades que são desenvolvidas pelo Ipea a fim de subsidiar o processo de avaliação de desempenho e o cumprimento das missões institucionais que lhe são atribuídas, bem como o cumprimento de seu programa de trabalho; integrar e responsabilizar suas unidades de gestão, diante de seus públicos-alvo, estimulando-as na busca permanente de eficiência, eficácia e efetividade de seus produtos e serviços; possibilitar um instrumento de controle de qualidade do serviço público; e velar pela prática de condutas técnicas e profissionais orientadas pelos princípios da ética no serviço público e evitar atos ou omissões que causem danos ou ameaças ao patrimônio público.

Os dirigentes e servidores devem atender a todos os pedidos de informação ou requisições formuladas, em até dez dias úteis, prorrogáveis por mais cinco.

A ouvidoria do Ipea faz parte de um sistema integrado de ouvidorias coordenado pela Ouvidoria-Geral da União – OGU. A OGU é responsável por receber, examinar e encaminhar reclamações, elogios e sugestões referentes a procedimentos e ações de agentes, órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. Tem o papel de mediadora entre o cidadão, os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. A Ouvidoria-Geral também tem a competência de coordenar tecnicamente o segmento de Ouvidorias do Poder Executivo Federal.

A Ouvidoria possui uma página na internet/intranet e pode ser acessada no endereço: <<http://www.ipea.gov.br/ouvidoria/>>.

7.2 Comissão de Ética

Criada pela Portaria n. 419, de 21 de novembro de 2008, compete à Comissão de Ética orientar e aconselhar sobre a conduta ética do servidor no relacionamento com o cidadão e no resguardo do patrimônio público; receber representações sobre atos de servidores praticados em contrariedade às normas do Código de Ética do Ipea e do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e proceder à apuração de sua veracidade, desde que devidamente instruídas e fundamentadas; convocar servidor para prestar informações ou apresentar documentos; esclarecer e julgar comportamentos eticamente duvidosos; aplicar a penalidade de censura ao servidor e, quando for o caso, comunicar a infringência à entidade profissional na qual o servidor seja inscrito; promover a elaboração do Código de Ética do Ipea; submeter aos diretores do Ipea sugestões de aprimoramento do Código de Ética do Ipea; dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas do Código de Ética do Ipea e do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal; e deliberar sobre os casos omissos; e dar ampla divulgação ao Código de Ética do Ipea.

Faz parte do planejamento estratégico do Ipea a elaboração do Código de Ética do Ipea. Até que sua elaboração seja concluída a Comissão de Ética se pauta pelo Código de Ética do Servidor Público que pode ser encontrado no portal da Comissão de Ética da Presidência da República.

Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1171.htm>.

A Comissão de Ética do Ipea faz parte de um sistema integrado de rede de Comissões de Ética Coordenada pela Comissão de Ética da Presidência da República: - <http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/cepub/>.

Lista de anexos de legislação

| | |
|--|-----|
| Código de Ética do Servidor Público..... | 58 |
| Decreto nº 1.171..... | 65 |
| Lei nº 8112..... | 69 |
| Lei nº 11.890 | 134 |

Código de Ética do Servidor Público

Contribuição de Bueno & Costanze
11 de julho de 2007
Última Atualização 11 de julho de 2007

Códigos de ÉTICA

Código de Ética do Servidor Público

Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil

do Poder Executivo Federal

Capítulo I

Seção I

Das Regras Deontológicas

I - A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos.

II - O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no art. 37, "caput" e § 4º, da Constituição Federal.

III - A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da idéia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo.

IV - A remuneração do servidor público é custeada pelos tributos pagos direta ou indiretamente por todos, até por ele próprio, e por isso se exige, como contrapartida, que a moralidade administrativa se integre no Direito, como elemento indissociável de sua aplicação e de sua finalidade, erigindo-se, como consequência, em fator de legalidade.

V - O trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio.

VI - A função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua vida privada poderão acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.

VII - Salvo os casos de segurança nacional, investigações policiais ou interesse superior do Estado e da Administração Pública, a serem preservados em processo previamente declarado sigiloso, nos termos da lei, a publicidade de qualquer ato administrativo constitui requisito de eficácia e moralidade, ensejando sua omissão comprometimento ético contra o bem comum, imputável a quem a negar.

VIII - Toda pessoa tem direito à verdade. O servidor não pode omiti-la ou falseá-la, ainda que contrária aos interesses da própria pessoa interessada ou da Administração Pública. Nenhum Estado pode crescer ou estabilizar-se sobre o poder corruptivo do hábito do erro, da opressão ou da mentira, que sempre aniquilam até mesmo a dignidade humana quanto mais a de uma Nação.

IX - A cortesia, a boa vontade, o cuidado e o tempo dedicados ao serviço público caracterizam o esforço pela disciplina.

Tratar mal uma pessoa que paga seus tributos direta ou indiretamente significa causar-lhe dano moral. Da mesma forma, causar dano a qualquer bem pertencente ao patrimônio público, deteriorando-o, por descuido ou má vontade, não constitui apenas uma ofensa ao equipamento e às instalações ou ao Estado, mas a todos os homens de boa vontade que dedicaram sua inteligência, seu tempo, suas esperanças e seus esforços para construí-los.

X - Deixar o servidor público qualquer pessoa à espera de solução que compete ao setor em que exerça suas funções, permitindo a formação de longas filas ou qualquer outra espécie de atraso na prestação do serviço, não caracteriza apenas atitude contra a ética ou ato de desumanidade, mas principalmente grave dano moral aos usuários dos serviços públicos.

XI - O servidor deve prestar toda a sua atenção às ordens legais de seus superiores, velando atentamente por seu cumprimento e, assim, evitando a conduta negligente. Os repetidos erros, o descaso e o acúmulo de desvios tornam-se, às vezes, difíceis de corrigir e caracterizam até mesmo imprudência no desempenho da função pública.

XII - Toda ausência injustificada do servidor de seu local de trabalho é fator de desmoralização do serviço público, o que quase sempre conduz à desordem nas relações humanas.

XIII - O servidor que trabalha em harmonia com a estrutura organizacional, respeitando seus colegas e cada concidadão, colabora e de todos pode receber colaboração, pois sua atividade pública é a grande oportunidade para o crescimento e o engrandecimento da Nação.

Seção II

Dos Principais Deveres do Servidor Público

XIV - São deveres fundamentais do servidor público:

- a) desempenhar, a tempo, as atribuições do cargo, função ou emprego público de que seja titular;
- b) exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, pondo fim ou procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias, principalmente diante de filas ou de qualquer outra espécie de atraso na prestação dos serviços pelo setor em que exerça suas atribuições, com o fim de evitar dano moral ao usuário;
- c) ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum;
- d) jamais retardar qualquer prestação de contas, condição essencial da gestão dos bens, direitos e serviços da coletividade a seu cargo;
- e) tratar cuidadosamente os usuários dos serviços aperfeiçoando o processo de comunicação e contato com o público;
- f) ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos;
- g) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;
- h) ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal;
- i) resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;
- j) zelar, no exercício do direito de greve, pelas exigências específicas da defesa da vida e da segurança coletiva;

l) ser assíduo e frequente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;

m) comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público, exigindo as providências cabíveis;

n) manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho, seguindo os métodos mais adequados à sua organização e distribuição;

o) participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum;

p) apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função;

q) manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinentes ao órgão onde exerce suas funções;

r) cumprir, de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, as tarefas de seu cargo ou função, tanto quanto possível, com critério, segurança e rapidez, mantendo tudo sempre em boa ordem;

s) facilitar a fiscalização de todos atos ou serviços por quem de direito;

t) exercer com estrita moderação as prerrogativas funcionais que lhe sejam atribuídas, abstendo-se de fazê-lo contrariamente aos legítimos interesses dos usuários do serviço público e dos jurisdicionados administrativos;

u) abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei;

v) divulgar e informar a todos os integrantes da sua classe sobre a existência deste Código de Ética, estimulando o seu integral cumprimento.

Seção III

Das Vedações ao Servidor Público

XV - É vedado ao servidor público:

a) o uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;

b) prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam;

c) ser, em função de seu espírito de solidariedade conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão;

d) usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;

e) deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister;

f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;

g) pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim;

h) alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;

i) iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento em serviços públicos;

j) desviar servidor público para atendimento a interesse particular;

k) retirar da repartição pública, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público;

l) fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

m) apresentar-se embriagado no serviço ou fora dele habitualmente;

n) dar o seu concurso a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;

o) exercer atividade profissional a ética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso.

Capítulo II

Das Comissões de Ética

XVI - Em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta autárquica e fundacional, ou em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público, deverá ser criada uma Comissão de Ética, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura.

XVII - Cada Comissão de Ética, integrada por três servidores públicos e respectivos suplentes, poderá instaurar, de ofício, processo sobre ato, fato ou conduta que considerar passível de infringência a princípio ou norma ético-profissional, podendo ainda conhecer de consultas, denúncias ou representações formuladas contra o servidor público, a repartição ou o setor em que haja ocorrido a falta, cuja análise e deliberação forem recomendáveis para atender ou resguardar o exercício do cargo ou função pública, desde que formuladas por autoridade, servidor, jurisdicionados administrativos, qualquer cidadão que se identifique ou quaisquer entidades associativas regularmente constituídas.

XVIII - À Comissão de Ética incumbe fornecer, aos organismos encarregados da execução do quadro de carreira dos servidores, os registros sobre sua conduta ética, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do servidor público.

XIX - Os procedimentos a serem adotados pela Comissão de Ética, para a apuração de fato ou ato que, em princípio, se apresente contrário à ética, em conformidade com este Código, terão o rito sumário, ouvidos apenas o queixoso e o servidor, ou apenas este, se a apuração decorrer de conhecimento de ofício, cabendo sempre recurso ao respectivo Ministro de Estado.

XX - Dada a eventual gravidade da conduta do servidor ou sua reincidência, poderá a Comissão de Ética encaminhar a sua decisão e respectivo expediente para a Comissão Permanente de Processo Disciplinar do respectivo órgão, se houver, e, cumulativamente, se for o caso, à entidade em que, por exercício profissional, o servidor público esteja inscrito, para as providências disciplinares cabíveis. O retardamento dos procedimentos aqui prescritos implicará comprometimento ético da própria Comissão, cabendo à Comissão de Ética do órgão hierarquicamente superior o seu conhecimento e providências.

XXI - As decisões da Comissão de Ética, na análise de qualquer fato ou ato submetido à sua apreciação ou por ela levantado, serão resumidas em ementa e, com a omissão dos nomes dos interessados, divulgadas no próprio órgão, bem como remetidas às demais Comissões de Ética, criadas com o fito de formação da consciência ética na prestação de serviços públicos. Uma cópia completa de todo o expediente deverá ser remetida à Secretaria da Administração Federal da Presidência da República.

XXII - A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de censura e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.

XXIII - A Comissão de Ética não poderá se eximir de fundamentar o julgamento da falta de ética do servidor público ou o prestador de serviços contratado, alegando a falta de previsão neste Código, cabendo-lhe recorrer analogia, aos costumes e aos princípios éticos e morais conhecidos em outras profissões.

XXIV - Para fins de apuração do comprometimento ético, entende-se por servidor público todo aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, desde que ligado direta ou indiretamente a qualquer órgão do poder estatal, como as autarquias, as fundações públicas, as entidades paraestatais, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, ou em qualquer setor onde prevaleça o interesse do Estado.

XXV - Em cada órgão do Poder Executivo Federal em que qualquer cidadão houver de tomar posse ou ser investido em função pública, deverá ser prestado, perante a respectiva Comissão de Ética, um compromisso solene de acatamento e observância das regras estabelecidas por este Código de Ética e de todos os princípios éticos e morais estabelecidos pela tradição e pelos bons costumes.

DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, e ainda tendo em vista o disposto no art. 37 da Constituição, bem como nos arts. 116 e 117 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nos arts. 10, 11 e 12 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, que com este baixa.

Art. 2º Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta e indireta implementarão, em sessenta dias, as providências necessárias à plena vigência do Código de Ética, inclusive mediante a Constituição da respectiva Comissão de Ética, integrada por três servidores ou empregados titulares de cargo efetivo ou emprego permanente.

Parágrafo único. A constituição da Comissão de Ética será comunicada à Secretaria da Administração Federal da Presidência da República, com a indicação dos respectivos membros titulares e suplentes.

Art. 3º Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de junho de 1994, 173º da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO

Romildo Canhim

Este texto não substitui o publicado no DOU de 23.6.1994.

ANEXO**Código de Ética Profissional do
Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal****CAPÍTULO I****Seção I****Das Regras Deontológicas**

I - A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos.

II - O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no art. 37, caput, e § 4º, da Constituição Federal.

III - A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da idéia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo.

IV - A remuneração do servidor público é custeada pelos tributos pagos direta ou indiretamente por todos, até por ele próprio, e por isso se exige, como contrapartida, que a moralidade administrativa se integre no Direito, como elemento indissociável de sua aplicação e de sua finalidade, erigindo-se, como consequência, em fator de legalidade.

V - O trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio.

VI - A função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua vida privada poderão crescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.

VII - Salvo os casos de segurança nacional, investigações policiais ou interesse superior do Estado e da Administração Pública, a serem preservados em processo previamente declarado sigiloso, nos termos da lei, a publicidade de qualquer ato administrativo constitui requisito de eficácia e moralidade, ensejando sua omissão comprometimento ético contra o bem comum, imputável a quem a negar.

VIII - Toda pessoa tem direito à verdade. O servidor não pode omiti-la ou falseá-la, ainda que contrária aos interesses da própria pessoa interessada ou da Administração Pública. Nenhum

Estado pode crescer ou estabilizar-se sobre o poder corruptivo do hábito do erro, da opressão ou da mentira, que sempre aniquilam até mesmo a dignidade humana quanto mais a de uma Nação.

IX - A cortesia, a boa vontade, o cuidado e o tempo dedicados ao serviço público caracterizam o esforço pela disciplina. Tratar mal uma pessoa que paga seus tributos direta ou indiretamente significa causar-lhe dano moral. Da mesma forma, causar dano a qualquer bem pertencente ao patrimônio público, deteriorando-o, por descuido ou má vontade, não constitui apenas uma ofensa ao equipamento e às instalações ou ao Estado, mas a todos os homens de boa vontade que dedicaram sua inteligência, seu tempo, suas esperanças e seus esforços para construí-los.

X - Deixar o servidor público qualquer pessoa à espera de solução que compete ao setor em que exerça suas funções, permitindo a formação de longas filas, ou qualquer outra espécie de atraso na prestação do serviço, não caracteriza apenas atitude contra a ética ou ato de desumanidade, mas principalmente grave dano moral aos usuários dos serviços públicos.

XI - O servidor deve prestar toda a sua atenção às ordens legais de seus superiores, velando atentamente por seu cumprimento, e, assim, evitando a conduta negligente. Os repetidos erros, o descaso e o acúmulo de desvios tornam-se, às vezes, difíceis de corrigir e caracterizam até mesmo imprudência no desempenho da função pública.

XII - Toda ausência injustificada do servidor de seu local de trabalho é fator de desmoralização do serviço público, o que quase sempre conduz à desordem nas relações humanas.

XIII - O servidor que trabalha em harmonia com a estrutura organizacional, respeitando seus colegas e cada concidadão, colabora e de todos pode receber colaboração, pois sua atividade pública é a grande oportunidade para o crescimento e o engrandecimento da Nação.

Seção II

Dos Principais Deveres do Servidor Público

XIV - São deveres fundamentais do servidor público:

- a) desempenhar, a tempo, as atribuições do cargo, função ou emprego público de que seja titular;
- b) exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, dando fim ou procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias, principalmente diante de filas ou de qualquer outra espécie de atraso na prestação dos serviços pelo setor em que exerça suas atribuições, com o fim de evitar dano moral ao usuário;
- c) ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum;
- d) jamais retardar qualquer prestação de contas, condição essencial da gestão dos bens, direitos e serviços da coletividade a seu cargo;
- e) tratar cuidadosamente os usuários dos serviços aperfeiçoando o processo de comunicação e contato com o público;
- f) ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos;
- g) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;
- h) ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal;
- i) resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;
- j) zelar, no exercício do direito de greve, pelas exigências específicas da defesa da vida e da segurança coletiva;
- l) ser assíduo e freqüente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;
- m) comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público, exigindo as providências cabíveis;
- n) manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho, seguindo os métodos mais adequados à sua organização e distribuição;
- o) participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas

funções, tendo por escopo a realização do bem comum;

p) apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função;

q) manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinentes ao órgão onde exerce suas funções;

r) cumprir, de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, as tarefas de seu cargo ou função, tanto quanto possível, com critério, segurança e rapidez, mantendo tudo sempre em boa ordem.

s) facilitar a fiscalização de todos atos ou serviços por quem de direito;

t) exercer com estrita moderação as prerrogativas funcionais que lhe sejam atribuídas, abstendo-se de fazê-lo contrariamente aos legítimos interesses dos usuários do serviço público e dos jurisdicionados administrativos;

u) abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei;

v) divulgar e informar a todos os integrantes da sua classe sobre a existência deste Código de Ética, estimulando o seu integral cumprimento.

Seção III

Das Vedações ao Servidor Público

XV - É vedado ao servidor público;

a) o uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;

b) prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam;

c) ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão;

d) usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;

e) deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister;

f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;

g) pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim;

h) alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;

i) iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento em serviços públicos;

j) desviar servidor público para atendimento a interesse particular;

l) retirar da repartição pública, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público;

m) fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

n) apresentar-se embriagado no serviço ou fora dele habitualmente;

o) dar o seu concurso a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;

p) exercer atividade profissional aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso.

CAPÍTULO II

DAS COMISSÕES DE ÉTICA

XVI - Em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta autárquica e fundacional, ou em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público, deverá ser criada uma Comissão de Ética, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura.

XVII -- Cada Comissão de Ética, integrada por três servidores públicos e respectivos suplentes, poderá instaurar, de ofício, processo sobre ato, fato ou conduta que considerar passível de infringência a princípio ou norma ético-profissional, podendo ainda conhecer de consultas, denúncias ou representações formuladas contra o servidor público, a repartição ou o setor em que haja ocorrido a falta, cuja análise e deliberação forem recomendáveis para atender ou resguardar o exercício do cargo ou função pública, desde que formuladas por autoridade, servidor, jurisdicionados administrativos, qualquer cidadão que se identifique ou quaisquer entidades associativas regularmente constituídas.

(Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)

XVIII - À Comissão de Ética incumbe fornecer, aos organismos encarregados da execução do quadro de carreira dos servidores, os registros sobre sua conduta ética, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do servidor público.

XIX - Os procedimentos a serem adotados pela Comissão de Ética, para a apuração de fato ou ato que, em princípio, se apresente contrário à ética, em conformidade com este Código, terão o rito sumário, ouvidos apenas o queixoso e o servidor, ou apenas este, se a apuração decorrer de conhecimento de ofício, cabendo sempre recurso ao respectivo Ministro de Estado.

(Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)

XX - Dada a eventual gravidade da conduta do servidor ou sua reincidência, poderá a Comissão de Ética encaminhar a sua decisão e respectivo expediente para a Comissão Permanente de Processo Disciplinar do respectivo órgão, se houver, e, cumulativamente, se for o caso, à entidade em que, por exercício profissional, o servidor público esteja inscrito, para as providências disciplinares cabíveis. O retardamento dos procedimentos aqui prescritos implicará comprometimento ético da própria Comissão, cabendo à Comissão de Ética do órgão hierarquicamente superior o seu conhecimento e providências.

(Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)

XXI - As decisões da Comissão de Ética, na análise de qualquer fato ou ato submetido à sua apreciação ou por ela levantado, serão resumidas em ementa e, com a omissão dos nomes dos interessados, divulgadas no próprio órgão, bem como remetidas às demais Comissões de Ética, criadas com o fito de formação da consciência ética na prestação de serviços públicos. Uma cópia completa de todo o expediente deverá ser remetida à Secretaria da Administração Federal da Presidência da República.

(Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)

XXII - A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de censura e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.

XXIII - A Comissão de Ética não poderá se eximir de fundamentar o julgamento da falta de ética do servidor público ou do prestador de serviços contratado, alegando a falta de previsão neste Código, cabendo-lhe recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios éticos e morais conhecidos em outras profissões;

(Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)

XXIV - Para fins de apuração do comprometimento ético, entende-se por servidor público todo aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, desde que ligado direta ou indiretamente a qualquer órgão do poder estatal, como as autarquias, as fundações públicas, as entidades paraestatais, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, ou em qualquer setor onde prevaleça o interesse do Estado.

XXV - Em cada órgão do Poder Executivo Federal em que qualquer cidadão houver de tomar posse ou ser investido em função pública, deverá ser prestado, perante a respectiva Comissão de Ética, um compromisso solene de acatamento e observância das regras estabelecidas por este Código de Ética e de todos os princípios éticos e morais estabelecidos pela tradição e pelos bons costumes.

(Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990

Vide texto compilado

Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Mensagem de veto

PUBLICAÇÃO CONSOLIDADA DA LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990, DETERMINADA PELO ART. 13 DA LEI Nº 9.527, DE 10 DE DEZEMBRO DE 1997.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Título I

Capítulo Único

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.

Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

Art. 4º É proibida a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei.

Título II

Do Provimento, Vacância, Remoção, Redistribuição e Substituição

Capítulo I

Do Provimento

Seção I

Disposições Gerais

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

I - a nacionalidade brasileira;

II - o gozo dos direitos políticos;

-
- III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
 - IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
 - V - a idade mínima de dezoito anos;
 - VI - aptidão física e mental.

§ 1º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

§ 3º As universidades e instituições de pesquisa científica e tecnológica federais poderão prover seus cargos com professores, técnicos e cientistas estrangeiros, de acordo com as normas e os procedimentos desta Lei. (Incluído pela Lei nº 9.515, de 20.11.97)

Art. 6º O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada Poder.

Art. 7º A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

Art. 8º São formas de provimento de cargo público:

I - nomeação;

II - promoção;

~~III - ascensão; (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~IV - transferência; (Execução suspensa pela RSF nº 46, de 1997) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

V - readaptação;

VI - reversão;

VII - aproveitamento;

VIII - reintegração;

IX - recondução.

Seção II

Da Nomeação

Art. 9º A nomeação far-se-á:

I - em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira;

~~II - em comissão, para cargos de confiança, de livre exoneração.~~

~~Parágrafo único. A designação por acesso, para função de direção, chefia e assessoramento recairá, exclusivamente, em servidor de carreira, satisfeitos os requisitos de que trata o parágrafo único do art. 10.~~

II - em comissão, inclusive na condição de interino, para cargos de confiança vagos. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. O servidor ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial poderá ser nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa, hipótese em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 10. A nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

~~Parágrafo único. Os demais requisitos para o ingresso e o desenvolvimento do servidor na carreira, mediante promoção, ascensão e acesso, serão estabelecidos pela lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Federal e seus regulamentos.~~

Parágrafo único. Os demais requisitos para o ingresso e o desenvolvimento do servidor na carreira, mediante promoção, serão estabelecidos pela lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Federal e seus regulamentos. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção III

Do Concurso Público

~~Art. 11. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira.~~

Art. 11. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Regulamento)

Art. 12. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 1º O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado no Diário Oficial da União e em jornal diário de grande circulação.

§ 2º Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

Seção IV

Da Posse e do Exercício

Art. 13. A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

~~§ 1º A posse ocorrerá no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação do ato de provimento, prorrogável por mais 30 (trinta) dias, a requerimento do interessado.~~

~~§ 2º Em se tratando de servidor em licença, ou afastado por qualquer outro motivo legal, o prazo será contado do término do impedimento.~~

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de trinta dias contados da publicação do ato de provimento. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Em se tratando de servidor, que esteja na data de publicação do ato de provimento, em licença prevista nos incisos I, III e V do art. 81, ou afastado nas hipóteses dos incisos I, IV, VI, VIII, alíneas "a", "b", "d", "e" e "f", IX e X do art. 102, o prazo será contado do término do impedimento. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º A posse poderá dar-se mediante procuração específica.

~~§ 4º Só haverá posse nos casos de provimento de cargo por nomeação, acesso e ascensão.~~

§ 4º Só haverá posse nos casos de provimento de cargo por nomeação. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 5º No ato da posse, o servidor apresentará declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 6º Será tornado sem efeito o ato de provimento se a posse não ocorrer no prazo previsto no § 1º deste artigo.

Art. 14. A posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial.

Parágrafo único. Só poderá ser empossado aquele que for julgado apto física e mentalmente para o exercício do cargo.

~~Art. 15. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo.~~

~~§ 1º É de 30 (trinta) dias o prazo para o servidor entrar em exercício, contados da data da posse.~~

~~§ 2º Será exonerado o servidor empossado que não entrar em exercício no prazo previsto no parágrafo anterior.~~

~~§ 3º À autoridade competente do órgão ou entidade para onde for designado o servidor compete dar-lhe exercício.~~

Art. 15. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º É de quinze dias o prazo para o servidor empossado em cargo público entrar em exercício, contados da data da posse. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º O servidor será exonerado do cargo ou será tornado sem efeito o ato de sua designação para função de confiança, se não entrar em exercício nos prazos previstos neste artigo, observado o disposto no art. 18. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º À autoridade competente do órgão ou entidade para onde for nomeado ou designado o servidor compete dar-lhe exercício. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º O início do exercício de função de confiança coincidirá com a data de publicação do ato de designação, salvo quando o servidor estiver em licença ou afastado por qualquer outro motivo legal, hipótese em que recairá no primeiro dia útil após o término do impedimento, que não poderá exceder a trinta dias da publicação. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 16. O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do servidor.

Parágrafo único. Ao entrar em exercício, o servidor apresentará ao órgão competente os elementos necessários ao seu assentamento individual.

~~Art. 17. A promoção ou a ascensão não interrompem o tempo de exercício, que é contado no novo posicionamento na carreira a partir da data da publicação do ato que promover ou ascender o servidor.~~

Art. 17. A promoção não interrompe o tempo de exercício, que é contado no novo posicionamento na carreira a partir da data de publicação do ato que promover o servidor. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~Art. 18. O servidor transferido, removido, redistribuído, requisitado ou cedido, que deva ter exercício em outra localidade, terá 30 (trinta) dias de prazo para entrar em exercício, incluído nesse prazo o tempo necessário ao deslocamento para a nova sede.~~

~~Parágrafo único. Na hipótese de o servidor encontrar-se afastado legalmente, o prazo a que se refere este artigo será contado a partir do término do afastamento.~~

Art. 18. O servidor que deva ter exercício em outro município em razão de ter sido removido, redistribuído, requisitado, cedido ou posto em exercício provisório terá, no mínimo, dez e, no máximo, trinta dias de prazo, contados da publicação do ato, para a retomada do efetivo desempenho das atribuições do cargo, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º Na hipótese de o servidor encontrar-se em licença ou afastado legalmente, o prazo a que se refere este artigo será contado a partir do término do impedimento. (Parágrafo reenumerado e alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º É facultado ao servidor declinar dos prazos estabelecidos no caput. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~Art. 19. O ocupante de cargo de provimento efetivo fica sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, salvo quando a lei estabelecer duração diversa.~~

~~Parágrafo único. Além do cumprimento do estabelecido neste artigo, o exercício de cargo em comissão exigirá do seu ocupante integral dedicação ao serviço, podendo o servidor ser convocado sempre que houver interesse da administração.~~

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada 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. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

~~§ 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança é submetido ao regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração. (Incluído pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)~~

§ 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais. (Incluído pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

~~Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: (vide EMC nº 19)~~

~~Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de trinta e seis meses durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008);~~

~~I - assiduidade;
II - disciplina;
III - capacidade de iniciativa;
IV - produtividade;
V - responsabilidade.~~

Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: (vide EMC nº 19)

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade.

~~§ 1º Quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento do sistema de carreira, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V deste artigo.~~

~~§ 1º Quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V deste artigo. (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

§ 1º 4 (quatro) meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do caput deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 2º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do art. 29.

§ 3º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 81, incisos I a IV, 94, 95 e 96, bem assim afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 5º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 86 e 96, bem assim na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção V

Da Estabilidade

Art. 21. O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício. (prazo 3 anos - vide EMC nº 19)

Art. 22. O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

Seção VI

Da Transferência

~~Art. 23. Transferência é a passagem do servidor estável de cargo efetivo para outro de igual denominação, pertencente a quadro de pessoal diverso, de órgão ou instituição do mesmo Poder. (Execução suspensa pela RSF nº 46, de 1997)~~

~~§ 1º A transferência ocorrerá de ofício ou a pedido do servidor, atendido o interesse de serviço, mediante o preenchimento de vaga. (Execução suspensa pela RSF nº 46, de 1997)~~

~~§ 2º Será admitida a transferência de servidor ocupante de cargo de quadro em extinção para igual situação em quadro de outro órgão ou entidade. (Execução suspensa pela RSF nº 46, de 1997) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

Seção VII

Da Readaptação

Art. 24. Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.

§ 1º Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado.

~~§ 2º A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida.~~

§ 2º A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção VIII

Da

(Regulamento Dec. nº 3.644, de 30.11.2000)

Reversão

~~Art. 25. Reversão é o retorno à atividade do servidor aposentado por invalidez, quando, por junta médica oficial, forem declarados insubsistentes os motivos da aposentadoria.~~

Art. 25. Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado: (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

1 - por invalidez, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria; ou (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

II - no interesse da administração, desde que: (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

a) tenha solicitado a reversão; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

b) a aposentadoria tenha sido voluntária; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

c) estável quando na atividade; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

d) a aposentadoria tenha ocorrido nos cinco anos anteriores à solicitação; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

e) haja cargo vago. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 1º A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 2º O tempo em que o servidor estiver em exercício será considerado para concessão da aposentadoria. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 3º No caso do inciso I, encontrando-se provido o cargo, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 4º O servidor que retornar à atividade por interesse da administração perceberá, em substituição aos proventos da aposentadoria, a remuneração do cargo que voltar a exercer, inclusive com as vantagens de natureza pessoal que percebia anteriormente à aposentadoria. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 5º O servidor de que trata o inciso II somente terá os proventos calculados com base nas regras atuais se permanecer pelo menos cinco anos no cargo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 6º O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

~~Art. 26. A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação. Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga. (Revogado pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)~~

Art. 27. Não poderá reverter o aposentado que já tiver completado 70 (setenta) anos de idade.

Seção IX

Da Reintegração

Art. 28. A reintegração é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens.

§ 1º Na hipótese de o cargo ter sido extinto, o servidor ficará em disponibilidade, observado o disposto nos arts. 30 e 31.

§ 2º Encontrando-se provido o cargo, o seu eventual ocupante será reconduzido ao cargo de origem, sem direito à indenização ou aproveitado em outro cargo, ou, ainda, posto em disponibilidade.

Seção X

Da Recondução

Art. 29. Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de:

- I - inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;
- II - reintegração do anterior ocupante.

Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor será aproveitado em outro, observado o disposto no art. 30.

Seção XI

Da Disponibilidade e do Aproveitamento

Art. 30. O retorno à atividade de servidor em disponibilidade far-se-á mediante aproveitamento obrigatório em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

Art. 31. O órgão Central do Sistema de Pessoal Civil determinará o imediato aproveitamento de servidor em disponibilidade em vaga que vier a ocorrer nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no § 3º do art. 37, o servidor posto em disponibilidade poderá ser mantido sob responsabilidade do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, até o seu adequado aproveitamento em outro órgão ou entidade. (Parágrafo incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 32. Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o servidor não entrar em exercício no prazo legal, salvo doença comprovada por junta médica oficial.

Capítulo II

Da Vacância

Art. 33. A vacância do cargo público decorrerá de:

- I - exoneração;
- II - demissão;
- III - promoção;
- ~~IV - ascensão; (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~
- ~~V - transferência (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~
- VI - readaptação;
- VII - aposentadoria;

VIII - posse em outro cargo inacumulável;

IX - falecimento.

Art. 34. A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do servidor, ou de ofício.

Parágrafo único. A exoneração de ofício dar-se-á:

I - quando não satisfeitas as condições do estágio probatório;

II - quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido.

~~Art. 35. A exoneração de cargo em comissão dar-se-á:~~

Art. 35. A exoneração de cargo em comissão e a dispensa de função de confiança dar-se-á:
(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - a juízo da autoridade competente;

II - a pedido do próprio servidor.

~~Parágrafo único. O afastamento do servidor de função de direção, chefia e assessoramento dar-se-á:~~

~~I - a pedido;~~
~~II - mediante dispensa, nos casos de:~~
~~a) promoção;~~
~~b) cumprimento de prazo exigido para rotatividade na função;~~
~~c) por falta de exaço no exercício de suas atribuições, segundo o resultado do processo de avaliação, conforme estabelecido em lei e regulamento;~~
~~d) afastamento de que trata o art. 94. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

Capítulo III

Da Remoção e da Redistribuição

Seção I

Da Remoção

Art. 36. Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

~~Parágrafo único. Dar-se-á a remoção, a pedido, para outra localidade, independentemente de vaga, para acompanhar cônjuge ou companheiro, ou por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente, condicionada à comprovação por junta médica.~~

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção:
(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - de ofício, no interesse da Administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a pedido, a critério da Administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração:
(Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção II

Da Redistribuição

~~Art. 37. Redistribuição é o deslocamento do servidor, com o respectivo cargo, para quadro de pessoal de outro órgão ou entidade do mesmo poder, cujos planos de cargos e vencimentos sejam idênticos, observado sempre o interesse da administração.~~

~~§ 1º A redistribuição dar-se-á exclusivamente para ajustamento de quadros de pessoal às necessidades dos serviços, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade.~~

~~§ 2º Nos casos de extinção de órgão ou entidade, os servidores estáveis que não puderam ser redistribuídos, na forma deste artigo, serão colocados em disponibilidade, até seu aproveitamento na forma do art. 30.~~

~~Art. 37. Redistribuição é o deslocamento do servidor, com o respectivo cargo, para o quadro de pessoal de outro órgão ou entidade do mesmo Poder, observados a vinculação entre os graus de complexidade e responsabilidade, a correlação das atribuições, a equivalência entre os vencimentos e o interesse da administração, com prévia apreciação do órgão central de pessoal. (Redação dada pela Lei nº 8.216, de 1991)~~

Art. 37. Redistribuição é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central do SIPEC, observados os seguintes preceitos: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - interesse da administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - equivalência de vencimentos; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

III - manutenção da essência das atribuições do cargo; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

IV - vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

V - mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

VI - compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A redistribuição ocorrerá *ex officio* para ajustamento de lotação e da força de trabalho às necessidades dos serviços, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A redistribuição de cargos efetivos vagos se dará mediante ato conjunto entre o órgão central do SIPEC e os órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º Nos casos de reorganização ou extinção de órgão ou entidade, extinto o cargo ou declarada sua desnecessidade no órgão ou entidade, o servidor estável que não for redistribuído será colocado em disponibilidade, até seu aproveitamento na forma dos arts. 30 e 31. (Parágrafo renumerado e alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º O servidor que não for redistribuído ou colocado em disponibilidade poderá ser mantido sob responsabilidade do órgão central do SIPEC, e ter exercício provisório, em outro órgão ou entidade, até seu adequado aproveitamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Capítulo IV

Da Substituição

~~Art. 38. Os servidores investidos em função de direção ou chefia e os ocupantes de cargos em comissão terão substitutos indicados no regimento interno ou, no caso de omissão, previamente designados pela autoridade competente.~~

~~§ 1º O substituto assumirá automaticamente o exercício do cargo ou função de direção ou chefia nos afastamentos ou impedimentos regulamentares do titular.~~

~~§ 2º O substituto fará jus à gratificação pelo exercício da função de direção ou chefia, paga na proporção dos dias de efetiva substituição, observando-se quanto aos cargos em comissão o disposto no § 5º do art. 62.~~

Art. 38. Os servidores investidos em cargo ou função de direção ou chefia e os ocupantes de cargo de Natureza Especial terão substitutos indicados no regimento interno ou, no caso de omissão, previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º O substituto assumirá automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo que ocupa, o exercício do cargo ou função de direção ou chefia e os de Natureza Especial, nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e na vacância do cargo, hipóteses em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o respectivo período. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º O substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo ou função de direção ou chefia ou de cargo de Natureza Especial, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, superiores a trinta dias consecutivos, paga na proporção dos dias de efetiva substituição, que excederem o referido período. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 39. O disposto no artigo anterior aplica-se aos titulares de unidades administrativas organizadas em nível de assessoria.

Título III

Dos Direitos e Vantagens

Capítulo I

Do Vencimento e da Remuneração

Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

~~Parágrafo único. Nenhum servidor receberá, a título de vencimento, importância inferior ao salário mínimo. (Revogado pela Medida Provisória nº 431, de 2008). (Revogado pela Lei nº 11.784, de 2008)~~

Art. 41. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

§ 1º A remuneração do servidor investido em função ou cargo em comissão será paga na forma prevista no art. 62.

§ 2º O servidor investido em cargo em comissão de órgão ou entidade diversa da de sua lotação receberá a remuneração de acordo com o estabelecido no § 1º do art. 93.

§ 3º O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível.

§ 4º É assegurada a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou semelhantes do mesmo Poder, ou entre servidores dos três Poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.

~~§ 5º Nenhum servidor receberá remuneração inferior ao salário mínimo. (Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

§ 5º Nenhum servidor receberá remuneração inferior ao salário mínimo. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

Art. 42. Nenhum servidor poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior à soma dos valores percebidos como remuneração, em espécie, a qualquer título, no âmbito dos respectivos Poderes, pelos Ministros de Estado, por membros do Congresso Nacional e Ministros do Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo único. Excluem-se do teto de remuneração as vantagens previstas nos incisos II a VII do art. 61.

~~Art. 43. A menor remuneração atribuída aos cargos de carreira não será inferior a 1/40 (um quarenta avos) do teto de remuneração fixado no artigo anterior. (Revogado pela Lei nº 9.624, de 2.4.98) (Vide Lei nº 9.624, de 2.4.98)~~

Art. 44. O servidor perderá:

~~I - a remuneração dos dias em que faltar ao serviço;
II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências e saídas antecipadas, iguais ou superiores a 60 (sessenta) minutos;
III - metade da remuneração, na hipótese prevista no § 2º do art. 130.~~

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 45. Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento. (Regulamento)

Parágrafo único. Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, a critério da administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento.

~~Art. 46. As reposições e indenizações ao erário serão descontadas em parcelas mensais não excedentes à décima parte da remuneração ou provento, em valores atualizados.~~

~~Art. 46. As reposições e indenizações ao erário serão previamente comunicadas ao servidor e descontadas em parcelas mensais em valores atualizados até 30 de junho de 1994. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~§ 1º. A indenização será feita em parcelas cujo valor não exceda dez por cento da remuneração ou provento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~§ 2º. A reposição será feita em parcelas cujo valor não exceda 25% da remuneração ou provento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~§ 3º. A reposição será feita em uma única parcela quando constatado pagamento indevido no mês anterior ao de processamento da folha. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

Art. 46. As reposições e indenizações ao erário, atualizadas até 30 de junho de 1994, serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento, no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 1º O valor de cada parcela não poderá ser inferior ao correspondente a dez por cento da remuneração, provento ou pensão. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 2º Quando o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 3º Na hipótese de valores recebidos em decorrência de cumprimento a decisão liminar, a tutela antecipada ou a sentença que venha a ser revogada ou rescindida, serão eles atualizados até a data da reposição. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

~~Art. 47. O servidor em débito com o erário, que for demitido, exonerado, ou que tiver a sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá o prazo de 60 (sessenta) dias para quitar o débito. Parágrafo único. A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição em dívida ativa.~~

~~Art. 47. O servidor em débito com o erário, que for demitido, exonerado, ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, ou ainda aquele cuja dívida relativa a reposição seja superior a cinco vezes o valor de sua remuneração terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~§ 1º A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição em dívida ativa. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~§ 2º Os valores percebidos pelo servidor, em razão de decisão liminar, de qualquer medida de caráter antecipatório ou de sentença, posteriormente cassada ou revista, deverão ser repostos no prazo de trinta dias, contados da notificação para fazê-lo, sob pena de inscrição em dívida ativa. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

Art. 47. O servidor em débito com o erário, que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Parágrafo único. A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição em dívida ativa. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Art. 48. O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, seqüestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial.

Capítulo II

Das Vantagens

Art. 49. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

I - indenizações;

II - gratificações;

III - adicionais.

§ 1º As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

§ 2º As gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei.

Art. 50. As vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Seção I

Das Indenizações

Art. 51. Constituem indenizações ao servidor:

I - ajuda de custo;

II - diárias;

III - transporte.

~~IV - (Vide Medida Provisória nº 301 de 2006)~~

IV - auxílio-moradia. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

~~Art. 52. Os valores das indenizações, assim como as condições para a sua concessão, serão estabelecidos em regulamento. (Vide Medida Provisória nº 301 de 2006)~~

Art. 52. Os valores das indenizações estabelecidas nos incisos I a III do art. 51, assim como as condições para a sua concessão, serão estabelecidos em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 11.355, de 2006)

Subseção I

Da Ajuda de Custo

~~Art. 53. A ajuda de custo destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente.~~

Art. 53. A ajuda de custo destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente, vedado o duplo pagamento de indenização, a qualquer tempo, no caso de o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor, vier a ter exercício na mesma sede. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º Correm por conta da administração as despesas de transporte do servidor e de sua família, compreendendo passagem, bagagem e bens pessoais.

§ 2º À família do servidor que falecer na nova sede são assegurados ajuda de custo e transporte para a localidade de origem, dentro do prazo de 1 (um) ano, contado do óbito.

Art. 54. A ajuda de custo é calculada sobre a remuneração do servidor, conforme se dispuser em regulamento, não podendo exceder a importância correspondente a 3 (três) meses.

Art. 55. Não será concedida ajuda de custo ao servidor que se afastar do cargo, ou reassumido, em virtude de mandato eletivo.

Art. 56. Será concedida ajuda de custo àquele que, não sendo servidor da União, for nomeado para cargo em comissão, com mudança de domicílio.

Parágrafo único. No afastamento previsto no inciso I do art. 93, a ajuda de custo será paga pelo órgão cessionário, quando cabível.

Art. 57. O servidor ficará obrigado a restituir a ajuda de custo quando, injustificadamente, não se apresentar na nova sede no prazo de 30 (trinta) dias.

Subseção II

Das Diárias

~~Art. 58. O servidor que, a serviço, se afastar da sede em caráter eventual ou transitório, para outro ponto do território nacional, fará jus a passagens e diárias, para cobrir as despesas de pousada, alimentação e locomoção urbana.~~

~~§ 1º A diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede.~~

Art. 58. O servidor que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior, fará jus a passagens e diárias destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinária com pousada, alimentação e locomoção urbana, conforme dispuser em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede, ou quando a União custear, por meio diverso, as despesas extraordinárias cobertas por diárias. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Nos casos em que o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo, o servidor não fará jus a diárias.

§ 3º Também não fará jus a diárias o servidor que se deslocar dentro da mesma região metropolitana, aglomeração urbana ou microrregião, constituídas por municípios limítrofes e regularmente instituídas, ou em áreas de controle integrado mantidas com países limítrofes, cuja jurisdição e competência dos órgãos, entidades e servidores brasileiros considera-se estendida, salvo se houver pernoite fora da sede, hipóteses em que as diárias pagas serão sempre as fixadas para os afastamentos dentro do território nacional. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 59. O servidor que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo único. Na hipótese de o servidor retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, restituirá as diárias recebidas em excesso, no prazo previsto no **caput**.

Subseção III

Da Indenização de Transporte

Art. 60. Conceder-se-á indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, conforme se dispuser em regulamento.

Subseção IV

Do Auxílio-Moradia
(Vide Medida Provisória nº 301 de 2006)

Subseção IV

Do Auxílio-Moradia
(Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

Art. 60-A. O auxílio-moradia consiste no ressarcimento das despesas comprovadamente realizadas pelo servidor com aluguel de moradia ou com meio de hospedagem administrado por empresa hoteleira, no prazo de um mês após a comprovação da despesa pelo servidor. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

Art. 60-B. Conceder-se-á auxílio-moradia ao servidor se atendidos os seguintes requisitos: (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

I - não exista imóvel funcional disponível para uso pelo servidor; (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

II - o cônjuge ou companheiro do servidor não ocupe imóvel funcional; (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

III - o servidor ou seu cônjuge ou companheiro não seja ou tenha sido proprietário, promitente comprador, cessionário ou promitente cessionário de imóvel no Município aonde for exercer o cargo, incluída a hipótese de lote edificado sem averbação de construção, nos doze meses que antecederem a sua nomeação; (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

IV - nenhuma outra pessoa que resida com o servidor receba auxílio-moradia; (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

V - o servidor tenha se mudado do local de residência para ocupar cargo em comissão ou função de confiança do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 4, 5 e 6, de Natureza Especial, de Ministro de Estado ou equivalentes; (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

VI - o Município no qual assuma o cargo em comissão ou função de confiança não se enquadre nas hipóteses do art. 58, § 3º, em relação ao local de residência ou domicílio do servidor; (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

VII - o servidor não tenha sido domiciliado ou tenha residido no Município, nos últimos doze meses, aonde for exercer o cargo em comissão ou função de confiança, desconsiderando-se prazo inferior a sessenta dias dentro desse período; e (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

VIII - o deslocamento não tenha sido por força de alteração de lotação ou nomeação para cargo efetivo. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

~~IX — (Vide Medida Provisória nº 341, de 2006).~~

IX - o deslocamento tenha ocorrido após 30 de junho de 2006. (Incluído pela Lei nº 11.490, de 2007)

Parágrafo único. Para fins do inciso VII, não será considerado o prazo no qual o servidor estava ocupando outro cargo em comissão relacionado no inciso V. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

~~Art. 60-C. O auxílio-moradia não será concedido por prazo superior a cinco anos dentro de cada período de oito anos, ainda que o servidor mude de cargo ou de Município de exercício de cargo. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)~~

~~Parágrafo único. Transcorrido o prazo de cinco anos de concessão, o pagamento somente será retomado se observados, além do disposto no caput, os requisitos do caput de art. 60-B, não se aplicando, no caso, o parágrafo único do citado art. 60-B. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)~~

~~Art. 60-D. O valor do auxílio-moradia é limitado a vinte e cinco por cento do valor do cargo em comissão ocupado pelo servidor e, em qualquer hipótese, não poderá ser superior ao auxílio-moradia recebido por Ministro de Estado. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)~~

~~Art. 60-C. O auxílio-moradia não será concedido por prazo superior a oito anos dentro de cada período de doze anos. (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~Parágrafo único. Transcorrido o prazo de oito anos dentro de cada período de doze anos, o pagamento somente será retomado se observados, além do disposto no caput, os requisitos do caput do art. 60-B, não se aplicando, no caso, o parágrafo único do citado art. 60-B. (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~Art. 60-D. O valor mensal do auxílio-moradia é limitado a vinte e cinco por cento do valor do cargo em comissão, função comissionada ou cargo de Ministro de Estado ocupado. (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~§ 1º O valor do auxílio-moradia não poderá superar vinte e cinco por cento da remuneração de Ministro de Estado. (Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~§ 2º Independentemente do valor do cargo em comissão ou função comissionada, fica garantido a todos que preencherem os requisitos o ressarcimento até o valor de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais). (Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

Art. 60-C. O auxílio-moradia não será concedido por prazo superior a 8 (oito) anos dentro de cada período de 12 (doze) anos. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

Parágrafo único. Transcorrido o prazo de 8 (oito) anos dentro de cada período de 12 (doze) anos, o pagamento somente será retomado se observados, além do disposto no caput deste artigo, os requisitos do caput do art. 60-B desta Lei, não se aplicando, no caso, o parágrafo único do citado art. 60-B. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

Art. 60-D. O valor mensal do auxílio-moradia é limitado a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do cargo em comissão, função comissionada ou cargo de Ministro de Estado ocupado. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 1º O valor do auxílio-moradia não poderá superar 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração de Ministro de Estado. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 2º Independentemente do valor do cargo em comissão ou função comissionada, fica garantido a todos os que preencherem os requisitos o ressarcimento até o valor de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais). (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

Art. 60-E. No caso de falecimento, exoneração, colocação de imóvel funcional à disposição do servidor ou aquisição de imóvel, o auxílio-moradia continuará sendo pago por um mês. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

Seção II

Das Gratificações e Adicionais

~~Art. 61. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta lei, serão deferidos aos servidores as seguintes gratificações e adicionais:~~
~~I - gratificação pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento;~~

Art. 61. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, serão deferidos aos servidores as seguintes retribuições, gratificações e adicionais: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - gratificação natalina;

~~III - adicional por tempo de serviço; (Revogado pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)~~

IV - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

V - adicional pela prestação de serviço extraordinário;

VI - adicional noturno;

VII - adicional de férias;

VIII - outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho.

IX - gratificação por encargo de curso ou concurso. (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

Subseção I

Da Retribuição pelo Exercício de Função de Direção, Chefia e Assessoramento
(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~Art. 62. Ao servidor investido em função de direção, chefia ou assessoramento é devida uma gratificação pelo seu exercício.~~

~~§ 1º Os percentuais de gratificação serão estabelecidos em lei, em ordem decrescente, a partir dos limites estabelecidos no art. 42.~~

~~§ 2º A gratificação prevista neste artigo incorpora-se à remuneração do servidor e integra o provento da aposentadoria, na proporção de 1/5 (um quinto) por ano de exercício na função de direção, chefia ou assessoramento, até o limite de 5 (cinco) quintos.~~

~~§ 3º Quando mais de uma função houver sido desempenhada no período de um ano, a importância a ser incorporada terá como base de cálculo a função exercida por maior tempo.~~

~~§ 4º Ocorrendo o exercício de função de nível mais elevado, por período de 12 (doze) meses, após a incorporação da fração de 5/5 (cinco quintos), poderá haver a atualização progressiva das parcelas já incorporadas, observado o disposto no parágrafo anterior.~~

~~§ 5º Lei específica estabelecerá a remuneração dos cargos em comissão de que trata o inciso II, do art. 9º, bem como os critérios de incorporação da vantagem prevista no parágrafo segundo, quando exercidos por servidor.~~

Art. 62. Ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial é devida retribuição pelo seu exercício. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. Lei específica estabelecerá a remuneração dos cargos em comissão de que trata o inciso II do art. 9º. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 62-A. Fica transformada em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI a incorporação da retribuição pelo exercício de função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial a que se referem os arts. 3º e 10 da Lei nº 8.911, de 11 de julho de 1994, e o art. 3º da Lei nº 9.624, de 2 de abril de 1998. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Parágrafo único. A VPNI de que trata o **caput** deste artigo somente estará sujeita às revisões gerais de remuneração dos servidores públicos federais. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Subseção II

Da Gratificação Natalina

Art. 63. A gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

Parágrafo único. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

Art. 64. A gratificação será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.

Parágrafo único. (VETADO).

Art. 65. O servidor exonerado perceberá sua gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 66. A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

Subseção III

Do Adicional por Tempo de Serviço

~~Art. 67. O adicional por tempo de serviço é devido à razão de 1% (um por cento) por ano de serviço público efetivo, incidente sobre o vencimento de que trata o art. 40.
Parágrafo único. O servidor fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o anuênio.~~

~~Art. 67. O adicional por tempo de serviço é devido à razão de cinco por cento a cada cinco anos de serviço público efetivo prestado à União, às autarquias e às fundações públicas federais, observado o limite máximo de 35% incidente exclusivamente sobre o vencimento básico do cargo efetivo, ainda que investido o servidor em função ou cargo de confiança. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Revogado pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 2001, respeitadas as situações constituídas até 8.3.1999)~~

~~Parágrafo único. O servidor fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o quinquênio. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Revogado pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 2001, respeitadas as situações constituídas até 8.3.1999)~~

Subseção IV

Dos Adicionais de Insalubridade, Periculosidade ou Atividades Penosas

Art. 68. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

§ 1º O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles.

§ 2º O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão.

Art. 69. Haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo único. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.

Art. 70. Na concessão dos adicionais de atividades penosas, de insalubridade e de periculosidade, serão observadas as situações estabelecidas em legislação específica.

Art. 71. O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento.

Art. 72. Os locais de trabalho e os servidores que operam com Raios X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

Parágrafo único. Os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses.

Subseção V

Do Adicional por Serviço Extraordinário

Art. 73. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.

Art. 74. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada.

Subseção VI

Do Adicional Noturno

Art. 75. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração prevista no art. 73.

Subseção VII

Do Adicional de Férias

Art. 76. Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período das férias.

Parágrafo único. No caso de o servidor exercer função de direção, chefia ou assessoramento, ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

Subseção VIII

Da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

Art. 76-A. A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso é devida ao servidor que, em caráter eventual: (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006) (Regulamento)

I - atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

II - participar de banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para correção de provas discursivas, para elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatas; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

III - participar da logística de preparação e de realização de concurso público envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

IV - participar da aplicação, fiscalizar ou avaliar provas de exame vestibular ou de concurso público ou supervisionar essas atividades. (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

§ 1º Os critérios de concessão e os limites da gratificação de que trata este artigo serão fixados em regulamento, observados os seguintes parâmetros: (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

I - o valor da gratificação será calculado em horas, observadas a natureza e a complexidade da atividade exercida; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

II - a retribuição não poderá ser superior ao equivalente a 120 (cento e vinte) horas de trabalho anuais, ressalvada situação de excepcionalidade, devidamente justificada e previamente aprovada pela autoridade máxima do órgão ou entidade, que poderá autorizar o acréscimo de até 120 (cento e vinte) horas de trabalho anuais; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

III - o valor máximo da hora trabalhada corresponderá aos seguintes percentuais, incidentes sobre o maior vencimento básico da administração pública federal: (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

~~a) 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento), em se tratando de atividade prevista no inciso I do caput deste artigo; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006) (Vide Medida Provisória nº 359, de 2007)~~

~~b) 1,2% (um inteiro e dois décimos por cento), em se tratando de atividade prevista nos incisos II a IV do caput deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006) (Vide Medida Provisória nº 359, de 2007)~~

a) 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento), em se tratando de atividades previstas nos incisos I e II do caput deste artigo; (Redação dada pela Lei nº 11.501, de 2007)

b) 1,2% (um inteiro e dois décimos por cento), em se tratando de atividade prevista nos incisos III e IV do caput deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 11.501, de 2007)

§ 2º A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso somente será paga se as atividades referidas nos incisos do caput deste artigo forem exercidas sem prejuízo das atribuições do cargo

de que o servidor for titular, devendo ser objeto de compensação de carga horária quando desempenhadas durante a jornada de trabalho, na forma do § 4º do art. 98 desta Lei. (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

§ 3º A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso não se incorpora ao vencimento ou salário do servidor para qualquer efeito e não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens, inclusive para fins de cálculo dos proventos da aposentadoria e das pensões. (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

Capítulo III

Das Férias

~~Art. 77. O servidor fará jus a 30 (trinta) dias consecutivos de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de 2 (dois) períodos, no caso de necessidade de serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.~~

Art. 77. O servidor fará jus a trinta dias de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica. (Redação dada pela Lei nº 9.525, de 10.12.97) (Férias de Ministro - Vide)

§ 1º Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos 12 (doze) meses de exercício.

§ 2º É vedado levar à conta de férias qualquer falta ao serviço.

§ 3º As férias poderão ser parceladas em até três etapas, desde que assim requeridas pelo servidor, e no interesse da administração pública. (Incluído pela Lei nº 9.525, de 10.12.97)

Art. 78. O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período, observando-se o disposto no § 1º deste artigo. (Férias de Ministro - Vide)

~~§ 1º É facultado ao servidor converter 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário, desde que o requeira com pelo menos 60 (sessenta) dias de antecedência.~~

~~§ 2º No cálculo do abono pecuniário será considerado o valor do adicional de férias. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

§ 3º O servidor exonerado do cargo efetivo, ou em comissão, perceberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias. (Incluído pela Lei nº 8.216, de 13.8.91)

§ 4º A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório. (Incluído pela Lei nº 8.216, de 13.8.91)

§ 5º Em caso de parcelamento, o servidor receberá o valor adicional previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal quando da utilização do primeiro período. (Incluído pela Lei nº 9.525, de 10.12.97)

Art. 79. O servidor que opera direta e permanentemente com Raios X ou substâncias radioativas gozará 20 (vinte) dias consecutivos de férias, por semestre de atividade profissional, proibida em qualquer hipótese a acumulação.

~~Parágrafo único. O servidor referido neste artigo não fará jus ao abono pecuniário de que trata o artigo anterior. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~Art. 80. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.~~

Art. 80. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Férias de Ministro - Vide)

Parágrafo único. O restante do período interrompido será gozado de uma só vez, observado o disposto no art. 77. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Capítulo IV

Das Licenças

Seção I

Disposições Gerais

Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

- I - por motivo de doença em pessoa da família;
- II - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III - para o serviço militar;
- IV - para atividade política;
- ~~V - prêmio por assiduidade;~~
- V - para capacitação; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- VI - para tratar de interesses particulares;
- VII - para desempenho de mandato classista.

~~§ 1º A licença prevista no inciso I será precedida de exame por médico ou junta médica oficial.~~

~~§ 1º A licença prevista no inciso I, bem como cada uma de suas prorrogações, serão precedidas de exame por perícia médica oficial, observado o disposto no art. 204. (Redação dada pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

§ 1º A licença prevista no inciso I do caput deste artigo bem como cada uma de suas prorrogações serão precedidas de exame por perícia médica oficial, observado o disposto no art. 204 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

~~§ 2º O servidor não poderá permanecer em licença da mesma espécie por período superior a 24 (vinte e quatro) meses, salvo nos casos dos incisos II, III, IV e VII. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

§ 3º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista no inciso I deste artigo.

Art. 82. A licença concedida dentro de 60 (sessenta) dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação.

Seção II

Da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família

~~Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, padrasto ou madrasta, ascendente, descendente, enteado e colateral consanguíneo ou afim até o segundo grau civil, mediante comprovação por junta médica oficial.~~

~~§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo.~~

~~§ 2º A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogada por até 90 (noventa) dias, mediante parecer de junta médica, e, excedendo estes prazos, sem remuneração.~~

~~Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por junta médica oficial. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial. (Redação dada pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do art. 44. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~§ 2º A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até trinta dias, podendo ser prorrogada por até trinta dias, mediante parecer de junta médica oficial e, excedendo estes prazos, sem remuneração, por até noventa dias. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~§ 2º A licença será concedida, sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, por até trinta dias, podendo ser prorrogada por até trinta dias e, excedendo estes prazos, com remuneração, por até noventa dias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

~~§ 3º Não será concedida nova licença em período inferior a doze meses do término da última licença concedida. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

§ 2º A licença será concedida, sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, por até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogada por até 30 (trinta) dias e, excedendo estes prazos, sem remuneração, por até 90 (noventa) dias. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 3º Não será concedida nova licença em período inferior a 12 (doze) meses do término da última licença concedida. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Seção III

Da Licença por Motivo de Afastamento do Cônjuge

Art. 84. Poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo.

§ 1º A licença será por prazo indeterminado e sem remuneração.

~~§ 2º Na hipótese de deslocamento de que trata este artigo, o servidor poderá ser lotado, provisoriamente, em repartição da Administração Federal direta, autárquica ou fundacional, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo.~~

§ 2º No deslocamento de servidor cujo cônjuge ou companheiro também seja servidor público, civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, poderá haver exercício provisório em órgão ou entidade da Administração Federal direta, autárquica ou fundacional, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção IV

Da Licença para o Serviço Militar

Art. 85. Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença, na forma e condições previstas na legislação específica.

Parágrafo único. Concluído o serviço militar, o servidor terá até 30 (trinta) dias sem remuneração para reassumir o exercício do cargo.

Seção V

Da Licença para Atividade Política

Art. 86. O servidor terá direito a licença, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

~~§ 1º O servidor candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o 15º (décimo quinto) dia seguinte ao do pleito.~~

~~§ 2º A partir do registro da candidatura e até o 15º (décimo quinto) dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença como se em efetivo exercício estivesse, com a remuneração de que trata o art. 41.~~

§ 1º O servidor candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o décimo dia seguinte ao do pleito. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença, assegurados os vencimentos do cargo efetivo, somente pelo período de três meses. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção VI

Da Licença-Prêmio por Assiduidade

Da Licença para Capacitação
(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 87. Após cada quinquênio ininterrupto de exercício, o servidor fará jus a 3 (três) meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, com a remuneração do cargo efetivo.

| | | |
|---|----|-----------|
| § | 1º | (Vetado). |
| § | 2º | (Vetado). |

~~§ 2º Os períodos de licença-prêmio já adquiridos e não gozados pelo servidor que vier a falecer serão convertidos em pecúnia, em favor de seus beneficiários da pensão. (Mantido pelo Congresso Nacional)~~

Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o **caput** não são acumuláveis. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~Art. 88. Não se concederá licença-prêmio ao servidor que, no período aquisitivo:~~
~~I - sofrer penalidade disciplinar de suspensão;~~
~~II - afastar-se do cargo em virtude de:~~
~~a) licença por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração;~~
~~b) licença para tratar de interesses particulares;~~
~~c) condenação a pena privativa de liberdade por sentença definitiva;~~
~~d) afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro.~~

~~Parágrafo único. As faltas injustificadas ao serviço retardarão a concessão da licença prevista neste artigo, na proporção de 1 (um) mês para cada falta. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~Art. 89. O número de servidores em gozo simultâneo de licença-prêmio não poderá ser superior a 1/3 (um terço) da lotação da respectiva unidade administrativa de órgão ou entidade. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

Art. 90. (VETADO).

Seção VII

Da Licença para Tratar de Interesses Particulares

~~Art. 91. A critério da administração, poderá ser concedida ao servidor estável licença para o trato de assuntos particulares, pelo prazo de até 2 (dois) anos consecutivos, sem remuneração.~~

~~Art. 91. A critério da Administração, poderá ser concedida ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licença para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração, prorrogável uma única vez por período não superior a esse limite. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~§ 1º A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do~~

~~§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos 2 (dois) anos do término da anterior.~~

~~§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos dois anos do término da anterior ou de sua prorrogação. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~§ 3º Não se concederá a licença a servidores nomeados, removidos, redistribuídos ou transferidos, antes de completarem 2 (dois) anos de exercício. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

Art. 91. A critério da Administração, poderão ser concedidas ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Parágrafo único. A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Seção VIII

Da Licença para o Desempenho de Mandato Classista

~~Art. 92. É assegurado ao servidor o direito a licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, com a remuneração do cargo efetivo, observado o disposto no art. 102, inciso VIII, alínea c.~~

~~Art. 92. É assegurado ao servidor o direito à licença sem remuneração para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, observado o disposto na alínea "c" do inciso VIII do art. 102 desta Lei, conforme disposto em regulamento e observados os seguintes limites: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Regulamento)~~

Art. 92. É assegurado ao servidor o direito à licença sem remuneração para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão ou, ainda, para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros, observado o disposto na alínea c do inciso VIII do art. 102 desta Lei, conforme disposto em regulamento e observados os seguintes limites: (Redação dada pela Lei nº 11.094, de 2005)

I - para entidades com até 5.000 associados, um servidor; (Inciso incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - para entidades com 5.001 a 30.000 associados, dois servidores; (Inciso incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

III - para entidades com mais de 30.000 associados, três servidores. (Inciso incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~§ 1º Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades até o máximo de 3 (três), por entidade.~~

~~§ 1º Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades, desde que cadastradas no Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

§ 2º A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição, e por uma única vez.

Capítulo V

Dos Afastamentos

Seção I

Do Afastamento para Servir a Outro Órgão ou Entidade

~~Art. 93. O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, ou do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses:~~

- ~~I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;~~
~~II - em casos previstos em leis específicas.~~

~~§ 1º Na hipótese do inciso I deste artigo, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade cessionária.~~

~~§ 2º A cessão far-se-á mediante portaria publicada no Diário Oficial da União.~~

~~§ 3º Mediante autorização expressa do Presidente da República, o servidor do Poder~~

~~Executivo poderá ter exercício em outro órgão da Administração Federal direta que não tenha quadro próprio de pessoal, para fim determinado e a prazo certo.~~

Art. 93. O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, ou do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses: (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91) (Regulamento) (Vide Decreto nº 4.493, de 3.12.2002) (Regulamento)

I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança; (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

II - em casos previstos em leis específicas. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 1º Na hipótese do inciso I, sendo a cessão para órgãos ou entidades dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade cessionária, mantido o ônus para o cedente nos demais casos. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

~~§ 2º Na hipótese de o servidor cedido à empresa pública ou sociedade de economia mista, nos termos das respectivas normas, optar pela remuneração de cargo efetivo, a entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas realizadas pelo órgão ou entidade de origem. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91) (Vide Medida Provisória nº 301 de 2006)~~

§ 2º Na hipótese de o servidor cedido a empresa pública ou sociedade de economia mista, nos termos das respectivas normas, optar pela remuneração do cargo efetivo ou pela remuneração do cargo efetivo acrescida de percentual da retribuição do cargo em comissão, a entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas realizadas pelo órgão ou entidade de origem. (Redação dada pela Lei nº 11.355, de 2006)

§ 3º A cessão far-se-á mediante Portaria publicada no Diário Oficial da União. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 4º Mediante autorização expressa do Presidente da República, o servidor do Poder Executivo poderá ter exercício em outro órgão da Administração Federal direta que não tenha quadro próprio de pessoal, para fim determinado e a prazo certo. (Incluído pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

~~§ 5º Aplicam-se à União, em se tratando de empregado ou servidor por ela requisitado, as regras previstas nos §§ 1º e 2º deste artigo, conforme dispuser o regulamento, exceto quando se tratar de empresas públicas ou sociedades de economia mista que recebam recursos financeiros do Tesouro Nacional para o custeio total ou parcial da sua folha de pagamento de pessoal. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

§ 5º Aplica-se à União, em se tratando de empregado ou servidor por ela requisitado, as disposições dos §§ 1º e 2º deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002)

§ 6º As cessões de empregados de empresa pública ou de sociedade de economia mista, que receba recursos de Tesouro Nacional para o custeio total ou parcial da sua folha de pagamento de pessoal, independem das disposições contidas nos incisos I e II e §§ 1º e 2º deste artigo, ficando o exercício do empregado cedido condicionado a autorização específica do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, exceto nos casos de ocupação de cargo em comissão ou função gratificada. (Incluído pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002)

§ 7º O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com a finalidade de promover a composição da força de trabalho dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, poderá determinar a lotação ou o exercício de empregado ou servidor, independentemente da observância

do constante no inciso I e nos §§ 1º e 2º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002)
(Vide Decreto nº 5.375, de 2005)

Seção II

Do Afastamento para Exercício de Mandato Eletivo

Art. 94. Ao servidor investido em mandato eletivo aplicam-se as seguintes disposições:

I - tratando-se de mandato federal, estadual ou distrital, ficará afastado do cargo;

II - investido no mandato de Prefeito, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;

III - investido no mandato de vereador:

a) havendo compatibilidade de horário, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo;

b) não havendo compatibilidade de horário, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

§ 1º No caso de afastamento do cargo, o servidor contribuirá para a seguridade social como se em exercício estivesse.

§ 2º O servidor investido em mandato eletivo ou classista não poderá ser removido ou redistribuído de ofício para localidade diversa daquela onde exerce o mandato.

Seção III

Do Afastamento para Estudo ou Missão no Exterior

Art. 95. O servidor não poderá ausentar-se do País para estudo ou missão oficial, sem autorização do Presidente da República, Presidente dos Órgãos do Poder Legislativo e Presidente do Supremo Tribunal Federal.

§ 1º A ausência não excederá a 4 (quatro) anos, e finda a missão ou estudo, somente decorrido igual período, será permitida nova ausência.

§ 2º Ao servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos servidores da carreira diplomática.

§ 4º As hipóteses, condições e formas para a autorização de que trata este artigo, inclusive no que se refere à remuneração do servidor, serão disciplinadas em regulamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 96. O afastamento de servidor para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere dar-se-á com perda total da remuneração. (Vide Decreto nº 3.456, de 2000)

Seção

(Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)

Do Afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país

~~Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no país. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

~~§ 1º Ato de dirigente máximo do órgão ou entidade definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou com afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

~~§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos três anos para mestrado e quatro anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo, nos dois anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

~~§ 3º Os afastamentos para realização de programas de pós-doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos quatro anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo, nos quatro anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

~~§ 4º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções, após o seu retorno, por um período igual ao do afastamento concedido. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

~~§ 5º Caso o servidor venha a solicitar exoneração de cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto no § 4º deste artigo, deverá ressarcir o órgão ou entidade, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

~~§ 6º Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no § 5º deste artigo, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo do órgão ou entidade. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

~~§ 7º Aplica-se à participação em programa de pós-graduação no Exterior, autorizado nos termos do art. 95, o disposto nos §§ 1º a 6º deste artigo. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

Seção
(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

IV

Do Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no País

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 1º Ato do dirigente máximo do órgão ou entidade definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 3º Os afastamentos para realização de programas de pós-doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargo efetivo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 4 (quatro) anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 4 (quatro) anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 4º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 5º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto no § 4º deste artigo, deverá ressarcir o órgão ou entidade, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 6º Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no § 5º deste artigo, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo do órgão ou entidade. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 7º Aplica-se à participação em programa de pós-graduação no Exterior, autorizado nos termos do art. 95 desta Lei, o disposto nos §§ 1º a 6º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Capítulo VI

Das Concessões

Art. 97. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:

- I - por 1 (um) dia, para doação de sangue;
- II - por 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor;
- III - por 8 (oito) dias consecutivos em razão de :

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

~~Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário na repartição, respeitada a duração semanal de trabalho.~~

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. (Parágrafo renumerado e alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º As disposições do parágrafo anterior são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, exigindo-se, porém, neste caso, compensação de horário na forma do inciso II do art. 44. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~§ 4º Será igualmente concedido horário especial, vinculado à compensação de horário na forma do inciso II do caput do art. 44 desta Lei, ao servidor que desempenhe atividade prevista nos incisos I e II do art. 76-A desta Lei. (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006). (Vide Medida Provisória nº 359, de 2007)~~

§ 4º Será igualmente concedido horário especial, vinculado à compensação de horário a ser efetivada no prazo de até 1 (um) ano, ao servidor que desempenhe atividade prevista nos incisos I e II do caput do art. 76-A desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.501, de 2007)

Art. 99. Ao servidor estudante que mudar de sede no interesse da administração é assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga.

Parágrafo único. O disposto neste artigo estende-se ao cônjuge ou companheiro, aos filhos, ou enteados do servidor que vivam na sua companhia, bem como aos menores sob sua guarda, com autorização judicial.

Capítulo VII

Do Tempo de Serviço

Art. 100. É contado para todos os efeitos o tempo de serviço público federal, inclusive o prestado às Forças Armadas.

Art. 101. A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias.

~~Parágrafo único. Feita a conversão, os dias restantes, até cento e oitenta e dois, não serão computados, arredondando-se para um ano quando excederem este número, para efeito de aposentadoria. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal;

III - exercício de cargo ou função de governo ou administração, em qualquer parte do território nacional, por nomeação do Presidente da República;

~~IV - participação em programa de treinamento regularmente instituído;
IV - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~IV - participação em programa de treinamento regularmente instituído, ou em programa de pós-graduação stricto sensu no país, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

IV - participação em programa de treinamento regularmente instituído ou em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

V - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, exceto para promoção por merecimento;

VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

~~VII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento;~~

VII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

VIII - licença:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

~~b) para tratamento da própria saúde, até 2 (dois) anos;~~

b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~c) para o desempenho de mandato classista, exceto para efeito de promoção por merecimento;~~

c) para o desempenho de mandato classista ou participação de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores para prestar serviços a seus membros, exceto para efeito de promoção por merecimento; (Redação dada pela Lei nº 11.094, de 2005)

d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

~~e) prêmio por assiduidade;~~

e) para capacitação, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

f) por convocação para o serviço militar;

IX - deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18;

X - participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica;

XI - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 103. Contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade:

-
- I - o tempo de serviço público prestado aos Estados, Municípios e Distrito Federal;
 - II - a licença para tratamento de saúde de pessoa da família do servidor, com remuneração;
 - III - a licença para atividade política, no caso do art. 86, § 2º;
 - IV - o tempo correspondente ao desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou distrital, anterior ao ingresso no serviço público federal;
 - V - o tempo de serviço em atividade privada, vinculada à Previdência Social;
 - VI - o tempo de serviço relativo a tiro de guerra;
 - VII - o tempo de licença para tratamento da própria saúde que exceder o prazo a que se refere a alínea "b" do inciso VIII do art. 102. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º O tempo em que o servidor esteve aposentado será contado apenas para nova aposentadoria.

§ 2º Será contado em dobro o tempo de serviço prestado às Forças Armadas em operações de guerra.

§ 3º É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função de órgão ou entidades dos Poderes da União, Estado, Distrito Federal e Município, autarquia, fundação pública, sociedade de economia mista e empresa pública.

Capítulo VIII

Do Direito de Petição

Art. 104. É assegurado ao servidor o direito de requerer aos Poderes Públicos, em defesa de direito ou interesse legítimo.

Art. 105. O requerimento será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e encaminhado por intermédio daquela a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 106. Cabe pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado.

Parágrafo único. O requerimento e o pedido de reconsideração de que tratam os artigos anteriores deverão ser despachados no prazo de 5 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias.

Art. 107. Caberá recurso:

- I - do indeferimento do pedido de reconsideração;
- II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades.

§ 2º O recurso será encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 108. O prazo para interposição de pedido de reconsideração ou de recurso é de 30 (trinta) dias, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida.

Art. 109. O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente.

Parágrafo único. Em caso de provimento do pedido de reconsideração ou do recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.

Art. 110. O direito de requerer prescreve:

I - em 5 (cinco) anos, quanto aos atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações de trabalho;

II - em 120 (cento e vinte) dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

Parágrafo único. O prazo de prescrição será contado da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado.

Art. 111. O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

Art. 112. A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela administração.

Art. 113. Para o exercício do direito de petição, é assegurada vista do processo ou documento, na repartição, ao servidor ou a procurador por ele constituído.

Art. 114. A administração deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando eivados de ilegalidade.

Art. 115. São fatais e improrrogáveis os prazos estabelecidos neste Capítulo, salvo motivo de força maior.

Título IV

Do Regime Disciplinar

Capítulo I

Dos Deveres

Art. 116. São deveres do servidor:

I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

II - ser leal às instituições a que servir;

III - observar as normas legais e regulamentares;

IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

V - atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;

b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.

VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X - ser assíduo e pontual ao serviço;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

Capítulo II

Das Proibições

Art. 117. Ao servidor é proibido: (Vide Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

III - recusar fé a documentos públicos;

IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;

V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiareem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;

VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

~~X - participar de gerência ou administração de empresa privada, de sociedade civil, ou exercer comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;~~

~~X - participar de gerência ou administração de empresa privada, sociedade civil, salvo a participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação de capital social, sendo-lhe vedado exercer comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)~~

~~X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, salvo a participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros, e exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; (Redação dada pela Lei nº 11.094, de 2005)~~

~~X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;

XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma desidiosa;

XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X não se aplica nos seguintes casos: (Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~I - participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e (Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~II - gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91, observada a legislação sobre conflito de interesses. (Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X do caput deste artigo não se aplica nos seguintes casos: (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

I - participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

II - gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91 desta Lei, observada a legislação sobre conflito de interesses. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

Capítulo III

Da Acumulação

Art. 118. Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

§ 1º A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

§ 2º A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

§ 3º Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~Art. 119. O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão, nem ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva.~~

Art. 119. O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão, exceto no caso previsto no parágrafo único do art. 9º, nem ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica à remuneração devida pela participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer entidades sob controle direto ou indireto da União, observado o que, a respeito, dispuser legislação específica. (Incluído pela Lei nº 9.292, de 12.7.1996)~~

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica à remuneração devida pela participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas ou entidades em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social, observado o que, a respeito, dispuser legislação específica. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

~~Art. 120. O servidor vinculado ao regime desta lei, que acumular licitamente 2 (dois) cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos.~~

Art. 120. O servidor vinculado ao regime desta Lei, que acumular licitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Capítulo IV

Das Responsabilidades

Art. 121. O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 122. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1º A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada na forma prevista no art. 46, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

§ 2º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

§ 3º A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

Art. 123. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.

Art. 124. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 125. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Art. 126. A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

Capítulo V

Das Penalidades

Art. 127. São penalidades disciplinares:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão;

VI - destituição de função comissionada.

Art. 128. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Parágrafo único. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~Art. 129. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.~~

Art. 129. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 130. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

§ 1º Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

Art. 131. As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de 3 (três) e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo único. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

I - crime contra a administração pública;

II - abandono de cargo;

III - inassiduidade habitual;

IV - improbidade administrativa;

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

VI - insubordinação grave em serviço;

VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;

IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;

X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;

XI - corrupção;

XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

~~Art. 133. Verificada em processo disciplinar acumulação proibida e provada a boa fé, o servidor optará por um dos cargos.~~

~~§ 1º Provada a má fé, perderá também o cargo que exercia há mais tempo e restituirá o que tiver percebido indevidamente.~~

~~§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, sendo um dos cargos, emprego ou função exercido em outro órgão ou entidade, a demissão lhe será comunicada.~~

Art. 133. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade a que se refere o art. 143 notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência

e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - instauração, com a publicação do ato que constitui a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

III - julgamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do servidor, e a materialidade pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição, observado o disposto nos arts. 163 e 164. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º No prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no § 3º do art. 167. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 5º A opção pelo servidor até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 6º Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 7º O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá trinta dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por até quinze dias, quando as circunstâncias o exigirem. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 8º O procedimento sumário rege-se pelas disposições deste artigo, observando-se, no que lhe for aplicável, subsidiariamente, as disposições dos Títulos IV e V desta Lei. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 134. Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão.

Art. 135. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Parágrafo único. Constatada a hipótese de que trata este artigo, a exoneração efetuada nos termos do art. 35 será convertida em destituição de cargo em comissão.

Art. 136. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do art. 132, implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.

Art. 137. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX e XI, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de 5 (cinco) anos.

Parágrafo único. Não poderá retornar ao serviço público federal o servidor que for demitido ou destituído do cargo em comissão por infringência do art. 132, incisos I, IV, VIII, X e XI.

Art. 138. Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

Art. 139. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.

~~Art. 140. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.~~

Art. 140. Na apuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário a que se refere o art. 133, observando-se especialmente que: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - a indicação da materialidade dar-se-á: (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

a) na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço superior a trinta dias; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

b) no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a sessenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - após a apresentação da defesa a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço superior a trinta dias e remeterá o processo à autoridade instauradora para julgamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 141. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - pelo Presidente da República, pelos Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, quando se tratar de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidor vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade;

II - pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior às aquelas mencionadas no inciso anterior quando se tratar de suspensão superior a 30 (trinta) dias;

III - pelo chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias;

IV - pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão.

Art. 142. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

II - em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;

III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto á advertência.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.

§ 3º A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

§ 4º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

Título V

Do Processo Administrativo Disciplinar

Capítulo I

D disposições Gerais

Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

~~§ 1º Compete ao órgão central do SIPEC supervisionar e fiscalizar o cumprimento de disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Revogado pela Lei nº 11.204, de 2005)~~

~~§ 2º Constatada a omissão no cumprimento da obrigação a que se refere o caput deste artigo, o titular do órgão central do SIPEC designará a comissão de que trata o art. 149. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

§ 3º A apuração de que trata o caput, por solicitação da autoridade a que se refere, poderá ser promovida por autoridade de órgão ou entidade diverso daquele em que tenha ocorrido a irregularidade, mediante competência específica para tal finalidade, delegada em caráter permanente ou temporário pelo Presidente da República, pelos presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, no âmbito do respectivo Poder, órgão ou entidade, preservadas as competências para o julgamento que se seguir à apuração. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 144. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Art. 145. Da sindicância poderá resultar:

I - arquivamento do processo;

II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;

III - instauração de processo disciplinar.

Parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

Art. 146. Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

Capítulo II

Do Afastamento Preventivo

Art. 147. Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

Capítulo III

Do Processo Disciplinar

Art. 148. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontra investido.

~~Art. 149. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de 3 (três) servidores estáveis designados pela autoridade competente, que indicará, dentre eles, o Presidente.~~

Art. 149. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores estáveis designados pela autoridade competente, observado o disposto no § 3º do art. 143, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A Comissão terá como secretário servidor designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 150. A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

Parágrafo único. As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado.

Art. 151. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;

II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;

III - julgamento.

Art. 152. O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 1º Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados do ponto, até a entrega do relatório final.

§ 2º As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Seção I

Do Inquérito

Art. 153. O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 154. Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo único. Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo disciplinar.

Art. 155. Na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 156. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§ 1º O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§ 2º Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato depender de conhecimento especial de perito.

Art. 157. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexado aos autos.

Parágrafo único. Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com a indicação do dia e hora marcados para inquirição.

Art. 158. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

Art. 159. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos arts. 157 e 158.

§ 1º No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a acareação entre eles.

§ 2º O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-se-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

Art. 160. Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra.

Parágrafo único. O incidente de sanidade mental será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.

Art. 161. Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º O indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição.

§ 2º Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 (vinte) dias.

§ 3º O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro, para diligências reputadas indispensáveis.

§ 4º No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de (2) duas testemunhas.

Art. 162. O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

Art. 163. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, para apresentar defesa.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias a partir da última publicação do edital.

Art. 164. Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

§ 1º A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo e devolverá o prazo para a defesa.

~~§ 2º Para defender o indiciado revel, a autoridade instauradora do processo designará um servidor como defensor dativo, ocupante de cargo de nível igual ou superior ao do indiciado.~~

§ 2º Para defender o indiciado revel, a autoridade instauradora do processo designará um servidor como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 165. Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§ 1º O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor.

§ 2º Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Art. 166. O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento.

Seção II

Do Julgamento

Art. 167. No prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

§ 1º Se a penalidade a ser aplicada exceder a alçada da autoridade instauradora do processo, este será encaminhado à autoridade competente, que decidirá em igual prazo.

§ 2º Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave.

§ 3º Se a penalidade prevista for a demissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade, o julgamento caberá às autoridades de que trata o inciso I do art. 141.

§ 4º Reconhecida pela comissão a inocência do servidor, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 168. O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

Parágrafo único. Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade.

~~Art. 169. Verificada a existência de vício insanável, a autoridade julgadora declarará a nulidade total ou parcial do processo e ordenará a constituição de outra comissão, para instauração de novo processo.~~

Art. 169. Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo.

§ 2º A autoridade julgadora que der causa à prescrição de que trata o art. 142, § 2º, será responsabilizada na forma do Capítulo IV do Título IV.

Art. 170. Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor.

Art. 171. Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladado na repartição.

Art. 172. O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Parágrafo único. Ocorrida a exoneração de que trata o parágrafo único, inciso I do art. 34, o ato será convertido em demissão, se for o caso.

Art. 173. Serão assegurados transporte e diárias:

I - ao servidor convocado para prestar depoimento fora da sede de sua repartição, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado;

II - aos membros da comissão e ao secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

Seção III

Da Revisão do Processo

Art. 174. O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

§ 1º Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo.

§ 2º No caso de incapacidade mental do servidor, a revisão será requerida pelo respectivo curador.

Art. 175. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 176. A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

Art. 177. O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Ministro de Estado ou autoridade equivalente, que, se autorizar a revisão, encaminhará o pedido ao dirigente do órgão ou entidade onde se originou o processo disciplinar.

Parágrafo único. Deferida a petição, a autoridade competente providenciará a constituição de comissão, na forma do art. 149.

Art. 178. A revisão correrá em apenso ao processo originário.

Parágrafo único. Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

Art. 179. A comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 180. Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar.

Art. 181. O julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade, nos termos do art. 141.

Parágrafo único. O prazo para julgamento será de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, no curso do qual a autoridade julgadora poderá determinar diligências.

Art. 182. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, exceto em relação à destituição do cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

Parágrafo único. Da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.

Título VI

Da Seguridade Social do Servidor

Capítulo I

Disposições Gerais

Art. 183. A União manterá Plano de Seguridade Social para o servidor e sua família.

~~Parágrafo único. O servidor ocupante de cargo em comissão que não seja, simultaneamente, ocupante de cargo ou emprego efetivo na administração pública direta, autárquica e fundacional, não terá direito aos benefícios do Plano de Seguridade Social, com exceção da assistência à saúde. (Parágrafo incluído pela Lei nº 8.647, de 13 de abril de 1993)~~

§ 1º O servidor ocupante de cargo em comissão que não seja, simultaneamente, ocupante de cargo ou emprego efetivo na administração pública direta, autárquica e fundacional não terá direito aos benefícios do Plano de Seguridade Social, com exceção da assistência à saúde. (Redação dada pela Lei nº 10.667, de 14.5.2003)

§ 2º O servidor afastado ou licenciado do cargo efetivo, sem direito à remuneração, inclusive para servir em organismo oficial internacional do qual o Brasil seja membro efetivo ou com o qual coopere, ainda que contribua para regime de previdência social no exterior, terá suspenso o seu vínculo com o regime do Plano de Seguridade Social do Servidor Público enquanto durar o afastamento ou a licença, não lhes assistindo, neste período, os benefícios do mencionado regime de previdência. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 14.5.2003)

§ 3º Será assegurada ao servidor licenciado ou afastado sem remuneração a manutenção da vinculação ao regime do Plano de Seguridade Social do Servidor Público, mediante o recolhimento mensal da respectiva contribuição, no mesmo percentual devido pelos servidores em atividade, incidente sobre a remuneração total do cargo a que faz jus no exercício de suas atribuições, computando-se, para esse efeito, inclusive, as vantagens pessoais. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 14.5.2003)

§ 4º O recolhimento de que trata o § 3º deve ser efetuado até o segundo dia útil após a data do pagamento das remunerações dos servidores públicos, aplicando-se os procedimentos de cobrança e execução dos tributos federais quando não recolhidas na data de vencimento. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 14.5.2003)

Art. 184. O Plano de Seguridade Social visa a dar cobertura aos riscos a que estão sujeitos o servidor e sua família, e compreende um conjunto de benefícios e ações que atendam às seguintes finalidades:

I - garantir meios de subsistência nos eventos de doença, invalidez, velhice, acidente em serviço, inatividade, falecimento e reclusão;

II - proteção à maternidade, à adoção e à paternidade;

III - assistência à saúde.

Parágrafo único. Os benefícios serão concedidos nos termos e condições definidos em regulamento, observadas as disposições desta Lei.

Art. 185. Os benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor compreendem:

I - quanto ao servidor:

- a) aposentadoria;
- b) auxílio-natalidade;
- c) salário-família;
- d) licença para tratamento de saúde;
- e) licença à gestante, à adotante e licença-paternidade;
- f) licença por acidente em serviço;
- g) assistência à saúde;
- h) garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias;

II - quanto ao dependente:

- a) pensão vitalícia e temporária;
- b) auxílio-funeral;
- c) auxílio-reclusão;
- d) assistência à saúde.

§ 1º As aposentadorias e pensões serão concedidas e mantidas pelos órgãos ou entidades aos quais se encontram vinculados os servidores, observado o disposto nos arts. 189 e 224.

§ 2º O recebimento indevido de benefícios havidos por fraude, dolo ou má-fé, implicará devolução ao erário do total auferido, sem prejuízo da ação penal cabível.

Capítulo II

Dos Benefícios

Seção I

Da Aposentadoria

Art. 186. O servidor será aposentado: (Vide art. 40 da Constituição)

I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei, e proporcionais nos demais casos;

II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III - voluntariamente:

a) aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, e aos 30 (trinta) se mulher, com proventos integrais;

b) aos 30 (trinta) anos de efetivo exercício em funções de magistério se professor, e 25 (vinte e cinco) se professora, com proventos integrais;

c) aos 30 (trinta) anos de serviço, se homem, e aos 25 (vinte e cinco) se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo;

d) aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e aos 60 (sessenta) se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

§ 1º Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I deste artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada.

§ 2º Nos casos de exercício de atividades consideradas insalubres ou perigosas, bem como nas hipóteses previstas no art. 71, a aposentadoria de que trata o inciso III, "a" e "c", observará o disposto em lei específica.

§ 3º Na hipótese do inciso I o servidor será submetido à junta médica oficial, que atestará a invalidez quando caracterizada a incapacidade para o desempenho das atribuições do cargo ou a impossibilidade de se aplicar o disposto no art. 24. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 187. A aposentadoria compulsória será automática, e declarada por ato, com vigência a partir do dia imediato àquele em que o servidor atingir a idade-limite de permanência no serviço ativo.

Art. 188. A aposentadoria voluntária ou por invalidez vigorará a partir da data da publicação do respectivo ato.

§ 1º A aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a 24 (vinte e quatro) meses.

§ 2º Expirado o período de licença e não estando em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado, o servidor será aposentado.

§ 3º O lapso de tempo compreendido entre o término da licença e a publicação do ato da aposentadoria será considerado como de prorrogação da licença.

~~§ 4º Para os fins do disposto no § 1º, serão consideradas apenas as licenças motivadas pela enfermidade ensejadora da invalidez ou doenças correlacionadas. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

~~§ 5º A critério da Administração, o servidor em licença para tratamento de saúde ou aposentado por invalidez poderá ser convocado a qualquer momento, para avaliação das condições que ensejaram o afastamento ou a aposentadoria. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

§ 4º Para os fins do disposto no § 1º deste artigo, serão consideradas apenas as licenças motivadas pela enfermidade ensejadora da invalidez ou doenças correlacionadas. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 5º A critério da Administração, o servidor em licença para tratamento de saúde ou aposentado por invalidez poderá ser convocado a qualquer momento, para avaliação das condições que ensejaram o afastamento ou a aposentadoria. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 189. O provento da aposentadoria será calculado com observância do disposto no § 3º do art. 41, e revisto na mesma data e proporção, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade.

Parágrafo único. São estendidos aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

~~Art. 190. O servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço, se acometido de qualquer das moléstias especificadas no art. 186, § 1º, passará a perceber provento integral.~~

~~Art. 190. O servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço, se acometido de qualquer das moléstias especificadas no § 1º do art. 186, e por este motivo for considerado inválido por junta médica oficial, passará a perceber provento integral, calculado com base no fundamento legal de concessão da aposentadoria. (Redação dada pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

Art. 190. O servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço se acometido de qualquer das moléstias especificadas no § 1º do art. 186 desta Lei e, por esse motivo, for considerado inválido por junta médica oficial passará a perceber provento integral, calculado com base no fundamento legal de concessão da aposentadoria. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 191. Quando proporcional ao tempo de serviço, o provento não será inferior a 1/3 (um terço) da remuneração da atividade.

~~Art. 192. (Votado).~~

~~Art. 192. O servidor que contar tempo de serviço para aposentadoria com provento integral será aposentado: (Mantido pelo Congresso Nacional) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) com a remuneração do padrão de classe imediatamente superior àquela em que se encontra posicionado; (Mantido pelo Congresso Nacional) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~II quando ocupante da última classe da carreira, com a remuneração do padrão correspondente, acrescida da diferença entre esse e o padrão da classe imediatamente anterior. (Mantido pelo Congresso Nacional) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~Art. 193. (Votado).~~

~~Art. 193. O servidor que tiver exercido função de direção, chefia, assessoramento, assistência ou cargo em comissão, por período de 5 (cinco) anos consecutivos, ou 10 (dez) anos interpolados, poderá aposentar-se com a gratificação da função ou remuneração do cargo em comissão, de maior valor, desde que exercido por um período mínimo de 2 (dois) anos. (Mantido pelo Congresso Nacional) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~§ 1º Quando o exercício da função ou cargo em comissão de maior valor não corresponder ao período de 2 (dois) anos, será incorporada a gratificação ou remuneração da função ou cargo em comissão imediatamente inferior dentre os exercidos. (Mantido pelo Congresso Nacional) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~§ 2º A aplicação do disposto neste artigo exclui as vantagens previstas no art. 192, bem como a incorporação de que trata o art. 62, ressalvado o direito de opção. (Mantido pelo Congresso Nacional) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

Art. 194. Ao servidor aposentado será paga a gratificação natalina, até o dia vinte do mês de dezembro, em valor equivalente ao respectivo provento, deduzido o adiantamento recebido.

Art. 195. Ao ex-combatente que tenha efetivamente participado de operações bélicas, durante a Segunda Guerra Mundial, nos termos da Lei nº 5.315, de 12 de setembro de 1967, será concedida aposentadoria com provento integral, aos 25 (vinte e cinco) anos de serviço efetivo.

Seção II

Do Auxílio-Natalidade

Art. 196. O auxílio-natalidade é devido à servidora por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público, inclusive no caso de natimorto.

§ 1º Na hipótese de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50% (cinquenta por cento), por nascituro.

§ 2º O auxílio será pago ao cônjuge ou companheiro servidor público, quando a parturiente não for servidora.

Seção III

Do Salário-Família

Art. 197. O salário-família é devido ao servidor ativo ou ao inativo, por dependente econômico.

Parágrafo único. Consideram-se dependentes econômicos para efeito de percepção do salário-família:

I - o cônjuge ou companheiro e os filhos, inclusive os enteados até 21 (vinte e um) anos de idade ou, se estudante, até 24 (vinte e quatro) anos ou, se inválido, de qualquer idade;

II - o menor de 21 (vinte e um) anos que, mediante autorização judicial, viver na companhia e às expensas do servidor, ou do inativo;

III - a mãe e o pai sem economia própria.

Art. 198. Não se configura a dependência econômica quando o beneficiário do salário-família perceber rendimento do trabalho ou de qualquer outra fonte, inclusive pensão ou provento da aposentadoria, em valor igual ou superior ao salário-mínimo.

Art. 199. Quando o pai e mãe forem servidores públicos e viverem em comum, o salário-família será pago a um deles; quando separados, será pago a um e outro, de acordo com a distribuição dos dependentes.

Parágrafo único. Ao pai e à mãe equiparam-se o padrasto, a madrasta e, na falta destes, os representantes legais dos incapazes.

Art. 200. O salário-família não está sujeito a qualquer tributo, nem servirá de base para qualquer contribuição, inclusive para a Previdência Social.

Art. 201. O afastamento do cargo efetivo, sem remuneração, não acarreta a suspensão do pagamento do salário-família.

Seção IV**Da Licença para Tratamento de Saúde**

Art. 202. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

~~Art. 203. Para licença até 30 (trinta) dias, a inspeção será feita por médico do setor de assistência do órgão de pessoal e, se por prazo superior, por junta médica oficial.~~

~~Art. 203. A licença de que trata o art. 202 será concedida com base em perícia oficial. (Redação dada pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

Art. 203. A licença de que trata o art. 202 desta Lei será concedida com base em perícia oficial. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 1º Sempre que necessário, a inspeção médica será realizada na residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado.

~~§ 2º Inexistindo médico do órgão ou entidade no local onde se encontra o servidor, será aceito atestado passado por médico particular.~~

~~§ 3º No caso do parágrafo anterior, o atestado só produzirá efeitos depois de homologado pelo setor médico do respectivo órgão ou entidade.~~

§ 2º Inexistindo médico no órgão ou entidade no local onde se encontra ou tenha exercício em caráter permanente o servidor, e não se configurando as hipóteses previstas nos parágrafos do art. 230, será aceito atestado passado por médico particular. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

~~§ 3º No caso do parágrafo anterior, o atestado somente produzirá efeitos depois de homologado pelo setor médico do respectivo órgão ou entidade, ou pelas autoridades ou pessoas de que tratam os parágrafos do art. 230. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~§ 4º O servidor que durante o mesmo exercício atingir o limite de trinta dias de licença para tratamento de saúde, consecutivos ou não, para a concessão de nova licença, independentemente do prazo de sua duração, será submetido a inspeção por junta médica oficial. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~§ 3º No caso do § 2º, o atestado somente produzirá efeitos depois de recepcionado pela unidade de recursos humanos do órgão ou entidade. (Redação dada pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

~~§ 4º A licença que exceder o prazo de cento e vinte dias no período de doze meses a contar do primeiro dia de afastamento será concedida mediante avaliação por junta médica oficial. (Redação dada pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

~~§ 5º A perícia oficial para concessão da licença de que trata o caput deste artigo, bem como nos demais casos de perícia oficial previstos nesta lei, será efetuada por cirurgiões-dentistas, nas hipóteses em que abranger o campo de atuação da odontologia. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, o atestado somente produzirá efeitos depois de recepcionado pela unidade de recursos humanos do órgão ou entidade. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 4º A licença que exceder o prazo de 120 (cento e vinte) dias no período de 12 (doze) meses a contar do primeiro dia de afastamento será concedida mediante avaliação por junta médica oficial. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 5º A perícia oficial para concessão da licença de que trata o caput deste artigo, bem como nos demais casos de perícia oficial previstos nesta Lei, será efetuada por cirurgiões-dentistas, nas

hipóteses em que abranger o campo de atuação da odontologia. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

~~Art. 204. Findo o prazo da licença, o servidor será submetido a nova inspeção médica, que concluirá pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria.~~

~~Art. 204. A licença para tratamento de saúde inferior a quinze dias, dentro de um ano, poderá ser dispensada de perícia oficial, na forma definida em regulamento. (Redação dada pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

Art. 204. A licença para tratamento de saúde inferior a 15 (quinze) dias, dentro de 1 (um) ano, poderá ser dispensada de perícia oficial, na forma definida em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 205. O atestado e o laudo da junta médica não se referirão ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratar de lesões produzidas por acidente em serviço, doença profissional ou qualquer das doenças especificadas no art. 186, § 1º.

Art. 206. O servidor que apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais será submetido a inspeção médica.

~~Art. 206-A. O servidor será submetido a exames médicos periódicos, nos termos e condições definidos em regulamento. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

Art. 206-A. O servidor será submetido a exames médicos periódicos, nos termos e condições definidos em regulamento. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Seção V

Da Licença à Gestante, à Adotante e da Licença-Paternidade

Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração. (Vide Decreto nº 6.691, de 2008)

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

Art. 208. Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.

Art. 209. Para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora.

Art. 210. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada. (Vide Decreto nº 6.691, de 2008)

Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias.

Seção VI**Da Licença por Acidente em Serviço**

Art. 211. Será licenciado, com remuneração integral, o servidor acidentado em serviço.

Art. 212. Configura acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.

Parágrafo único. Equipara-se ao acidente em serviço o dano:

I - decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo;

II - sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

Art. 213. O servidor acidentado em serviço que necessite de tratamento especializado poderá ser tratado em instituição privada, à conta de recursos públicos.

Parágrafo único. O tratamento recomendado por junta médica oficial constitui medida de exceção e somente será admissível quando inexistirem meios e recursos adequados em instituição pública.

Art. 214. A prova do acidente será feita no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem.

Seção VII**Da Pensão**

Art. 215. Por morte do servidor, os dependentes fazem jus a uma pensão mensal de valor correspondente ao da respectiva remuneração ou provento, a partir da data do óbito, observado o limite estabelecido no art. 42.

Art. 216. As pensões distinguem-se, quanto à natureza, em vitalícias e temporárias.

§ 1º A pensão vitalícia é composta de cota ou cotas permanentes, que somente se extinguem ou reverterem com a morte de seus beneficiários.

§ 2º A pensão temporária é composta de cota ou cotas que podem se extinguir ou reverter por motivo de morte, cessação de invalidez ou maioridade do beneficiário.

Art. 217. São beneficiários das pensões:

I - vitalícia:

a) o cônjuge;

b) a pessoa desquitada, separada judicialmente ou divorciada, com percepção de pensão alimentícia;

c) o companheiro ou companheira designado que comprove união estável como entidade familiar;

d) a mãe e o pai que comprovem dependência econômica do servidor;

e) a pessoa designada, maior de 60 (sessenta) anos e a pessoa portadora de deficiência, que vivam sob a dependência econômica do servidor;

II - temporária:

a) os filhos, ou enteados, até 21 (vinte e um) anos de idade, ou, se inválidos, enquanto durar a invalidez;

b) o menor sob guarda ou tutela até 21 (vinte e um) anos de idade;

c) o irmão órfão, até 21 (vinte e um) anos, e o inválido, enquanto durar a invalidez, que comprovem dependência econômica do servidor;

d) a pessoa designada que viva na dependência econômica do servidor, até 21 (vinte e um) anos, ou, se inválida, enquanto durar a invalidez.

§ 1º A concessão de pensão vitalícia aos beneficiários de que tratam as alíneas "a" e "c" do inciso I deste artigo exclui desse direito os demais beneficiários referidos nas alíneas "d" e "e".

§ 2º A concessão da pensão temporária aos beneficiários de que tratam as alíneas "a" e "b" do inciso II deste artigo exclui desse direito os demais beneficiários referidos nas alíneas "c" e "d".

Art. 218. A pensão será concedida integralmente ao titular da pensão vitalícia, exceto se existirem beneficiários da pensão temporária.

§ 1º Ocorrendo habilitação de vários titulares à pensão vitalícia, o seu valor será distribuído em partes iguais entre os beneficiários habilitados.

§ 2º Ocorrendo habilitação às pensões vitalícia e temporária, metade do valor caberá ao titular ou titulares da pensão vitalícia, sendo a outra metade rateada em partes iguais, entre os titulares da pensão temporária.

§ 3º Ocorrendo habilitação somente à pensão temporária, o valor integral da pensão será rateado, em partes iguais, entre os que se habilitarem.

Art. 219. A pensão poderá ser requerida a qualquer tempo, prescrevendo tão-somente as prestações exigíveis há mais de 5 (cinco) anos.

Parágrafo único. Concedida a pensão, qualquer prova posterior ou habilitação tardia que implique exclusão de beneficiário ou redução de pensão só produzirá efeitos a partir da data em que for oferecida.

Art. 220. Não faz jus à pensão o beneficiário condenado pela prática de crime doloso de que tenha resultado a morte do servidor.

Art. 221. Será concedida pensão provisória por morte presumida do servidor, nos seguintes casos:

I - declaração de ausência, pela autoridade judiciária competente;

II - desaparecimento em desabamento, inundação, incêndio ou acidente não caracterizado como em serviço;

III - desaparecimento no desempenho das atribuições do cargo ou em missão de segurança.

Parágrafo único. A pensão provisória será transformada em vitalícia ou temporária, conforme o caso, decorridos 5 (cinco) anos de sua vigência, ressalvado o eventual reaparecimento do servidor, hipótese em que o benefício será automaticamente cancelado.

Art. 222. Acarreta perda da qualidade de beneficiário:

I - o seu falecimento;

II - a anulação do casamento, quando a decisão ocorrer após a concessão da pensão ao cônjuge;

III - a cessação de invalidez, em se tratando de beneficiário inválido;

IV - a maioridade de filho, irmão órfão ou pessoa designada, aos 21 (vinte e um) anos de idade;

V - a acumulação de pensão na forma do art. 225;

VI - a renúncia expressa.

~~Parágrafo único. A critério da Administração, o beneficiário de pensão temporária motivada por invalidez poderá ser convocado a qualquer momento, para avaliação das condições que ensejaram a concessão do benefício. (Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008)~~

Parágrafo único. A critério da Administração, o beneficiário de pensão temporária motivada por invalidez poderá ser convocado a qualquer momento para avaliação das condições que ensejaram a concessão do benefício. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 223. Por morte ou perda da qualidade de beneficiário, a respectiva cota reverterá:

I - da pensão vitalícia para os remanescentes desta pensão ou para os titulares da pensão temporária, se não houver pensionista remanescente da pensão vitalícia;

II - da pensão temporária para os co-beneficiários ou, na falta destes, para o beneficiário da pensão vitalícia.

Art. 224. As pensões serão automaticamente atualizadas na mesma data e na mesma proporção dos reajustes dos vencimentos dos servidores, aplicando-se o disposto no parágrafo único do art. 189.

Art. 225. Ressalvado o direito de opção, é vedada a percepção cumulativa de mais de duas pensões.

Seção VIII

Do Auxílio-Funeral

Art. 226. O auxílio-funeral é devido à família do servidor falecido na atividade ou aposentado, em valor equivalente a um mês da remuneração ou provento.

§ 1º No caso de acumulação legal de cargos, o auxílio será pago somente em razão do cargo de maior remuneração.

§ 2º (VETADO).

§ 3º O auxílio será pago no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, por meio de procedimento sumaríssimo, à pessoa da família que houver custeado o funeral.

Art. 227. Se o funeral for custeado por terceiro, este será indenizado, observado o disposto no artigo anterior.

Art. 228. Em caso de falecimento de servidor em serviço fora do local de trabalho, inclusive no exterior, as despesas de transporte do corpo correrão à conta de recursos da União, autarquia ou fundação pública.

Seção IX

Do Auxílio-Reclusão

Art. 229. À família do servidor ativo é devido o auxílio-reclusão, nos seguintes valores:

I - dois terços da remuneração, quando afastado por motivo de prisão, em flagrante ou preventiva, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a prisão;

II - metade da remuneração, durante o afastamento, em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda de cargo.

§ 1º Nos casos previstos no inciso I deste artigo, o servidor terá direito à integralização da remuneração, desde que absolvido.

§ 2º O pagamento do auxílio-reclusão cessará a partir do dia imediato àquele em que o servidor for posto em liberdade, ainda que condicional.

Capítulo III

Da Assistência à Saúde

~~Art. 230. A assistência à saúde do servidor, ativo ou inativo, e de sua família, compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, prestada pelo Sistema Único de Saúde ou diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, ou, ainda, mediante convênio, na forma estabelecida em regulamento.~~

~~Art. 230. A assistência à saúde do servidor, ativo ou inativo, e de sua família, compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, prestada pelo Sistema Único de Saúde – SUS ou diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, ou, ainda, mediante convênio ou contrato, na forma estabelecida em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Regulamento)~~

Art. 230. A assistência à saúde do servidor, ativo ou inativo, e de sua família compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, terá como diretriz básica o implemento de ações preventivas voltadas para a promoção da saúde e será prestada pelo Sistema Único de Saúde – SUS, diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, ou mediante convênio ou contrato, ou ainda na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido pelo servidor, ativo ou inativo, e seus dependentes ou pensionistas com planos ou seguros privados de assistência à saúde, na forma estabelecida em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 11.302 de 2006)

§ 1º Nas hipóteses previstas nesta Lei em que seja exigida perícia, avaliação ou inspeção médica, na ausência de médico ou junta médica oficial, para a sua realização o órgão ou entidade celebrará, preferencialmente, convênio com unidades de atendimento do sistema público de saúde, entidades sem fins lucrativos declaradas de utilidade pública, ou com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Na impossibilidade, devidamente justificada, da aplicação do disposto no parágrafo anterior, o órgão ou entidade promoverá a contratação da prestação de serviços por pessoa jurídica, que constituirá junta médica especificamente para esses fins, indicando os nomes e especialidades dos seus integrantes, com a comprovação de suas habilitações e de que não

estejam respondendo a processo disciplinar junto à entidade fiscalizadora da profissão. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º Para os fins do disposto no caput deste artigo, ficam a União e suas entidades autárquicas e fundacionais autorizadas a: (Incluído pela Lei nº 11.302 de 2006)

I - celebrar convênios exclusivamente para a prestação de serviços de assistência à saúde para os seus servidores ou empregados ativos, aposentados, pensionistas, bem como para seus respectivos grupos familiares definidos, com entidades de autogestão por elas patrocinadas por meio de instrumentos jurídicos efetivamente celebrados e publicados até 12 de fevereiro de 2006 e que possuam autorização de funcionamento do órgão regulador, sendo certo que os convênios celebrados depois dessa data somente poderão sê-lo na forma da regulamentação específica sobre patrocínio de autogestões, a ser publicada pelo mesmo órgão regulador, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da vigência desta Lei, normas essas também aplicáveis aos convênios existentes até 12 de fevereiro de 2006; (Incluído pela Lei nº 11.302 de 2006)

II - contratar, mediante licitação, na forma da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, operadoras de planos e seguros privados de assistência à saúde que possuam autorização de funcionamento do órgão regulador; (Incluído pela Lei nº 11.302 de 2006)

III - (VETADO) (Incluído pela Lei nº 11.302 de 2006)

§ 4º (VETADO) (Incluído pela Lei nº 11.302 de 2006)

§ 5º O valor do ressarcimento fica limitado ao total despendido pelo servidor ou pensionista civil com plano ou seguro privado de assistência à saúde. (Incluído pela Lei nº 11.302 de 2006)

Capítulo IV

Do Custeio

~~Art. 231. O Plano de Seguridade Social do servidor será custeado com o produto da arrecadação de contribuições sociais obrigatórias dos servidores dos três Poderes da União, das autarquias e das fundações públicas.~~

~~§ 1º A contribuição do servidor, diferenciada em função da remuneração mensal, bem como dos órgãos e entidades, será fixada em lei.~~

~~§ 2º O custeio da aposentadoria é de responsabilidade integral do Tesouro Nacional. (Mantido pelo Congresso Nacional)~~

~~§ 2º O custeio das aposentadorias e pensões é de responsabilidade da União e de seus servidores. (Redação dada pela Lei nº 8.688, de 1993)~~

~~Art. 231. O Plano de Seguridade Social do servidor será custeado com o produto da arrecadação de contribuições sociais obrigatórias dos servidores ativos dos Poderes da União, das autarquias e das fundações públicas. (Redação dada pela Lei nº 9.630, de 1998)~~

~~§ 1º A contribuição do servidor, diferenciada em função da remuneração mensal, bem como dos órgãos e entidades, será fixada em lei. (Redação dada pela Lei nº 9.630, de 1998)~~

~~§ 2º O custeio das aposentadorias e pensões é de responsabilidade da União e de seus servidores. (Redação dada pela Lei nº 9.630, de 1998) (Revoqado pela Lei nº 9.783, de 28.01.99)~~

Título VII

Capítulo Único

Da Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público

~~Art. 232. Para atender a necessidades temporárias de excepcional interesse público, poderão ser efetuadas contratações de pessoal por tempo determinado, mediante contrato de locação de serviços. (Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93)~~

~~Art. 233. Consideram-se como de necessidade temporária de excepcional interesse público as contratações que visem a:~~

- ~~I - combater surtos epidêmicos;~~
- ~~II - fazer recenseamento;~~
- ~~III - atender a situações de calamidade pública;~~
- ~~IV - substituir professor ou admitir professor visitante, inclusive estrangeiro;~~
- ~~V - permitir a execução de serviço por profissional de notória especialização, inclusive estrangeiro, nas áreas de pesquisa científica e tecnológica;~~
- ~~VI - atender a outras situações de urgência que vierem a ser definidas em lei.~~

~~§ 1º As contratações de que trata este artigo terão dotação específica e obedecerão aos seguintes prazos:~~

- ~~I - nas hipóteses dos incisos I, III e VI, seis meses;~~
- ~~II - na hipótese do inciso II, doze meses;~~
- ~~III - nas hipóteses dos incisos IV e V, até quarenta e oito meses.~~

~~§ 2º Os prazos de que trata o parágrafo anterior são improrrogáveis.~~

~~§ 3º O recrutamento será feito mediante processo seletivo simplificado, sujeito a ampla divulgação em jornal de grande circulação, exceto nas hipóteses dos incisos III e VI. (Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93)~~

~~Art. 234. É vedado o desvio de função de pessoa contratada na forma deste título, bem como sua recontração, sob pena de nulidade do contrato e responsabilidade administrativa e civil da autoridade contratante. (Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93)~~

~~Art. 235. Nas contratações por tempo determinado, serão observados os padrões de vencimentos dos planos de carreira do órgão ou entidade contratante, exceto na hipótese do inciso V do art. 233, quando serão observados os valores do mercado de trabalho. (Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93)~~

Título VIII

Capítulo Único

Das Disposições Gerais

Art. 236. O Dia do Servidor Público será comemorado a vinte e oito de outubro.

Art. 237. Poderão ser instituídos, no âmbito dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, os seguintes incentivos funcionais, além daqueles já previstos nos respectivos planos de carreira:

I - prêmios pela apresentação de idéias, inventos ou trabalhos que favoreçam o aumento de produtividade e a redução dos custos operacionais;

II - concessão de medalhas, diplomas de honra ao mérito, condecoração e elogio.

Art. 238. Os prazos previstos nesta Lei serão contados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia em que não haja expediente.

Art. 239. Por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, o servidor não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional, nem eximir-se do cumprimento de seus deveres.

Art. 240. Ao servidor público civil é assegurado, nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical e os seguintes direitos, entre outros, dela decorrentes:

- a) de ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;
- b) de inamovibilidade do dirigente sindical, até um ano após o final do mandato, exceto se a pedido;
- c) de descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria.

~~d) _____ (Vetado)~~

~~e) _____ (Vetado)~~

~~d) de negociação coletiva; (Mantido pelo Congresso Nacional) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

~~e) de ajuizamento, individual e coletivamente, frente à Justiça de Trabalho, nos termos da Constituição Federal. (Mantido pelo Congresso Nacional) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

Art. 241. Consideram-se da família do servidor, além do cônjuge e filhos, quaisquer pessoas que vivam às suas expensas e constem do seu assentamento individual.

Parágrafo único. Equipara-se ao cônjuge a companheira ou companheiro, que comprove união estável como entidade familiar.

Art. 242. Para os fins desta Lei, considera-se sede o município onde a repartição estiver instalada e onde o servidor tiver exercício, em caráter permanente.

Título IX

Capítulo Único

Das Disposições Transitórias e Finais

Art. 243. Ficam submetidos ao regime jurídico instituído por esta Lei, na qualidade de servidores públicos, os servidores dos Poderes da União, dos ex-Territórios, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas, regidos pela Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, ou pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1ª de maio de 1943, exceto os contratados por prazo determinado, cujos contratos não poderão ser prorrogados após o vencimento do prazo de prorrogação.

§ 1º Os empregos ocupados pelos servidores incluídos no regime instituído por esta Lei ficam transformados em cargos, na data de sua publicação.

§ 2º As funções de confiança exercidas por pessoas não integrantes de tabela permanente do órgão ou entidade onde têm exercício ficam transformadas em cargos em comissão, e mantidas enquanto não for implantado o plano de cargos dos órgãos ou entidades na forma da lei.

§ 3º As Funções de Assessoramento Superior - FAS, exercidas por servidor integrante de quadro ou tabela de pessoal, ficam extintas na data da vigência desta Lei.

§ 4º (VETADO).

§ 5º O regime jurídico desta Lei é extensivo aos serventuários da Justiça, remunerados com recursos da União, no que couber.

§ 6º Os empregos dos servidores estrangeiros com estabilidade no serviço público, enquanto não adquirirem a nacionalidade brasileira, passarão a integrar tabela em extinção, do respectivo órgão ou entidade, sem prejuízo dos direitos inerentes aos planos de carreira aos quais se encontrem vinculados os empregos.

§ 7º Os servidores públicos de que trata o **caput** deste artigo, não amparados pelo art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, poderão, no interesse da Administração e conforme critérios estabelecidos em regulamento, ser exonerados mediante indenização de um mês de remuneração por ano de efetivo exercício no serviço público federal. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 8º Para fins de incidência do imposto de renda na fonte e na declaração de rendimentos, serão considerados como indenizações isentas os pagamentos efetuados a título de indenização prevista no parágrafo anterior. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 9º Os cargos vagos em decorrência da aplicação do disposto no § 7º poderão ser extintos pelo Poder Executivo quando considerados desnecessários. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 244. Os adicionais por tempo de serviço, já concedidos aos servidores abrangidos por esta Lei, ficam transformados em anuênio.

Art. 245. A licença especial disciplinada pelo art. 116 da Lei nº 1.711, de 1952, ou por outro diploma legal, fica transformada em licença-prêmio por assiduidade, na forma prevista nos arts. 87 a 90.

Art. 246. (VETADO).

~~Art. 247. Para efeito do disposto no § 2º do art. 231, haverá ajuste de contas com a Previdência Social, correspondente ao período de contribuição por parte dos servidores celetistas abrangidos pelo art. 243.~~

Art. 247. Para efeito do disposto no Título VI desta Lei, haverá ajuste de contas com a Previdência Social, correspondente ao período de contribuição por parte dos servidores celetistas abrangidos pelo art. 243. (Redação dada pela Lei nº 8.162, de 8.1.91)

Art. 248. As pensões estatutárias, concedidas até a vigência desta Lei, passam a ser mantidas pelo órgão ou entidade de origem do servidor.

Art. 249. Até a edição da lei prevista no § 1º do art. 231, os servidores abrangidos por esta Lei contribuirão na forma e nos percentuais atualmente estabelecidos para o servidor civil da União conforme regulamento próprio.

Art. 250 (Vetado)

Art. 250. O servidor que já tiver satisfeito ou vier a satisfazer, dentro de 1 (um) ano, as condições necessárias para a aposentadoria nos termos do inciso II do art. 184 do antigo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, aposentar-se-á com a vantagem prevista naquele dispositivo. (Mantido pelo Congresso Nacional)

~~Art. 251. Enquanto não for editada a Lei Complementar de que trata o art. 192 da Constituição Federal, os servidores do Banco Central do Brasil continuarão regidos pela legislação em vigor à data da publicação desta lei. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)~~

Art. 252. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente.

Art. 253. Ficam revogadas a Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e respectiva legislação complementar, bem como as demais disposições em contrário.

Brasília, 11 de dezembro de 1990; 169º da Independência e 102º da República.

FERNANDO COLLOR *Jarbas Passarinho*

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 12.12.1990 e Republicado no D.O.U. de 18.3.1998

LEI Nº 11.890, DE 24 DE DEZEMBRO DE 2008.

Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de Auditoria da Receita Federal do Brasil e Auditoria-Fiscal do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, das Carreiras da Área Jurídica, de que trata a Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, das Carreiras de Gestão Governamental, de que trata a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; das Carreiras do Banco Central do Brasil - BACEN, de que trata a Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998; e da Carreira de Diplomata, de que trata a Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006; cria o Plano de Carreiras e Cargos da Susep, o Plano de Carreiras e Cargos da CVM e o Plano de Carreiras e Cargos do IPEA; dispõe sobre a remuneração dos titulares dos cargos de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, de que trata a Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, e dos integrantes da Carreira Policial Civil dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima de que trata a Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, sobre a criação de cargos de Defensor Público da União e a criação de cargos de Analista de Planejamento e Orçamento, e sobre o Sistema de Desenvolvimento na Carreira - SIDEC; altera as Leis nºs 10.910, de 15 de julho de 2004, 11.358, de 19 de outubro de 2006, e 9.650, de 27 de maio de 1998, 11.457, de 16 de março de 2007; revoga dispositivos da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, das Leis nºs 9.650, de 27 de maio de 1998, 10.593, de 6 de dezembro de 2002, 10.910, de 15 de julho de 2004, 11.094, de 13 de janeiro de 2005, 11.344, de 8 de setembro de 2006, e 11.356, de 19 de outubro de 2006; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I**DAS CARREIRAS E DOS CARGOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL****SEÇÃO I***Das Carreiras de Auditoria Federal*

Art. 1º A Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, passa a vigorar acrescida dos Anexos III e IV, na forma dos Anexos I e II desta Lei, respectivamente.

Art. 2º A Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, passa a vigorar com o art. 1º acrescido do seguinte parágrafo único e acrescida dos seguintes dispositivos:

¿Art. 1º

Parágrafo único. Os titulares de cargos de provimento efetivo das Carreiras de que trata o caput deste artigo serão reenquadrados, a contar de 1º de julho de 2009, conforme disposto no Anexo III desta Lei.¿ (NR)

¿Art. 2º-A. A partir de 1º de julho de 2008, os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes das Carreiras a que se refere o art. 1º desta Lei passam a ser remunerados, exclusivamente, por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

Parágrafo único. Os valores do subsídio dos titulares dos cargos a que se refere o caput deste artigo são os fixados no Anexo IV desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.¿

Art. 2º-B. Estão compreendidas no subsídio e não são mais devidas aos titulares dos cargos a que se refere o art. 1º desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes espécies remuneratórias:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Atividade Tributária - GAT, de que trata o art. 3º desta Lei;

III - Gratificação de Incremento da Fiscalização e da Arrecadação - GIFFA, de que trata o art. 4º desta Lei; e

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

Parágrafo único. Considerando o disposto no art. 2º-A desta Lei, os titulares dos cargos nele referidos não fazem jus à percepção das seguintes vantagens remuneratórias:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade Tributária - GDAT, de que trata o art. 15 da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002;

II - retribuição adicional variável, de que trata o art. 5º da Lei nº 7.711, de 22 de dezembro de 1988;

III - Gratificação de Estímulo à Fiscalização e Arrecadação - GEFA, criada pelo Decreto-Lei nº 2.371, de 18 de novembro de 1987; e

IV - Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.¿

Art. 2º-C. Além das parcelas e vantagens de que trata o art. 2º-B desta Lei, não são devidas aos titulares dos cargos a que se refere o art. 1º desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes espécies remuneratórias:

I - vantagens pessoais e Vantagens Pessoais Nominalmente Identificadas - VPNI, de qualquer origem e natureza;

II - diferenças individuais e resíduos, de qualquer origem e natureza;

III - valores incorporados à remuneração decorrentes do exercício de função de direção, chefia ou assessoramento ou de cargo de provimento em comissão;

IV - valores incorporados à remuneração referentes a quintos ou décimos;

V - valores incorporados à remuneração a título de adicional por tempo de serviço;

VI - vantagens incorporadas aos proventos ou pensões por força dos arts. 180 e 184 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e dos arts. 192 e 193 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VII - abonos;

VIII - valores pagos a título de representação;

IX - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

X - adicional noturno;

XI - adicional pela prestação de serviço extraordinário; e

XII - outras gratificações e adicionais, de qualquer origem e natureza, que não estejam explicitamente mencionados no art. 2º-E.¿

Art. 2º-D. Os servidores integrantes das Carreiras de que trata o art. 1º desta Lei não poderão perceber cumulativamente com o subsídio quaisquer valores ou vantagens incorporadas à remuneração por decisão administrativa, judicial ou extensão administrativa de decisão judicial, de natureza geral ou individual, ainda que decorrentes de sentença judicial transitada em julgado.

Art. 2º-E. O subsídio dos integrantes das Carreiras de que trata o art. 1º desta Lei não exclui o direito à percepção, nos termos da legislação e regulamentação específica, de:

I - gratificação natalina;

II - adicional de férias;

III - abono de permanência de que tratam o § 19 do art. 40 da Constituição Federal, o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003;

IV - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; e

V - parcelas indenizatórias previstas em lei.

Art. 2º-F. A aplicação das disposições desta Lei 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 Lei, eventual diferença será paga a título de parcela complementar de subsídio, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo ou na Carreira por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos e das Carreiras ou das remunerações previstas nesta Lei, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza, bem como da implantação dos valores constantes do Anexo IV desta Lei.

§ 2º A parcela complementar de subsídio referida no § 1º deste artigo estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 2º-G. Aplica-se às aposentadorias concedidas aos servidores integrantes das Carreiras de Auditoria da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho de que trata o art. 1º desta Lei e às pensões, ressalvadas as aposentadorias e pensões reguladas pelos arts. 1º e 2º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, no que couber, o disposto nesta Lei em relação aos servidores que se encontram em atividade.

Art. 3º Aos titulares dos cargos integrantes das Carreiras de que trata o art. 1º da Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, aplica-se o regime de dedicação exclusiva, com o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, ressalvado o exercício do magistério, havendo compatibilidade de horários.

§ 1º No regime de dedicação exclusiva, permitir-se-á a colaboração esporádica em assuntos de sua especialidade, devidamente autorizada pelo Secretário da Receita Federal do Brasil ou pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, conforme o caso, para cada situação específica, observados os termos do regulamento, e a participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social.

§ 2º O plantão e a escala ou o regime de turnos alternados por revezamento serão regulados em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Fazenda e do Trabalho e Emprego, observada a legislação vigente.

§ 3º Nos casos aos quais se aplique o regime de trabalho por plantões, escala ou regime de turnos alternados por revezamento, é de, no máximo, 192 (cento e noventa e duas) horas mensais a jornada de trabalho dos integrantes dos cargos referidos no caput deste artigo.

Art. 4º Os integrantes das Carreiras a que se refere o art. 1º da Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora do respectivo órgão de lotação nas seguintes situações:

I - requisições previstas em lei para órgãos e entidades da União;

II - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;

III - exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, Distrito Federal e Municípios, e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados;

IV - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal;

V - ocupantes dos cargos efetivos da Carreira de Auditoria da Receita Federal do Brasil, nos seguintes órgãos do Ministério da Fazenda:

a) Gabinete do Ministro de Estado;

b) Secretaria-Executiva;

c) Escola de Administração Fazendária;

d) Conselho de Contribuintes; e

e) Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional;

VI - ocupantes dos cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil da Carreira de Auditoria da Receita Federal do Brasil, no Ministério da Previdência Social e no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS;

VII - ocupantes dos cargos efetivos da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, no Ministério do Trabalho e Emprego, exclusivamente nas unidades não integrantes do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho definidas em regulamento; e

VIII - (VETADO)

SEÇÃO II

Das Carreiras da Área Jurídica

Art. 5º O Anexo I da Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar na forma do Anexo III desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 6º Aos titulares dos cargos de que tratam os incisos I a V do caput e o § 1º do art. 1º da Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, aplica-se o regime de dedicação exclusiva, com o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, ressalvado o exercício do magistério, havendo compatibilidade de horários.

Parágrafo único. No regime de dedicação exclusiva, permitir-se-á a colaboração esporádica em assuntos de sua especialidade, devidamente autorizada pelo Advogado-Geral da União, pelo Presidente do Banco Central do Brasil, pelo Ministro de Estado da Fazenda ou pelo Ministro de Estado da Justiça, conforme o caso, para cada situação específica, observados os termos do regulamento, e a participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social.

Art. 7º Os integrantes das Carreiras e os titulares de cargos a que se referem os incisos I, II, III e V do caput e o § 1º do art. 1º da Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora do respectivo órgão de lotação nas seguintes hipóteses:

I - requisição pela Presidência ou Vice-Presidência da República;

II - cessões para o exercício de cargo em comissão de nível CJ-3 ou superior em gabinete de Ministro do Supremo Tribunal Federal ou de Tribunal Superior;

III - cessões para o exercício de cargo em comissão de nível CC-6 ou superior no Gabinete do Procurador-Geral da República;

IV - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em órgãos do Poder Executivo ou do Poder Legislativo da União, ou de suas autarquias e fundações públicas;

V - exercício de cargo em comissão nos órgãos da Advocacia-Geral da União, da Procuradoria-Geral Federal, da Procuradoria do Banco Central do Brasil e da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional;

VI - exercício de cargo, função ou encargo de titular de órgão jurídico da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional;

VII - exercício provisório ou prestação de colaboração temporária, pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, em órgãos da Advocacia-Geral da União, da Procuradoria Geral Federal, da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional ou da Procuradoria do Banco Central do Brasil;

VIII - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal;

IX - exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, Distrito Federal e Municípios, e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados;

X - no caso de ocupantes dos cargos efetivos de Procurador Federal, para atuar no Conselho de Recursos da Previdência Social; e

XI - no caso de Procurador da Fazenda Nacional, nos seguintes órgãos do Ministério da Fazenda:

a) Gabinete do Ministro de Estado;

b) Secretaria-Executiva;

c) Escola de Administração Fazendária; e

d) Conselho de Contribuintes.

Parágrafo único. Ressalvado o disposto no inciso I do caput deste artigo, não se aplicam as hipóteses de requisição previstas em lei nos casos em que a cessão não esteja autorizada por este artigo.

Art. 8º Os Defensores Públicos da União somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora do respectivo órgão de lotação nas seguintes hipóteses:

- I - requisição pela Presidência ou Vice-Presidência da República;
- II - cessões para o exercício de cargo em comissão de nível CJ-3 ou superior em gabinete de Ministro do Supremo Tribunal Federal ou de Tribunal Superior;
- III - cessões para o exercício de cargo em comissão de nível CC-6 ou superior no Gabinete do Procurador-Geral da República;
- IV - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;
- V - exercício de cargo em comissão ou encargo nos órgãos da Defensoria Pública da União;
- VI - exercício provisório ou prestação de colaboração temporária, pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, em órgãos da Defensoria Pública da União;
- VII - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal;
- VIII - exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, Distrito Federal e Municípios e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados;
- IX - exercício no Gabinete do Ministro de Estado ou na Secretaria-Executiva do Ministério da Justiça.

Parágrafo único. Ressalvado o disposto no inciso I do caput deste artigo, não se aplicam as hipóteses de requisição previstas em lei nos casos em que a cessão não esteja autorizada por este artigo.

Art. 9º O inciso VI do caput do art. 5º da Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

¿Art.5º

VI - vantagens incorporadas aos proventos ou pensões por força dos arts. 180 e 184 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e dos arts. 192 e 193 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

.....¿ (NR)

SEÇÃO III

Das Carreiras de Gestão Governamental

Art. 10. A partir de 1º de julho de 2008, passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio,

verba de representação ou outra espécie remuneratória, os titulares dos seguintes cargos de provimento efetivo:

I - Analista de Finanças e Controle e Técnico de Finanças e Controle, da Carreira de Finanças e Controle;

II - Analista de Planejamento e Orçamento e Técnico de Planejamento e Orçamento, da Carreira de Planejamento e Orçamento;

III - Analista de Comércio Exterior da Carreira de Analista de Comércio Exterior; e

IV - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Parágrafo único. Os valores do subsídio dos titulares dos cargos a que se refere o caput deste artigo são os fixados no Anexo IV desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 11. Estão compreendidas no subsídio e não são mais devidas aos titulares dos cargos a que se refere o art. 10 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes espécies remuneratórias:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão - GCG, de que trata o art. 8º da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; e

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

Parágrafo único. Considerando o disposto no art. 10 desta Lei, os titulares dos cargos nele referidos, conforme a Carreira a que pertençam, não fazem jus à percepção das seguintes vantagens remuneratórias:

I - Gratificação de Desempenho e Produtividade - GDP, de que trata o art. 1º da Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998;

II - Gratificação de Planejamento, Orçamento e de Finanças e Controle, de que trata o art. 7º da Lei nº 8.538, de 21 de dezembro de 1992;

III - Gratificação de Desempenho e Eficiência - GDE, de que trata o art. 10 da Lei nº 9.620, de 2 de abril de 1998; e

IV - Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

Art. 12. Além das parcelas e vantagens de que trata o art. 11 desta Lei, não são devidas aos titulares dos cargos a que se refere o art. 10 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes parcelas:

I - vantagens pessoais e Vantagens Pessoais Nominalmente Identificadas - VPNI, de qualquer origem e natureza;

II - diferenças individuais e resíduos, de qualquer origem e natureza;

III - valores incorporados à remuneração decorrentes do exercício de função de direção, chefia ou assessoramento ou de cargo de provimento em comissão;

IV - valores incorporados à remuneração referentes a quintos ou décimos;

V - valores incorporados à remuneração a título de adicional por tempo de serviço;

VI - vantagens incorporadas aos proventos ou pensões por força dos arts. 180 e 184 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e dos arts. 192 <file:///G:\Consultoria\2008\LEIS\L8112cons.htm> e 193 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; VII - abonos; VIII - valores pagos a título de representação;

IX - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas; X - adicional noturno; XI - adicional pela prestação de serviço extraordinário; e XII - outras gratificações e adicionais, de qualquer origem e natureza, que não estejam explicitamente mencionados no art. 14 desta Lei.

Art. 13. Os servidores integrantes das Carreiras de que trata o art. 10 desta Lei não poderão perceber cumulativamente com o subsídio quaisquer valores ou vantagens incorporadas à remuneração por decisão administrativa, judicial ou extensão administrativa de decisão judicial, de natureza geral ou individual, ainda que decorrentes de sentença judicial transitada em julgado.

Art. 14. O subsídio dos integrantes das Carreiras de que trata o art. 10 desta Lei não exclui o direito à percepção, nos termos da legislação e regulamentação específica, de:

I - gratificação natalina;

II - adicional de férias;

III - abono de permanência de que tratam o § 19 do art. 40 da Constituição Federal, o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003;

IV - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; e

V - parcelas indenizatórias previstas em lei.

Art. 15. A aplicação das disposições contidas nos arts. 10 a 14 desta Lei 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 Lei, eventual diferença será paga a título de parcela complementar de subsídio, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo ou na Carreira por progressão ou promoção, ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos e das Carreiras ou das remunerações, de que trata o art. 10 desta Lei, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza, bem como da implantação dos valores constantes do Anexo IV desta Lei.

§ 2º A parcela complementar de subsídio referida no § 1º deste artigo estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 16. Aplica-se às aposentadorias concedidas aos servidores integrantes das Carreiras de que trata o art. 10 desta Lei e às pensões, ressalvadas as aposentadorias e pensões reguladas pelos arts. 1º e 2º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, no que couber, o disposto nos arts. 10 a 15 desta Lei em relação aos servidores que se encontram em atividade.

Art. 17. Aos titulares dos cargos integrantes das Carreiras de que trata o art. 10 desta Lei aplica-se o regime de dedicação exclusiva, com o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, ressalvado o exercício do magistério, havendo compatibilidade de horários.

Parágrafo único. No regime de dedicação exclusiva, permitir-se-á a colaboração esporádica em assuntos de sua especialidade, devidamente autorizada pelo Ministro de Estado do Planejamento,

Orçamento e Gestão, pelo Ministro de Estado da Fazenda, pelo Ministro de Estado do Controle e da Transparência ou pelo Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, conforme o caso, para cada situação específica, observados os termos do regulamento, e a participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social.

Art. 18. Os integrantes das Carreiras a que se refere o art. 10 desta Lei somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora do respectivo órgão de lotação nas situações definidas no art. 1º da Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, e, ainda, nas seguintes:

I - requisições previstas em lei para órgãos e entidades da União;

II - ocupantes dos cargos efetivos da Carreira de Analista de Comércio Exterior:

a) cedidos para o exercício de cargos em comissão nos seguintes órgãos:

1. Ministério do Turismo;
2. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento;
3. Ministério da Fazenda; e
4. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;

b) exercício provisório ou prestação de colaboração temporária, para a realização de outras atividades consideradas estratégicas de Governo relacionadas ao comércio exterior, expressamente definidas, mediante ato do Ministro de Estado do Desenvolvimento, da Indústria e do Comércio Exterior;

III - ocupantes dos cargos efetivos da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, independentemente de cessão ou requisição, mediante autorização do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, nos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

IV - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;

V - cessões para o exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, Distrito Federal e Municípios, e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados; e

VI - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal.

SEÇÃO IV

Das Carreiras do Banco Central do Brasil

Art. 19. O Anexo II da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, passa a vigorar nos termos do Anexo V desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir da data nele especificada.

Art. 20. A Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

.....

¿Art. 9º-A. A partir de 1º de julho de 2008, passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, os titulares dos seguintes cargos de provimento efetivo da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil:

I - Analista do Banco Central do Brasil; e

II - Técnico do Banco Central do Brasil.

Parágrafo único. Os valores do subsídio dos titulares dos cargos a que se refere o caput deste artigo são os fixados no Anexo II-A, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.¿

¿Art. 9º-B. Estão compreendidas no subsídio e não são mais devidas aos titulares dos cargos a que se refere o art. 9º-A desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes espécies remuneratórias:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Qualificação - GQ, de que trata o art. 10 desta Lei;

III - Gratificação de Atividade do Banco Central - GABC, de que trata o art. 11 desta Lei; e

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

Parágrafo único. Considerando o disposto no art. 9º-A desta Lei, os titulares dos cargos nele referidos não fazem jus à percepção das vantagens de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.¿

¿Art. 9º-C. Além das parcelas e vantagens de que trata o art. 9º-B, não são devidas aos titulares dos cargos a que se refere o art. 9º-A desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes parcelas:

I - vantagens pessoais e Vantagens Pessoais Nominalmente Identificadas - VPNI, de qualquer origem e natureza;

II - diferenças individuais e resíduos, de qualquer origem e natureza;

III - valores incorporados à remuneração decorrentes do exercício de função de direção, chefia ou assessoramento ou de cargo de provimento em comissão;

IV - valores incorporados à remuneração referentes a quintos ou décimos;

V - valores incorporados à remuneração a título de adicional por tempo de serviço;

VI - vantagens incorporadas aos proventos ou pensões por força dos arts. 180 e 184 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e dos arts. 192 e 193 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VII - abonos;

VIII - valores pagos a título de representação;

IX - adicional pelo exercício de atividades insalúbres, perigosas ou penosas;

X - adicional noturno;

XI - adicional pela prestação de serviço extraordinário; e

XII - outras gratificações e adicionais, de qualquer origem e natureza, que não estejam explicitamente mencionados no art. 9º-E desta Lei.ç

çArt. 9º-D. Os servidores integrantes da Carreira de que trata o art. 9º-A desta Lei não poderão perceber cumulativamente com o subsídio quaisquer valores ou vantagens incorporadas à remuneração por decisão administrativa, judicial ou extensão administrativa de decisão judicial, de natureza geral ou individual, ainda que decorrentes de sentença judicial transitada em julgado.ç

çArt. 9º-E. O subsídio dos integrantes da Carreira de que trata o art. 9º-A desta Lei não exclui o direito à percepção, nos termos da legislação e regulamentação específica, de:

I - gratificação natalina;

II - adicional de férias;

III - abono de permanência de que tratam o § 19 do art. 40 da Constituição Federal, o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003;

IV - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; e

V - parcelas indenizatórias previstas em lei.ç

çArt. 9º-F. A aplicação das disposições contidas nos arts. 9º-A a 9º-E desta Lei 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 Lei, eventual diferença será paga a título de parcela complementar de subsídio, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo ou na Carreira por progressão ou promoção, ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos e da Carreira ou das remunerações, de que trata o art. 9º-A desta Lei, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza, bem como da implantação dos valores constantes do Anexo II-A desta Lei.

§ 2º A parcela complementar de subsídio referida no § 1º deste artigo estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.ç

çArt. 9º-G. Aplica-se às aposentadorias concedidas aos servidores integrantes da Carreira de que trata o art. 9º-A desta Lei e às pensões, ressalvadas as aposentadorias e pensões reguladas pelos arts. 1º e 2º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, no que couber, o disposto nos arts. 9º-A a 9º-F em relação aos servidores que se encontram em atividade.ç

Art. 21. O parágrafo único do art. 11 da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, passa a vigorar com a seguinte redação:

çArt. 11.ç

Parágrafo único. A partir de 1º de março de 2008 e até 30 de junho de 2008, a gratificação de que trata o caput deste artigo será paga aos servidores que a ela fazem jus em valor correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) incidentes sobre o maior vencimento básico do respectivo cargo.ç (NR)

Art. 22. Aos titulares dos cargos integrantes da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil aplica-se o regime de dedicação exclusiva, com o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, ressalvado o exercício do magistério, havendo compatibilidade de horários.

Parágrafo único. No regime de dedicação exclusiva, permitir-se-á a colaboração esporádica em assuntos de sua especialidade, devidamente autorizada pelo Presidente do Banco Central do Brasil, para cada situação específica, observados os termos do regulamento, e a participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social.

Art. 23. Os integrantes da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora do Banco Central do Brasil e de suas unidades nas seguintes situações:

I - requisições previstas em lei para órgãos e entidades da União;

II - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;

III - cessão para o exercício de cargos em comissão nos seguintes órgãos do Ministério da Fazenda:

a) Gabinete do Ministro de Estado;

b) Secretaria-Executiva;

c) Secretaria de Política Econômica;

d) Secretaria de Acompanhamento Econômico;

e) Secretaria de Assuntos Internacionais;

f) Secretaria do Tesouro Nacional;

g) Secretaria Extraordinária de Reformas Econômicas e Fiscais;

h) Conselho de Recursos do Sistema Financeiro Nacional; e

i) Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF;

IV - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal; e

V - cessões para o exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados.

Art. 24. A Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, passa a vigorar acrescida do Anexo II-A, na forma do Anexo VI desta Lei.

SEÇÃO V

Da Carreira de Diplomata

Art. 25. Os titulares dos cargos de provimento efetivo da Carreira de Diplomata, que integra o Serviço Exterior Brasileiro nos termos do art. 2º da Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, vedado o

acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

Parágrafo único. Os valores do subsídio dos titulares dos cargos a que se refere o caput deste artigo são os fixados no Anexo VII desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 26. Estão compreendidas no subsídio e não são mais devidas aos titulares dos cargos a que se refere o art. 25 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes espécies remuneratórias:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Diplomática - GDAD, de que trata o art. 3º da Lei nº 10.479, de 28 de junho de 2002; e

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

Parágrafo único. Considerando o disposto no art. 25 desta Lei, os titulares dos cargos nele referidos não fazem jus à percepção das seguintes vantagens remuneratórias:

I - Gratificação de Habilitação Profissional e Acesso, de que tratam o inciso V do caput do art. 3º do Decreto-Lei nº 2.405, de 29 de dezembro de 1987, e o inciso IV do § 5º do art. 2º da Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989; e

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

Art. 27. Além das parcelas e vantagens de que trata o art. 26 desta Lei, não são devidas aos titulares dos cargos a que se refere o art. 25 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes parcelas:

I - vantagens pessoais e Vantagens Pessoais Nominalmente Identificadas - VPNI, de qualquer origem e natureza;

II - diferenças individuais e resíduos, de qualquer origem e natureza;

III - valores incorporados à remuneração decorrentes do exercício de função de direção, chefia ou assessoramento ou de cargo de provimento em comissão;

IV - valores incorporados à remuneração referentes a quintos ou décimos;

V - valores incorporados à remuneração a título de adicional por tempo de serviço;

VI - vantagens incorporadas aos proventos ou pensões por força dos arts. 180 e 184 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e dos arts. 192 e 193 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VII - abonos;

VIII - valores pagos a título de representação;

IX - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

X - adicional noturno;

XI - adicional pela prestação de serviço extraordinário; e

XII - outras gratificações e adicionais, de qualquer origem e natureza, que não estejam explicitamente mencionados no art. 29 desta Lei.

Art. 28. Os servidores integrantes da Carreira de que trata o art. 25 desta Lei não poderão perceber cumulativamente com o subsídio quaisquer valores ou vantagens incorporadas à remuneração por decisão administrativa, judicial ou extensão administrativa de decisão judicial, de natureza geral ou individual, ainda que decorrentes de sentença judicial transitada em julgado.

Art. 29. O subsídio dos integrantes da Carreira de que trata o art. 25 desta Lei não exclui o direito à percepção, nos termos da legislação e regulamentação específica, de:

I - gratificação natalina;

II - adicional de férias;

III - abono de permanência de que tratam o § 19 do art. 40 da Constituição Federal, o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003;

IV - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; e

V - parcelas indenizatórias previstas em lei.

Art. 30. Aplica-se às aposentadorias concedidas aos servidores integrantes da Carreira a que se refere o art. 25 desta Lei e às pensões, ressalvadas as aposentadorias e pensões reguladas pelos arts. 1º e 2º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, no que couber, o disposto nesta Lei em relação aos servidores que se encontram em atividade.

Art. 31. Aos titulares dos cargos integrantes da Carreira de Diplomata aplica-se o regime de dedicação exclusiva, com o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, ressalvado o exercício do magistério, havendo compatibilidade de horários.

Parágrafo único. No regime de dedicação exclusiva, permitir-se-á a colaboração esporádica em assuntos de sua especialidade, devidamente autorizada pelo Ministro de Estado das Relações Exteriores, para cada situação específica, observados os termos do regulamento, e a participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social.

Art. 32. Os integrantes da Carreira de Diplomata somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora do respectivo órgão de lotação nas seguintes situações:

I - requisição prevista em lei para órgãos e entidades da União;

II - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;

III - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal;

IV - cessões para o exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, Distrito Federal e Municípios, e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados; e

V - cessão para o exercício de cargos em comissão em Secretarias de Assuntos Internacionais e órgãos equivalentes da administração direta do Poder Executivo.

Art. 33. A aplicação das disposições contidas nos arts. 25 a 28 desta Lei 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 Lei, eventual diferença será paga a título de parcela complementar de subsídio, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo ou na Carreira por progressão ou promoção, ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos e das Carreiras ou das remunerações, de que trata esta Seção, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza, bem como da implantação dos valores constantes do Anexo VII desta Lei.

§ 2º A parcela complementar de subsídio referida no § 1º deste artigo estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

SEÇÃO VI

Do Plano de Carreiras e Cargos da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP

Art. 34. Fica estruturado o Plano de Carreiras e Cargos da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, abrangendo os titulares de cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Susep, de que tratam o art. 38 do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966, e a Lei nº 9.015, de 30 de março de 1995, composto pelas seguintes Carreiras e cargos:

I - de nível superior, Carreira de Analista Técnico da Susep, composta pelos cargos de Analista Técnico da Susep; e

II - de nível intermediário, cargos de provimento efetivo de nível intermediário do Quadro de Pessoal da Susep.

Parágrafo único. Os cargos a que se referem os incisos I e II do caput deste artigo são de provimento efetivo e regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 35. Os cargos de nível superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos da Susep são agrupados em classes e padrões, conforme estabelecido no Anexo VIII desta Lei.

§ 1º Os atuais cargos ocupados cujos titulares tenham observado o disposto no § 3º do art. 52 desta Lei, bem como os cargos vagos e os demais, à medida que vagarem, de Analista Técnico da Susep do quadro de Pessoal da Susep passam a integrar a Carreira de que trata o inciso I do caput do art. 34 desta Lei.

§ 2º O disposto no § 1º deste artigo não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação ao cargo e às atribuições desenvolvidas pelos seus titulares.

§ 3º Os cargos de nível intermediário do Quadro de Pessoal da Susep, de que trata o inciso II do caput do art. 34 desta Lei, vagos em 29 de agosto de 2008 e os que vierem a vagar, são transformados em cargos de Agente Executivo da Susep.

Art. 36. A Carreira e os cargos do Plano de Carreiras e Cargos da Susep destinam-se ao exercício das respectivas atribuições em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, bem como ao exercício de atividades de natureza técnica, administrativa e de gestão relativas à regulação, supervisão, fiscalização e incentivo das atividades de seguros, previdência complementar aberta, capitalização e resseguros.

.....

Art. 37. É de 40 (quarenta) horas semanais a carga horária de trabalho dos titulares dos cargos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos da Susep, ressalvadas as hipóteses amparadas em legislação específica.

Art. 38. Incumbe aos titulares dos cargos de Analista Técnico da Susep o desenvolvimento de atividades ligadas a controle econômico, financeiro e contábil das entidades supervisionadas; fiscalização, controle e orientação às entidades supervisionadas; execução das atividades relacionadas a regimes especiais; realização de estudos atuariais e de normas técnicas no âmbito das operações realizadas pelas entidades supervisionadas; análise da autorização de produtos; implantação, administração e gerenciamento de sistemas informatizados; prestação de suporte técnico e operacional aos usuários; execução de outras atividades compatíveis com o nível de complexidade das atribuições do cargo e o exercício das atribuições previstas em leis e regulamentos específicos, em especial o disposto no art. 1º da Lei nº 9.015, de 30 de março de 1995.

Art. 39. Sem prejuízo das atuais atribuições, é atribuição geral dos cargos de nível intermediário do Quadro de Pessoal da Susep oferecer suporte especializado às atividades decorrentes das atribuições definidas no art. 38 desta Lei.

Art. 40. São requisitos para ingresso na classe inicial dos cargos de que tratam os incisos I e II do caput do art. 34 desta Lei:

I - aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

II - diploma de conclusão de ensino superior em nível de graduação, em cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação e, se for o caso, habilitação legal específica, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível superior; e

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

§ 1º O concurso público referido no inciso I do caput deste artigo poderá ser organizado em uma ou mais etapas, incluindo curso de formação quando julgado pertinente, conforme dispuser o edital de abertura do certame e observada a legislação pertinente.

§ 2º O concurso público a que se refere o § 1º deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização referentes à área de formação do candidato, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

Art. 41. O desenvolvimento do servidor nas Carreiras e cargos que integram o Plano de Carreiras e Cargos da Susep ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins do disposto no caput deste artigo, progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

§ 2º Ato do Poder Executivo regulamentará os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o caput deste artigo.

Art. 42. O desenvolvimento do servidor nas Carreiras e cargos que integram o Plano de Carreiras e Cargos da Susep obedecerá às seguintes regras:

I - interstício mínimo de 12 (doze) meses entre cada progressão;

II - habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão; e

III - competência e qualificação profissional.

§ 1º O interstício para fins de progressão funcional será:

I - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II - suspenso nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 2º Enquanto não forem regulamentadas as progressões e promoções dos titulares de cargos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos da Susep, elas serão concedidas observando-se as normas vigentes em 28 de agosto de 2008.

§ 3º Na contagem do interstício necessário à promoção e à progressão, será aproveitado o tempo computado até 28 de agosto de 2008.

Art. 43. São pré-requisitos mínimos para promoção às classes dos cargos de nível superior do Plano de Carreiras e Cargos da Susep:

I - para a Classe B, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 160 (cento e sessenta) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 5 (cinco) anos, ambas no campo específico de atuação do cargo;

II - para a Classe C, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 240 (duzentas e quarenta) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 8 (oito) anos, ambas no campo específico de atuação do cargo; e

III - para a Classe Especial, ser detentor de certificado de conclusão de curso de especialização ou de formação específica equivalente a, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 11 (onze) anos, ambos no campo específico de atuação do cargo.

Art. 44. São pré-requisitos mínimos para promoção às classes dos cargos de nível intermediário do Plano de Carreiras e Cargos da Susep:

I - para a Classe B, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 120 (cento e vinte) horas, ou diploma de conclusão de curso superior e qualificação profissional com experiência mínima de 5 (cinco) anos, ambas no campo específico de atuação de cada cargo;

II - para a Classe C, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 200 (duzentas) horas, ou diploma de conclusão de curso superior e qualificação profissional com experiência mínima de (oito) anos, ambas no campo específico de atuação de cada cargo; e

III - para a Classe Especial, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 280 (duzentas e oitenta) horas, ou diploma de conclusão de curso superior e qualificação profissional com experiência mínima de 11 (onze) anos, ambas no campo específico de atuação de cada cargo.

Art. 45. Cabe à Susep implementar programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento, destinado a assegurar a profissionalização dos titulares dos cargos integrantes do seu Plano de Carreiras e Cargos.

Parágrafo único. Para fins de promoção, cada evento de capacitação poderá ser computado uma única vez.

Art. 46. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira a que se refere o inciso I do caput do art. 34 desta Lei passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

Parágrafo único. Os valores do subsídio dos titulares dos cargos a que se refere o caput deste artigo são os fixados no Anexo IX desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 47. Estão compreendidas no subsídio e não são mais devidas aos titulares dos cargos a que se refere o inciso I do caput do art. 34 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes espécies remuneratórias:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Auditoria de Seguros Privados - GDSUSEP, de que trata o art. 13 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; e

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

Parágrafo único. Considerando o disposto no art. 46 desta Lei, os titulares dos cargos nele referidos não fazem jus à percepção das seguintes vantagens remuneratórias:

I - Retribuição Variável da Superintendência de Seguros Privados, de que trata a Lei nº 9.015, de 30 de março de 1995; e

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

Art. 48. Além das parcelas e vantagens de que trata o art. 47 desta Lei, não são devidas aos titulares dos cargos a que se refere o inciso I do caput do art. 34 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes parcelas:

I - vantagens pessoais e Vantagens Pessoais Nominalmente Identificadas - VPNI, de qualquer origem e natureza;

II - diferenças individuais e resíduos, de qualquer origem e natureza;

III - valores incorporados à remuneração decorrentes do exercício de função de direção, chefia ou assessoramento ou de cargo de provimento em comissão;

IV - valores incorporados à remuneração referentes a quintos ou décimos;

V - valores incorporados à remuneração a título de adicional por tempo de serviço;

VI - vantagens incorporadas aos proventos ou pensões por força dos arts. 180 e 184 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e dos arts. 192 e 193 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VII - abonos;

VIII - valores pagos a título de representação;

IX - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

X - adicional noturno;

XI - adicional pela prestação de serviço extraordinário; e

XII - outras gratificações e adicionais, de qualquer origem e natureza, que não estejam explicitamente mencionados no art. 50 desta Lei.

Art. 49. Os servidores integrantes da Carreira de que trata o inciso I do caput do art. 34 desta Lei não poderão perceber cumulativamente com o subsídio quaisquer valores ou vantagens incorporadas à remuneração por decisão administrativa, judicial ou extensão administrativa de decisão judicial, de natureza geral ou individual, ainda que decorrentes de sentença judicial transitada em julgado.

Art. 50. O subsídio dos integrantes das Carreiras de que trata o inciso I do caput do art. 34 desta Lei não exclui o direito à percepção, nos termos da legislação e regulamentação específica, de:

I - gratificação natalina;

II - adicional de férias;

III - abono de permanência de que tratam o § 19 do art. 40 da Constituição Federal, o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003;

IV - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; e

V - parcelas indenizatórias previstas em lei.

Art. 51. A estrutura remuneratória dos titulares dos cargos de nível intermediário a que se refere o inciso II do caput do art. 34 desta Lei e dos cargos de nível superior integrantes do quadro suplementar a que se refere o § 5º do art. 52 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, terá a seguinte composição:

I - Vencimento Básico; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividades de Suporte na Susep - GDASUSEP.

§ 1º Os padrões de vencimento básico dos cargos referidos no caput deste artigo são os constantes do Anexo X desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

§ 2º Os titulares dos cargos a que se refere o caput deste artigo não farão jus, a partir de 1º de julho de 2008, à percepção das seguintes gratificações e vantagens:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Auditoria de Seguros Privados - GDSUSEP, de que trata o art. 13 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; e

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

Art. 52. Os servidores titulares dos cargos de níveis superior e intermediário do Quadro de Pessoal da Susep serão enquadrados nos cargos do Plano de Carreiras e Cargos da Susep, de acordo com as respectivas atribuições, os requisitos de formação profissional e a posição relativa na Tabela remuneratória, nos termos do Anexo XI desta Lei.

§ 1º É vedada a mudança do nível do cargo ocupado pelo servidor em decorrência do disposto no caput deste artigo.

§ 2º O posicionamento dos aposentados e dos pensionistas nas Tabelas remuneratórias constantes dos Anexos IX e X desta Lei será referenciado à situação em que o servidor se

encontrava na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 3º Serão enquadrados, na Carreira de que trata o inciso I do caput do art. 34 desta Lei, os cargos que tenham titulares cuja investidura haja observado as pertinentes normas constitucionais e ordinárias anteriores a 5 de outubro de 1988 e, se posterior a essa data, tenha decorrido de aprovação em concurso público.

§ 4º À Susep incumbe verificar, caso a caso, a regularidade da aplicação do disposto no § 3º deste artigo, quanto aos enquadramentos efetivados.

§ 5º Os cargos efetivos ocupados de nível superior do Quadro de Pessoal da Susep que, em decorrência do disposto no § 3º deste artigo, não puderam ser transpostos para a Carreira de que trata o inciso I do caput do art. 34 desta Lei comporão quadro suplementar em extinção.

§ 6º O quadro suplementar a que se refere o § 5º deste artigo inclui-se no Plano de Carreiras e Cargos da Susep.

Art. 53. A aplicação das disposições desta Lei 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 nos arts. 46 e 51 desta Lei, eventual diferença será paga:

I - aos servidores integrantes da Carreira de que trata o inciso I do caput do art. 34 desta Lei, a título de parcela complementar de subsídio, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo ou na Carreira por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos e das Carreiras ou das remunerações previstas nesta Lei, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza, bem como da implantação dos valores constantes do Anexo IX desta Lei; e

II - aos servidores de que trata o inciso II do caput do art. 34 desta Lei e aos integrantes do quadro suplementar a que se refere o § 5º do art. 52 desta Lei, a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos ou das remunerações previstas nesta Lei, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza, bem como da implantação dos valores constantes do Anexo X desta Lei.

§ 2º A parcela complementar de subsídio e a vantagem pessoal nominalmente identificada referidas nos incisos I e II do § 1º deste artigo estarão sujeitas exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 54. Aplica-se às aposentadorias concedidas aos servidores integrantes do Plano de Carreiras e Cargos da Susep de que trata o art. 34 desta Lei e às pensões, ressalvadas as aposentadorias e pensões reguladas pelos arts. 1º e 2º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, no que couber, o disposto nesta Lei em relação aos servidores que se encontram em atividade.

Art. 55. Fica instituída, a partir de 1º de julho de 2008, a Gratificação de Desempenho de Atividade Específica da Susep - GDASUSEP, devida exclusivamente aos servidores de nível intermediário do Quadro de Pessoal da Susep, de que trata o inciso II do caput do art. 34 desta Lei e aos titulares de cargos integrantes do quadro suplementar a que se refere o § 5º do art. 52 desta Lei, quando em exercício de atividades na Susep.

Art. 56. A GDASUSEP será atribuída em função do alcance de metas de desempenho individual do servidor e de desempenho institucional da Susep.

§ 1º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

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

§ 3º A GDASUSEP será paga com observância dos seguintes limites:

I - máximo, 100 (cem) pontos por servidor; e

II - mínimo, 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo XII desta Lei.

§ 4º Considerando o disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo, a pontuação referente à GDASUSEP terá a seguinte distribuição:

I - até 20 (vinte) pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 5º Os valores a serem pagos a título de GDASUSEP serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo XII desta Lei, observada a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

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

§ 7º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDASUSEP serão estabelecidos em ato do Presidente da Susep, observada a legislação vigente.

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do Ministro de Estado da Fazenda, observada a legislação vigente.

Art. 57. Até que seja instituído o ato a que se refere o § 6º do art. 56 desta Lei e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, todos os servidores que fizerem jus à GDASUSEP deverão percebê-la em valor correspondente ao último percentual recebido a título de Gratificação de Desempenho de Atividade de Auditoria de Seguros Privados - GDSUSEP, convertido em pontos que serão multiplicados pelo valor constante do Anexo XII desta Lei, conforme disposto no § 5º do art. 56 desta Lei.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato a que se refere o § 6º do art. 56 desta Lei, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º O disposto no caput deste artigo e no seu § 1º aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDASUSEP.

Art. 58. A GDASUSEP não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

Art. 59. O titular de cargo efetivo de que trata o inciso II do caput do art. 34 desta Lei e o titular de cargo de nível superior integrante do quadro suplementar a que se refere o § 5º do art. 52 desta

Lei, em exercício na Susep, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDASUSEP da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1, ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no § 5º do art. 56 desta Lei; e

II - os investidos em cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4, ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 60. O titular de cargo efetivo de que trata o inciso II do caput do art. 34 desta Lei e o titular de cargo de nível superior integrante do quadro suplementar a que se refere o § 5º do art. 52 desta Lei, quando não se encontrar em exercício na Susep, somente fará jus à GDASUSEP nas seguintes situações:

I - requisições previstas em lei para órgãos e entidades da União;

II - cessões para o Ministério da Fazenda ou para entidades a ele vinculadas, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício na Susep;

III - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;

IV - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal; e

V - cessões para o exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, Distrito Federal e Municípios, e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados.

§ 1º Nas situações referidas nos incisos I e II do caput deste artigo, o servidor perceberá a GDASUSEP calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício na Susep.

§ 2º Nas situações referidas nos incisos III, IV e V do caput deste artigo, o servidor perceberá a GDASUSEP calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º A avaliação institucional referida neste artigo será a da Susep.

Art. 61. O servidor ativo beneficiário da GDASUSEP que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo dessa parcela será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade da Susep.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e a servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 62. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus a GDASUSEP continuará a percebê-la em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 63. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDASUSEP em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 1º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos casos de cessão.

§ 2º Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outro afastamento sem direito à percepção da GDASUSEP, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Art. 64. Para fins de incorporação da GDASUSEP aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias concedidas e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a gratificação será correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão; e

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

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

b) aos demais casos aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

Art. 65. Aos titulares dos cargos integrantes da Carreira de Analista Técnico da Susep aplica-se o regime de dedicação exclusiva, com impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, ressalvado o exercício do magistério, havendo compatibilidade de horários.

Parágrafo único. No regime de dedicação exclusiva, permitir-se-á a colaboração esporádica em assuntos de sua especialidade, devidamente autorizada pelo Presidente da Susep, para cada situação específica, observados os termos do regulamento, e a participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social.

Art. 66. Os integrantes da Carreira de Analista Técnico da Susep somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora do respectivo órgão de lotação nas seguintes situações:

I - requisições previstas em lei para órgãos e entidades da União;

II - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;

III - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal;

IV - cessões para o exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, Distrito Federal e Municípios, e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados; e

V - cessão para o exercício de cargos em comissão nos seguintes órgãos do Ministério da Fazenda:

- a) Gabinete do Ministro de Estado; e
- b) Secretaria-Executiva.

SEÇÃO VII

Do Plano de Carreiras e Cargos da Comissão de Valores Mobiliários - CVM

Art. 67. Fica estruturado o Plano de Carreiras e Cargos da Comissão de Valores Mobiliários - CVM, abrangendo os titulares de cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da CVM, de que trata o art. 3º da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e a Lei nº 9.015, de 30 de março de 1995, composto pelas seguintes Carreiras e cargos:

I - de nível superior:

- a) Carreira de Analista da CVM, composta pelos cargos de Analista da CVM; e
- b) Carreira de Inspetor da CVM, composta pelos cargos de Inspetor da CVM;

II - de nível intermediário, cargos de Agente Executivo da CVM e de Auxiliar de Serviços Gerais do Quadro de Pessoal da CVM.

Parágrafo único. Os cargos a que se referem os incisos I e II do caput deste artigo são de provimento efetivo e regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 68. Os cargos de nível superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos da CVM são agrupados em classes e padrões, conforme estabelecido no Anexo XIII desta Lei.

§ 1º Os atuais cargos ocupados cujos titulares tenham observado o disposto no § 3º do art. 87 desta Lei, bem como os cargos vagos e os demais à medida que vagarem, de Analista da CVM e de Inspetor da CVM passam a integrar as Carreiras de que tratam, respectivamente, as alíneas a e b do inciso I do caput do art. 67 desta Lei.

§ 2º O disposto no § 1º deste artigo não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação ao cargo e às atribuições desenvolvidas pelos seus titulares.

§ 3º Os cargos de Auxiliar de Serviços Gerais vagos em 29 de agosto de 2008 e os que vierem a vagar são transformados em cargos de Agente Executivo.

Art. 69. As Carreiras e os cargos do Plano de Carreiras e Cargos da CVM destinam-se ao exercício das respectivas atribuições em diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, bem como ao exercício de atividades de natureza técnica, administrativa e de gestão relativas à regulação, supervisão e fiscalização dos mercados de valores mobiliários.

Art. 70. É de 40 (quarenta) horas semanais a carga horária de trabalho dos titulares dos cargos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos da CVM, ressalvadas as hipóteses amparadas em legislação específica.

Art. 71. Incumbe aos titulares dos cargos integrantes das Carreiras de Analista e de Inspetor da CVM:

I - Cargo de Analista da CVM: desenvolvimento de atividades ligadas ao controle, normatização, registro de eventos e aperfeiçoamento do mercado de valores mobiliários, elaboração de normas

de contabilidade e de auditoria; elaboração de normas contábeis e de auditoria e acompanhamento de auditores independentes; desenvolvimento e auditoria de sistemas de processamento eletrônico de dados e de racionalização de métodos, procedimentos e tratamento de informações; planejamento e controle nas áreas de administração, recursos humanos, orçamento, finanças e auditoria; e o exercício das atribuições previstas em leis e regulamentos específicos, em especial o disposto no art. 1º da Lei nº 9.015, de 30 de março de 1995; e

II - Cargo de Inspetor da CVM: fiscalização das entidades atuantes no mercado de valores mobiliários, apurando e identificando irregularidades; orientar instituições na adoção de controles e procedimentos adequados; coletar elementos para a avaliação da situação econômico-financeira das entidades fiscalizadas; instruir inquéritos instaurados pela CVM no exercício de suas competências; e o exercício das atribuições previstas em leis e regulamentos específicos, em especial o disposto no art. 1º da Lei nº 9.015, de 30 de março de 1995.

Art. 72. Sem prejuízo das atuais atribuições, é atribuição geral do cargo de Agente Executivo da CVM oferecer suporte especializado às atividades decorrentes das atribuições definidas no art. 71 desta Lei.

Art. 73. São requisitos para ingresso na classe inicial dos cargos de que tratam as alíneas a e b do inciso I e o inciso II do art. 67 desta Lei:

I - aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

II - diploma de conclusão de ensino superior em nível de graduação, em cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação e, se for o caso, habilitação legal específica, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível superior; e

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

Art. 74. O concurso público referido no inciso I do caput do art. 73 desta Lei poderá ser organizado em uma ou mais etapas, incluindo curso de formação, quando julgado pertinente, conforme dispuser o edital de abertura do certame e observada a legislação pertinente.

Parágrafo único. O concurso público a que se refere o caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização referentes à área de formação do candidato, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

Art. 75. O desenvolvimento do servidor nas Carreiras e cargos que integram o Plano de Carreiras e Cargos da CVM ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins do disposto no caput deste artigo, progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

§ 2º Ato do Poder Executivo regulamentará os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o caput deste artigo.

Art. 76. O desenvolvimento do servidor nas Carreiras e cargos que integram o Plano de Carreiras e Cargos da CVM obedecerá às seguintes regras:

I - interstício mínimo de 12 (doze) meses entre cada progressão;

II - habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão; e

III - competência e qualificação profissional.

§ 1º O interstício para fins de progressão funcional será:

I - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II - suspenso nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 2º Enquanto não forem regulamentadas, as progressões e promoções dos titulares de cargos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos da CVM, as progressões funcionais e promoções de que trata o art. 75 desta Lei serão concedidas observando-se as normas vigentes em 28 de agosto de 2008.

§ 3º Na contagem do interstício necessário à promoção e à progressão, será aproveitado o tempo computado até 28 de agosto de 2008.

Art. 77. São pré-requisitos mínimos para promoção às classes dos cargos de nível superior do Plano de Carreiras e Cargos da CVM:

I - para a Classe B, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 160 (cento e sessenta) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 5 (cinco) anos, ambas no campo específico de atuação do cargo;

II - para a Classe C, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 240 (duzentas e quarenta) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 8 (oito) anos, ambas no campo específico de atuação do cargo; e

III - para a Classe Especial, ser detentor de certificado de conclusão de curso de especialização ou de formação específica equivalente a, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 11 (onze) anos, ambos no campo específico de atuação do cargo.

Art. 78. São pré-requisitos mínimos para promoção às classes do cargo de nível intermediário de Agente Executivo da CVM de que trata o inciso II do caput do art. 67 desta Lei:

I - para a Classe B, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 120 (cento e vinte) horas, ou diploma de conclusão de curso superior e qualificação profissional com experiência mínima de 5 (cinco) anos, ambas no campo específico de atuação de cada cargo;

II - para a Classe C, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 200 (duzentas) horas, ou diploma de conclusão de curso superior e qualificação profissional com experiência mínima de 8 (oito) anos, ambas no campo específico de atuação de cada cargo; e

III - para a Classe Especial, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 280 (duzentas e oitenta) horas, ou diploma de conclusão de curso superior e qualificação profissional com experiência mínima de 11 (onze) anos, ambas no campo específico de atuação de cada cargo.

Art. 79. São pré-requisitos mínimos para promoção às classes dos cargos de nível intermediário de Auxiliar de Serviços Gerais da CVM, de que trata o inciso II do caput do art. 67 desta Lei:

I - para a Classe B, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 40 (quarenta) horas, ou diploma de conclusão de curso superior e qualificação profissional com experiência mínima de 7 (sete) anos, ambas no campo específico de atuação de cada cargo;

II - para a Classe C, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 80 (oitenta) horas, ou diploma de conclusão de curso superior e qualificação profissional com experiência mínima de 13 (treze) anos, ambas no campo específico de atuação de cada cargo; e

III - para a Classe Especial, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 120 (cento e vinte) horas, ou diploma de conclusão de curso superior e qualificação profissional com experiência mínima de 19 (dezenove) anos, ambas no campo específico de atuação de cada cargo.

Art. 80. Cabe à CVM implementar programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento, destinado a assegurar a profissionalização dos titulares dos cargos integrantes do seu Plano de Carreiras e Cargos.

Parágrafo único. Para fins de promoção, cada evento de capacitação poderá ser computado uma única vez.

Art. 81. Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras a que se referem as alíneas a e b do inciso I do caput do art. 67 desta Lei passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

Parágrafo único. Os valores do subsídio dos titulares dos cargos a que se refere o caput deste artigo são os fixados no Anexo XIV desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 82. Estão compreendidas no subsídio e não são mais devidas aos titulares dos cargos a que se referem as alíneas a e b do inciso I do caput do art. 67 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes espécies remuneratórias:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Auditoria de Valores Mobiliários, de que trata o art. 13 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; e

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

Parágrafo único. Considerando o disposto no art. 81 desta Lei, os titulares dos cargos nele referidos não fazem jus à percepção das seguintes vantagens remuneratórias:

I - Retribuição Variável da Comissão de Valores Mobiliários, de que trata a Lei nº 9.015, de 30 de março de 1995; e

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

Art. 83. Além das parcelas e vantagens de que trata o art. 82 desta Lei, não são devidas aos titulares dos cargos a que se referem as alíneas a e b do inciso I do caput do art. 67 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes parcelas:

I - vantagens pessoais e Vantagens Pessoais Nominalmente Identificadas - VPNI, de qualquer origem e natureza;

II - diferenças individuais e resíduos, de qualquer origem e natureza;

III - valores incorporados à remuneração decorrentes do exercício de função de direção, chefia ou assessoramento ou de cargo de provimento em comissão;

IV - valores incorporados à remuneração referentes a quintos ou décimos;

V - valores incorporados à remuneração a título de adicional por tempo de serviço;

VI - vantagens incorporadas aos proventos ou pensões por força dos arts. 180 e 184 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e dos arts. 192 e 193 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VII - abonos;

VIII - valores pagos a título de representação;

IX - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

X - adicional noturno;

XI - adicional pela prestação de serviço extraordinário; e

XII - outras gratificações e adicionais, de qualquer origem e natureza, que não estejam explicitamente mencionados no art. 85 desta Lei.

Art. 84. Os servidores integrantes das Carreiras de que tratam as alíneas *a* e *b* do inciso I do caput do art. 67 desta Lei não poderão perceber cumulativamente com o subsídio quaisquer valores ou vantagens incorporadas à remuneração por decisão administrativa, judicial ou extensão administrativa de decisão judicial, de natureza geral ou individual, ainda que decorrentes de sentença judicial transitada em julgado.

Art. 85. O subsídio dos integrantes das Carreiras de que tratam as alíneas *a* e *b* do inciso I do caput do art. 67 desta Lei não exclui o direito à percepção, nos termos da legislação e regulamentação específica, de:

I - gratificação natalina;

II - adicional de férias;

III - abono de permanência de que tratam o § 19 do art. 40 da Constituição Federal, o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003;

IV - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; e

V - parcelas indenizatórias previstas em lei.

Art. 86. A estrutura remuneratória dos titulares dos cargos de nível intermediário a que se refere o inciso II do caput do art. 67 desta Lei e dos cargos de nível superior que integram o quadro suplementar de que trata o § 5º do art. 87 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, terá a seguinte composição:

I - Vencimento Básico; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividades Específicas da CVM - GDECVM ou Gratificação de Desempenho de Atividades de Suporte da CVM - GDASCVM, conforme o caso.

§ 1º Os padrões de vencimento básico dos cargos referidos no caput deste artigo são os constantes do Anexo XV desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

§ 2º Os titulares dos cargos a que se refere o caput deste artigo, conforme o cargo ocupado, deixarão de fazer jus, a partir de 1º de julho de 2008, à percepção das seguintes gratificações e vantagens:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Auditoria de Valores Mobiliários - GDCVM, de que trata o art. 13 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo da Comissão de Valores Mobiliários - GDACVM, de que trata o art. 8º da Lei nº 11.094, de 13 de janeiro de 2005; e

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

Art. 87. Os servidores titulares dos cargos de níveis superior e intermediário do Quadro de Pessoal da CVM serão enquadrados nos cargos do Plano de Carreiras e Cargos da CVM, de acordo com as respectivas atribuições, os requisitos de formação profissional e a posição relativa na Tabela, nos termos do Anexo XVI desta Lei.

§ 1º É vedada a mudança do nível do cargo ocupado pelo servidor em decorrência do disposto no caput deste artigo.

§ 2º O posicionamento dos aposentados e dos pensionistas nas Tabelas remuneratórias, constantes dos Anexos XIV e XV desta Lei, será referenciado à situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 3º Serão enquadrados nas Carreiras de que tratam as alíneas *a* e *b* do inciso I do caput do art. 67 desta Lei, os cargos que tenham titulares cuja investidura haja observado as pertinentes normas constitucionais e ordinárias anteriores a 5 de outubro de 1988 e, se posterior a essa data, tenha decorrido de aprovação em concurso público.

§ 4º À CVM incumbe verificar, caso a caso, a regularidade da aplicação do disposto no § 3º deste artigo, quanto aos enquadramentos efetivados.

§ 5º Os cargos efetivos de nível superior do Quadro de Pessoal da CVM que não foram transpostos para as Carreiras de que tratam as alíneas *a* e *b* do inciso I do caput do art. 67 desta Lei comporão quadro suplementar em extinção.

§ 6º O quadro suplementar a que se refere o § 5º inclui-se no Plano de Carreiras e Cargos da CVM.

Art. 88. A aplicação das disposições desta Lei 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 Lei, eventual diferença será paga:

I - aos servidores integrantes das Carreiras de que tratam as alíneas *a* e *b* do inciso I do caput do art. 67 desta Lei, a título de parcela complementar de subsídio, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo ou na Carreira por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos e das Carreiras ou das remunerações previstas nesta Lei, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza, bem como da implantação dos valores constantes do Anexo XIV desta Lei; e

II - aos servidores de que tratam o inciso II do caput do art. 67 e o § 5º do art. 87 desta Lei, a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos ou das remunerações previstas

nesta Lei, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza, bem como da implantação dos valores constantes do Anexo XV desta Lei.

§ 2º A parcela complementar de subsídio e a vantagem pessoal nominalmente identificada referidas nos incisos I e II do § 1º deste artigo estarão sujeitas exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 89. Aplica-se às aposentadorias concedidas aos servidores integrantes do Plano de Carreiras e Cargos da CVM, de que tratam o art. 67 desta Lei e o § 5º do art. 87 desta Lei e às pensões, ressalvadas as aposentadorias e pensões reguladas pelos arts. 1º e 2º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, no que couber, o disposto nesta Lei em relação aos servidores que se encontram em atividade.

Art. 90. Ficam instituídas as seguintes gratificações, a serem percebidas pelos servidores que a elas fazem jus quando em exercício de atividades na CVM:

I - Gratificação de Desempenho de Atividades Específicas da CVM - GDECVM, devida exclusivamente aos servidores de nível intermediário titulares dos cargos de Agente Executivo de que trata o inciso II do caput do art. 67 e aos servidores de nível superior de que trata o § 5º do art. 87 desta Lei, do Quadro de Pessoal da CVM, quando em exercício de atividades nas unidades da CVM; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividades de Suporte da CVM - GDASCVM, devida exclusivamente aos servidores de nível intermediário titulares dos cargos de Auxiliar de Serviços Gerais de que trata o inciso II do caput do art. 67 desta Lei.

Art. 91. A GDECVM e a GDASCVM serão atribuídas em função do alcance de metas de desempenho individual do servidor e de desempenho institucional da CVM.

§ 1º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

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

§ 3º A GDECVM e a GDASCVM serão pagas com observância dos seguintes limites:

I - máximo, 100 (cem) pontos por servidor; e

II - mínimo, 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo XVII desta Lei.

§ 4º Considerando o disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo, a pontuação referente à GDECVM e à GDASCVM terá a seguinte distribuição:

I - até 20 (vinte) pontos de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 5º Os valores a serem pagos a título de GDECVM ou GDASCVM serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo XVII desta Lei, observada a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 6º Os critérios e procedimentos gerais de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDECVM e da GDASCVM serão estabelecidos em ato do Poder Executivo, observada a legislação vigente.

§ 7º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDECVM e da GDASCVM serão estabelecidos em ato do Presidente da CVM, observada a legislação vigente.

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do Ministro de Estado da Fazenda, observada a legislação vigente.

Art. 92. Até que seja instituído o ato a que se refere o § 6º do art. 91 desta Lei e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, todos os servidores que fizerem jus à GDECVM ou GDASCVM deverão percebê-la em valor correspondente ao último percentual recebido a título de Gratificação de Desempenho de Atividade de Auditoria de Valores Mobiliários - GDCVM ou Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo da Comissão de Valores Mobiliários - GDACVM, convertido em pontos que serão multiplicados pelo valor constante do Anexo XVII desta Lei, conforme disposto no § 5º do art. 91 desta Lei.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato a que se refere o § 6º do art. 91 desta Lei, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º O disposto no caput deste artigo e no seu § 1º aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDECVM ou GDASCVM.

Art. 93. A GDECVM e a GDASCVM não servirão de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

Art. 94. O titular de cargo efetivo de que trata o inciso II do art. 67 e o § 5º do art. 87 desta Lei, em exercício nas unidades da CVM, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDECVM ou GDASCVM da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no § 5º do art. 91 desta Lei; e

II - os investidos em cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 95. O titular de cargo efetivo de que tratam o inciso II do art. 67 e o § 5º do art. 87 desta Lei quando não se encontrar em exercício nas unidades da CVM somente fará jus à GDECVM ou GDASCVM nas seguintes situações:

I - requisições previstas em lei para órgãos e entidades da União;

II - cessões para o Ministério da Fazenda ou para entidades a ele vinculadas, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício na CVM;

III - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;

IV - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal; e

V - cessões para o exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, Distrito Federal e Municípios, e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados.

§ 1º Nas situações referidas nos incisos I e II do caput deste artigo, o servidor perceberá a GDECVM ou GDASCVM calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício na CVM.

§ 2º Nas situações referidas nos incisos III, IV e V do caput deste artigo, o servidor perceberá a GDECVM ou GDASCVM calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º A avaliação institucional referida neste artigo será a da CVM.

Art. 96. O servidor ativo beneficiário da GDECVM ou GDASCVM que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo desta parcela será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade da CVM.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 97. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão com manutenção do cargo efetivo o servidor que faça jus à GDECVM ou GDASCVM continuará a percebê-la em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo comissionado, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 98. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDECVM ou GDASCVM em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 1º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos casos de cessão.

§ 2º Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outro afastamento sem direito à percepção da GDECVM ou GDASCVM, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Art. 99. Para fins de incorporação da GDECVM ou GDASCVM aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias concedidas e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a gratificação será correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão; e

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

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

b) aos demais casos aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

Art. 100. Aos titulares dos cargos integrantes das Carreiras de Analista da CVM e de Inspetor da CVM aplica-se o regime de dedicação exclusiva, com o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, ressalvado o exercício do magistério, havendo compatibilidade de horários.

Parágrafo único. No regime de dedicação exclusiva permitir-se-á a colaboração esporádica em assuntos de sua especialidade, devidamente autorizada pelo Presidente da CVM, para cada situação específica, observados os termos do regulamento, e a participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social.

Art. 101. Os integrantes das Carreiras de Analista da CVM e de Inspetor da CVM somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora do respectivo órgão de lotação nas seguintes situações:

I - requisições previstas em lei para órgãos e entidades da União;

II - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;

III - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou de sociedade de economia mista federal;

IV - cessões para o exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, Distrito Federal e Municípios, e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados; e

V - cessão para o exercício de cargos em comissão no Gabinete do Ministro de Estado e na Secretaria-Executiva do Ministério da Fazenda.

SEÇÃO VIII

Do Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA

Art. 102. Fica estruturado o Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, composto pelas seguintes Carreiras e cargos:

I - Carreira de Planejamento e Pesquisa do Ipea, composta pelo cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa, de nível superior, com atribuições voltadas às atividades de gestão governamental, nos aspectos relativos ao planejamento, à realização de pesquisas econômicas e sociais e à avaliação de ações governamentais para subsidiar a formulação de políticas públicas;

II - (VETADO)

III - (VETADO)

IV - (VETADO)

V - demais cargos de nível superior e os cargos de nível intermediário integrantes do Quadro de Pessoal do Ipea.

§ 1º Os cargos a que se refere o caput deste artigo são de provimento efetivo e regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§ 2º (VETADO)

§ 3º (VETADO)

§ 4º (VETADO)

Art. 103. Os cargos de níveis superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos do Ipea são agrupados em classes e padrões, conforme estabelecido no Anexo XIX desta Lei.

§ 1º Os atuais cargos ocupados cujos titulares tenham observado o disposto no § 3º do art. 120 desta Lei, bem como os cargos vagos e os demais, à medida que vagarem, de Técnico de Planejamento e Pesquisa, Técnico de Planejamento e Gestão Pública, Auxiliar Técnico de Pesquisa e Auxiliar Técnico de Gestão passam a integrar as Carreiras de que tratam os incisos I, II, III e IV do caput do art. 102 desta Lei, respectivamente.

§ 2º O disposto no § 1º deste artigo não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação ao cargo e às atribuições desenvolvidas pelos seus titulares.

Art. 104. É de 40 (quarenta) horas semanais a carga horária de trabalho dos titulares dos cargos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do Ipea, ressalvadas as hipóteses amparadas em legislação específica.

Art. 105. São requisitos para ingresso na classe inicial dos cargos do Plano de Carreiras e Cargos do Ipea:

I - aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

II - diploma de conclusão de ensino superior em nível de graduação, em cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação e, se for o caso, habilitação legal específica, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível superior; e

III - certificado de conclusão de ensino médio ou equivalente e habilitação legal específica, quando for o caso, fornecido por instituição de ensino oficialmente autorizada, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível intermediário.

Art. 106. O concurso público referido no inciso I do caput do art. 105 desta Lei poderá ser organizado em uma ou mais etapas, incluindo curso de formação quando julgado pertinente, conforme dispuser o edital de abertura do certame e observada a legislação pertinente.

Parágrafo único. O concurso público a que se refere o caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização referentes à área de formação do candidato, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

Art. 107. O desenvolvimento do servidor nas Carreiras e cargos que integram o Plano de Carreiras e Cargos do Ipea ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins do disposto no caput deste artigo, progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

§ 2º Ato do Poder Executivo regulamentará os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o caput deste artigo.

Art. 108. O desenvolvimento do servidor nas Carreiras e nos cargos que integram o Plano de Carreiras e Cargos do Ipea obedecerá às seguintes regras:

I - interstício mínimo de 12 (doze) meses entre cada progressão;

II - habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão; e

III - competência e qualificação profissional.

§ 1º O interstício para fins de progressão funcional será:

I - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II - suspenso nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 2º Enquanto não forem regulamentadas, as progressões e promoções dos titulares de cargos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do Ipea, as progressões funcionais e promoções de que trata o art. 107 desta Lei serão concedidas observando-se as normas vigentes em 28 de agosto de 2008.

§ 3º Na contagem do interstício necessário à promoção e à progressão, será aproveitado o tempo computado até 28 de agosto de 2008.

Art. 109. São pré-requisitos mínimos para promoção às classes dos cargos de nível superior de Técnico de Planejamento e Pesquisa e de Planejamento e Gestão Pública referidos nos incisos I e II do caput do art. 102 desta Lei:

I - para a Classe B, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 5 (cinco) anos, ambas no campo específico de atuação do cargo;

II - para a Classe C, ter o grau de Mestre e qualificação profissional com experiência mínima de 8 (oito) anos, ambos no campo específico de atuação do cargo ou possuir a qualificação profissional com experiência mínima de 11 (onze) anos no campo específico de atuação do cargo; e

III - para a Classe Especial, ter o título de Doutor e qualificação profissional com experiência mínima de 11 (onze) anos, ambos no campo específico de atuação do cargo ou qualificação profissional com experiência mínima de 14 (quatorze) anos no campo específico de atuação do cargo.

Art. 110. São pré-requisitos mínimos para promoção às classes dos demais cargos de nível superior do Quadro de Pessoal do Ipea, referidos no inciso V do caput do art. 102 desta Lei:

I - para a Classe B, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 160 (cento e sessenta) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 5 (cinco) anos, ambas no campo específico de atuação do cargo;

II - para a Classe C, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 240 (duzentas e quarenta) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 8 (oito) anos, ambas no campo específico de atuação do cargo; e

III - para a Classe Especial, ser detentor de certificado de conclusão de curso de especialização ou de formação específica equivalente a, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, e qualificação

profissional com experiência mínima de 11 (onze) anos, ambos no campo específico de atuação do cargo.

Art. 111. (VETADO)

Art. 112. São pré-requisitos mínimos para promoção às classes dos demais cargos de nível intermediário do Quadro de Pessoal do Ipea:

I - para a Classe B, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 40 (quarenta) horas, ou diploma de conclusão de curso superior e qualificação profissional com experiência mínima de 5 (cinco) anos, ambas no campo específico de atuação de cada cargo;

II - para a Classe C, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 80 (oitenta) horas, ou diploma de conclusão de curso superior e qualificação profissional com experiência mínima de 8 (oito) anos, ambas no campo específico de atuação de cada cargo; e

III - para a Classe Especial, possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 120 (cento e vinte) horas, ou diploma de conclusão de curso superior e qualificação profissional com experiência mínima de 11 (onze) anos, ambas no campo específico de atuação de cada cargo.

Art. 113. Cabe ao Ipea implementar programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento, destinado a assegurar a profissionalização dos titulares dos cargos integrantes do seu Plano de Carreiras e Cargos.

Parágrafo único. Para fins de promoção, cada evento de capacitação poderá ser computado uma única vez.

Art. 114. Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras de que tratam os incisos I, II, III e IV do caput do art. 102 desta Lei passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

Parágrafo único. Os valores do subsídio dos titulares dos cargos a que se refere o caput deste artigo são os fixados no Anexo XX desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 115. Estão compreendidas no subsídio e não são mais devidas aos titulares dos cargos a que se referem os incisos I, II, III e IV do caput do art. 102 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes espécies remuneratórias:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão - GCG, de que trata o art. 8º da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; e

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

Parágrafo único. Considerando o disposto no art. 114 desta Lei, os titulares dos cargos nele referidos não fazem jus à percepção das seguintes vantagens remuneratórias:

I - Gratificação de Desempenho e Produtividade - GDP, de que trata o art. 1º da Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998; e

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

Art. 116. Além das parcelas e vantagens de que trata o art. 115 desta Lei, não são devidas aos titulares dos cargos a que se referem os incisos I, II, III e IV do caput do art. 102 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes parcelas:

I - vantagens pessoais e Vantagens Pessoais Nominalmente Identificadas - VPNI, de qualquer origem e natureza;

II - diferenças individuais e resíduos, de qualquer origem e natureza;

III - valores incorporados à remuneração decorrentes do exercício de função de direção, chefia ou assessoramento ou de cargo de provimento em comissão;

IV - valores incorporados à remuneração referentes a quintos ou décimos;

V - valores incorporados à remuneração a título de adicional por tempo de serviço;

VI - vantagens incorporadas aos proventos ou pensões por força dos arts. 180 e 184 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e dos arts. 192 e 193 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VII - abonos;

VIII - valores pagos a título de representação;

IX - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

X - adicional noturno;

XI - adicional pela prestação de serviço extraordinário; e

XII - outras gratificações e adicionais, de qualquer origem e natureza, que não estejam explicitamente mencionados no art. 118 desta Lei.

Art. 117. Os servidores integrantes das Carreiras de que tratam os incisos I, II, III e IV do caput do art. 102 desta Lei não poderão perceber cumulativamente com o subsídio quaisquer valores ou vantagens incorporadas à remuneração por decisão administrativa, judicial ou extensão administrativa de decisão judicial, de natureza geral ou individual, ainda que decorrentes de sentença judicial transitada em julgado.

Art. 118. O subsídio dos integrantes das Carreiras de que tratam os incisos I, II, III e IV do caput do art. 102 desta Lei não exclui o direito à percepção, nos termos da legislação e regulamentação específica, de:

I - gratificação natalina;

II - adicional de férias;

III - abono de permanência de que tratam o § 19 do art. 40 da Constituição Federal, o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003;

IV - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; e

V - parcelas indenizatórias previstas em lei.

Art. 119. A estrutura remuneratória dos titulares dos cargos de níveis superior e intermediário a que se refere o inciso V do caput do art. 102 desta Lei e dos cargos de nível superior integrantes

do quadro suplementar a que se refere o § 5º do art. 120 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, terá a seguinte composição:

I - Vencimento Básico; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividades Específicas do Ipea - GDAIPEA.

§ 1º Os padrões de vencimento básico dos cargos referidos no caput deste artigo são os constantes do Anexo XXI, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

§ 2º Os titulares dos cargos a que se refere o caput deste artigo não farão jus, a partir de 1º de julho de 2008, à percepção das seguintes gratificações e vantagens:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão - GCG, de que trata o art. 8º da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; e

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

Art. 120. Os servidores titulares dos cargos de níveis superior e intermediário do Quadro de Pessoal do Ipea serão enquadrados nos cargos do Plano de Carreiras e Cargos do Ipea, de acordo com as respectivas atribuições, com os requisitos de formação profissional e com a posição relativa na Tabela, nos termos do Anexo XIX desta Lei.

§ 1º É vedada a mudança do nível do cargo ocupado pelo servidor em decorrência do disposto no caput deste artigo.

§ 2º O posicionamento dos aposentados e dos pensionistas nas tabelas remuneratórias constantes dos Anexos XX e XXI desta Lei será referenciado à situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 3º Serão enquadrados nas Carreiras de que tratam os incisos I, II, III e IV do caput do art. 102 desta Lei os cargos de Técnico de Planejamento e Pesquisa, Técnico de Planejamento e Gestão Pública, Auxiliar Técnico de Pesquisa e Auxiliar Técnico de Gestão, que tenham titulares cuja investidura haja observado as pertinentes normas constitucionais e ordinárias anteriores a 5 de outubro de 1988 e, se posterior a essa data, tenha decorrido de aprovação em concurso público.

§ 4º Ao Ipea incumbe verificar, caso a caso, a regularidade da aplicação do disposto no § 3º deste artigo quanto aos enquadramentos efetivados.

§ 5º Os cargos efetivos de nível superior do Quadro de Pessoal do Ipea que não foram transpostos para as Carreiras de que tratam os incisos I e II do caput do art. 102 desta Lei, comporão quadro suplementar em extinção.

§ 6º O quadro suplementar a que se refere o § 5º deste artigo inclui-se no Plano de Carreiras e Cargos do Ipea.

Art. 121. A aplicação das disposições desta Lei 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 Lei, eventual diferença será paga:

I - aos servidores integrantes das Carreiras de que tratam os incisos I, II, III e IV do caput do art. 102 desta Lei, a título de parcela complementar de subsídio, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo ou na Carreira por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos e das

Carreiras ou das remunerações previstas nesta Lei, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza, bem como da implantação dos valores constantes do Anexo XX desta Lei; e

II - aos servidores de que trata o inciso V do caput do art. 102 desta Lei, a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos ou das remunerações previstas nesta Lei, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza, bem como da implantação dos valores constantes do Anexo XXI desta Lei.

§ 2º A parcela complementar de subsídio e a vantagem pessoal nominalmente identificada referidas nos incisos I e II do § 1º deste artigo estarão sujeitas exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 122. Aplica-se às aposentadorias concedidas aos servidores integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do Ipea, de que trata o art. 102 e às pensões, ressalvadas as aposentadorias e pensões reguladas pelos arts. 1º e 2º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, no que couber, o disposto nesta Lei em relação aos servidores integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do Ipea que se encontram em atividade.

Art. 123. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades Específicas do Ipea - GDAIPEA, devida exclusivamente aos titulares de cargos de níveis superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos do Ipea, de que trata o inciso V do caput do art. 102 desta Lei e o § 5º do art. 120 desta Lei, quando em exercício de atividades no Ipea.

Art. 124. A GDAIPEA será atribuída em função do alcance de metas de desempenho individual do servidor e de desempenho institucional do Ipea.

§ 1º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

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

§ 3º A GDAIPEA será paga com observância dos seguintes limites:

I - máximo, 100 (cem) pontos por servidor; e

II - mínimo, 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo XXII desta Lei.

§ 4º Considerando o disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo, a pontuação referente à GDAIPEA terá a seguinte distribuição:

I - até 20 (vinte) pontos de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 5º Os valores a serem pagos a título de GDAIPEA serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo XXII desta Lei, observada a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 6º Os critérios e procedimentos gerais de avaliação de desempenho individual e institucional da GDAIPEA serão estabelecidos em ato do Poder Executivo, observada a legislação vigente.

§ 7º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional da GDAIPEA serão estabelecidos em ato do Presidente do Ipea, observada a legislação vigente.

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, observada a legislação vigente.

Art. 125. Até que seja instituído o ato a que se refere o § 6º do art. 124 desta Lei e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, todos os servidores que fizerem jus à GDAIPEA deverão percebê-la em valor correspondente ao último percentual recebido a título de Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão - GCG, convertido em pontos que serão multiplicados pelo valor constante do Anexo XXII desta Lei, conforme disposto no § 5º do art. 124 desta Lei.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato a que se refere o § 6º do art. 124 desta Lei, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º O disposto no caput e no § 1º deste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDAIPEA.

Art. 126. A GDAIPEA não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

Art. 127. O titular de cargo efetivo de que tratam o inciso V do art. 102 e o § 5º do art. 120 desta Lei, em exercício no Ipea, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAIPEA da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no § 5º do art. 124 desta Lei; e

II - os investidos em cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4, ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 128. O titular de cargo efetivo de que tratam o inciso V do caput do art. 102 e o § 5º do art. 120 desta Lei, quando não se encontrar em exercício no Ipea, somente fará jus à GDAIPEA nas situações definidas no art. 1º da Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, e, ainda, nas seguintes:

I - requisições previstas em lei para órgãos e entidades da União;

II - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;

III - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal; e

IV - cessões para o exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, do Distrito Federal

e dos Municípios, e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados.

§ 1º Na situação referida no inciso I do caput deste artigo, o servidor perceberá a GDAIPEA calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no Ipea.

§ 2º Nas situações referidas nos incisos II, III e IV do caput deste artigo, o servidor perceberá a GDAIPEA calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º A avaliação institucional referida neste artigo será a do Ipea.

Art. 129. O servidor ativo beneficiário da GDAIPEA que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo desta parcela será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade do Ipea.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 130. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDAIPEA continuará a percebê-la em valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 131. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDAIPEA em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 1º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos casos de cessão.

§ 2º Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GDAIPEA no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Art. 132. Para fins de incorporação da GDAIPEA aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias concedidas e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a gratificação será correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão; e

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

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

b) aos demais casos aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

Art. 133. Aos titulares dos cargos integrantes das Carreiras de Planejamento e Pesquisa, Planejamento e Gestão Pública, Auxílio à Pesquisa e Auxílio à Gestão, do Ipea aplica-se o regime de dedicação exclusiva, com o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública

ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, ressalvado o exercício do magistério, havendo compatibilidade de horários.

Parágrafo único. No regime de dedicação exclusiva, permitir-se-á a colaboração esporádica em assuntos de sua especialidade, devidamente autorizada pelo Presidente do Ipea, para cada situação específica, observados os termos do regulamento, e a participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social.

Art. 134. Os integrantes das Carreiras de Planejamento e Pesquisa, Planejamento e Gestão Pública, Auxílio à Pesquisa e Auxílio à Gestão, do Ipea somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora do respectivo órgão de lotação nas situações definidas no art. 1º da Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, e, ainda, nas seguintes:

I - requisições previstas em lei para órgãos e entidades da União;

II - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;

III - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal; e

IV - cessões para o exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados.

SEÇÃO IX

Do Cargo de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500

Art. 135. A estrutura remuneratória dos titulares do cargo de provimento efetivo de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, de que trata a Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, será composta de:

I - Vencimento Básico; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Planejamento - GDATP.

Art. 136. A partir de 29 de agosto de 2008, os titulares dos cargos de que trata o art. 135 deixam de fazer jus à percepção das seguintes vantagens:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão - GCG, de que trata o art. 8º da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; e

II - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº [10.698](file:///G:\Consultoria\2008\LEIS\2003\L10.698.htm), de 2 de julho de 2003.

Art. 137. O valor do Vencimento Básico dos titulares do cargo a que se refere o art. 135 desta Lei é o estabelecido no Anexo XXIII desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 138. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Planejamento - GDATP, devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo de que trata o art. 135 desta Lei.

Art. 139. A GDATP será atribuída em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do órgão de lotação do servidor.

§ 1º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, para o alcance das metas de desempenho institucional.

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

Art. 140. A GDATP será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo XXIV desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 141. A pontuação referente à GDATP será assim distribuída:

I - até 20 (vinte) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 142. Os critérios e procedimentos gerais de avaliação individual e institucional e de concessão da GDATP serão estabelecidos em ato do Poder Executivo.

§ 1º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação individual e institucional serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do titular do órgão de lotação, ou do órgão ao qual se vincula a entidade de lotação do servidor titular do cargo a que se refere o art. 135 desta Lei.

Art. 143. Os valores a serem pagos a título de GDATP serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo XXIV desta Lei, observada a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 144. Até que sejam publicados os atos a que se refere o art. 142 desta Lei e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, todos os servidores que fizerem jus à GDATP deverão percebê-la em valor correspondente ao último percentual recebido a título de GCG, convertido em pontos que serão multiplicados pelo valor constante do Anexo XXIV desta Lei, conforme disposto no art. 143 desta Lei.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato a que se refere o art. 142 desta Lei, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º O disposto no caput deste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados e funções de confiança que fazem jus à GDATP.

Art. 145. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor

continuará percebendo a GDATP correspondente ao último percentual obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 1º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos casos de cessão.

§ 2º Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GDATP no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Art. 146. O titular de cargo efetivo de que trata o art. 135 desta Lei, em exercício no órgão ou entidade de lotação, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDATP da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 143 desta Lei; e

II - os investidos em cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 147. O titular de cargo efetivo de que trata o art. 135 desta Lei quando não se encontrar em exercício no órgão ou entidade de lotação, no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão ou nos órgãos e nas unidades dos Sistemas de Planejamento e Orçamento, de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal e de Controle Interno do Poder Executivo Federal somente fará jus à GDATP nas seguintes situações:

I - requisições previstas em lei para órgãos e entidades da União;

II - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;

III - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal; e

IV - cessões para o exercício dos cargos de Secretário de Estado, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e de dirigente máximo de entidade da administração pública desses entes federados.

§ 1º Na situação referida no inciso I do caput deste artigo, o servidor perceberá a GDATP calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de lotação.

§ 2º Nas situações referidas nos incisos II, III e IV do caput deste artigo, o servidor perceberá a GDATP calculada com base no resultado da avaliação institucional do órgão ou entidade de lotação, no período.

Art. 148. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDATP continuará a percebê-la em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 149. O servidor ativo beneficiário da GDATP que obtiver pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação destinada à avaliação de desempenho individual será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 150. A GDATP não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 151. A aplicação das disposições relativas à estrutura remuneratória dos titulares dos cargos de que trata o art. 135 desta Lei 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 Seção, eventual diferença será paga aos servidores de que trata o art. 135 desta Lei, a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos ou das remunerações previstas nesta Lei, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza, bem como da implantação dos valores constantes dos Anexos XXIII e XXIV desta Lei.

§ 2º A VPNI de que trata o § 1º deste artigo estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 152. Para fins de incorporação da GDATP aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDATP será, a partir de 1º de julho de 2008, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo do respectivo nível; e

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

a) quando aos servidores que lhes deram origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante do inciso I do caput deste artigo; e

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

SEÇÃO X

Da Carreira Policial Civil dos Extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima

Art. 153. O Anexo VI da Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar na forma do Anexo XXV desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

CAPÍTULO II

DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA - SIDECA

Art. 154. O desenvolvimento na Carreira dos titulares dos cargos que integram as Carreiras a seguir se dará por progressão e promoção, em virtude do mérito de seus integrantes e do desempenho no exercício das respectivas atribuições:

I - Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e Analista Tributário da Receita Federal do Brasil, da Carreira Auditoria da Receita Federal do Brasil;

II - Auditor-Fiscal do Trabalho da Carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho;

III - Analista do Banco Central do Brasil e Técnico do Banco Central do Brasil, da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil;

IV - Analista de Finanças e Controle e Técnico de Finanças e Controle, da Carreira de Finanças e Controle;

V - Analista de Planejamento e Orçamento e Técnico de Planejamento e Orçamento, da Carreira de Planejamento e Orçamento;

VI - Analista de Comércio Exterior da Carreira de Analista de Comércio Exterior;

VII - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental;

VIII - Analista Técnico da Susep da Carreira de Analista Técnico da Susep;

IX - Analista da CVM da Carreira de Analista da CVM;

X - Inspetor da CVM da Carreira de Inspetor da CVM;

XI - Técnico de Planejamento e Pesquisa, da Carreira de Planejamento e Pesquisa;

XII - (VETADO)

XIII - (VETADO)

XIV - (VETADO)

§ 1º Para os fins do disposto neste Capítulo, progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

§ 2º A participação, com aproveitamento, em programas e cursos de aperfeiçoamento ministrados por escola de governo constituirá requisito obrigatório para a promoção nas Carreiras de que tratam os incisos I a XIV do caput deste artigo.

Art. 155. Para fins de progressão, serão considerados os resultados da avaliação de desempenho individual do servidor.

§ 1º Ato do Poder Executivo determinará o percentual obtido na avaliação de desempenho individual:

I - a partir do qual o servidor poderá progredir com 12 (doze) meses de efetivo exercício no padrão em que se encontrar; e

II - abaixo do qual o interstício mínimo para progressão será de pelo menos 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no padrão em que se encontrar.

§ 2º A obtenção de percentual situado entre os limites referidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo fará com que o servidor possa progredir, desde que cumprido o interstício mínimo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no padrão em que se encontrar.

Art. 156. Para fins de promoção, será estruturado o Sistema de Desenvolvimento na Carreira - SÍDEC, baseado no acúmulo de pontos a serem atribuídos ao servidor em virtude dos seguintes fatores:

- I - resultados obtidos em avaliação de desempenho individual;
- II - frequência e aproveitamento em atividades de capacitação;
- III - titulação;
- IV - ocupação de funções de confiança, cargos em comissão ou designação para coordenação de equipe ou unidade;
- V - tempo de efetivo exercício no cargo;
- VI - produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor;
- VII - exercício em unidades de lotação prioritárias; e
- VIII - participação regular como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação do órgão.

§ 1º Além dos fatores enumerados nos incisos I a VIII do caput deste artigo, outros fatores poderão ser estabelecidos, na forma do regulamento, considerando projetos e atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas das Carreiras ou cargos.

§ 2º Ato do Poder Executivo definirá o peso de cada um dos fatores, os critérios de sua aplicação e a forma de cálculo do resultado final.

Art. 157. O quantitativo de cargos por classe das Carreiras de que trata o art. 154 desta Lei, observado o total de cada cargo da Carreira, obedecerá aos seguintes limites:

- I - para as Carreiras de que tratam os incisos I e II do caput do art. 154 desta Lei:
 - a) 45% (quarenta e cinco por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe A;
 - b) até 35% (trinta e cinco por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe B; e
 - c) até 20% (vinte por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe Especial; e
- II - para as Carreiras de que tratam os incisos III a XIV do caput do art. 154 desta Lei:
 - a) 30% (trinta por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe A;
 - b) até 27% (vinte e sete por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe B;
 - c) até 23% (vinte e três por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe C; e
 - d) até 20% (vinte por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe Especial.

§ 1º Para fins do cálculo do total de vagas disponíveis por classe para promoção, o quantitativo de cargos cujos titulares estejam posicionados na classe há mais de 10 (dez) anos será somado às vagas existentes, observado o limite de cada classe conforme estabelecido nas alíneas a, b e c do inciso I e a, b, c e d do inciso II do caput deste artigo.

§ 2º O titular de cargo integrante das Carreiras de que trata o art. 154 desta Lei que permanecer por mais de 15 (quinze) anos posicionado em uma mesma classe, desde que tenha obtido, durante pelo menos 2/3 (dois terços) do período de permanência na classe, percentual na avaliação de desempenho individual suficiente para progressão com 12 (doze) meses de efetivo exercício, será automaticamente promovido à classe subsequente.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo não se aplica à promoção para a classe Especial.

§ 4º Os limites estabelecidos nas alíneas *a* e *c* do inciso I e *a* e *d* do inciso II do caput deste artigo poderão ser aumentados para 60% (sessenta por cento) e 25% (vinte e cinco por cento), respectivamente, até 31 de agosto de 2013, visando a permitir maior alocação de vagas nas classes iniciais e o ajuste gradual do quadro de distribuição de cargos por classe existente em 28 de agosto de 2008.

Art. 158. Enquanto não for publicado o ato a que se referem o § 1º do art. 155 e o § 2º do art. 156 desta Lei, as progressões e promoções dos titulares dos cargos que integram as Carreiras referidas no art. 154 desta Lei serão concedidas observando-se as normas vigentes em 28 de agosto de 2008.

Art. 159. O índice de pontuação do servidor no SÍDEC poderá ser usado como critério de preferência em:

- I - concurso de remoção;
- II - custeio e liberação para curso de longa duração;
- III - seleção pública para função de confiança; e
- IV - premiação por desempenho destacado.

Parágrafo único. Ato do Poder Executivo definirá em que casos será utilizado o índice de pontos do SÍDEC e a forma de sua aplicação.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 160. Não são cumulativos os valores eventualmente percebidos pelos servidores ativos ou aposentados ou pelos pensionistas abrangidos por esta Lei com base na legislação vigente em 28 de agosto de 2008 com os valores decorrentes da aplicação desta Lei aos vencimentos ou subsídio ou proventos de aposentadoria ou pensão.

§ 1º Observado o disposto no caput deste artigo, os valores eventualmente percebidos pelo servidor ou pensionista a título de vencimentos, subsídio ou proventos da aposentadoria ou pensões, de 1º de julho de 2008 até 28 de agosto de 2008 deverão ser deduzidos dos valores devidos a partir de 1º de julho de 2008, conforme a Carreira ou plano de Carreiras e cargos a que pertença o servidor ou o instituidor da pensão.

§ 2º Para fins do disposto neste artigo, os vencimentos compreendem a soma do vencimento básico com as vantagens permanentes relativas ao cargo, conforme disposto na Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994 e, ainda, as seguintes parcelas:

- I - vantagens pessoais e Vantagens Pessoais Nominalmente Identificadas - VPNI, de qualquer origem e natureza;
- II - diferenças individuais e resíduos, de qualquer origem e natureza;

III - valores incorporados à remuneração decorrentes do exercício de função de direção, chefia ou assessoramento ou de cargo de provimento em comissão;

IV - valores incorporados à remuneração referentes a quintos ou décimos;

V - valores incorporados à remuneração a título de adicional por tempo de serviço;

VI - vantagens incorporadas aos proventos ou pensões por força dos arts. 180 e 184 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e dos arts. 192 e 193 da Lei nº 8.112, de 11 dezembro de 1990;

VII - abonos;

VIII - valores pagos a título de representação;

IX - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

X - adicional noturno;

XI - adicional pela prestação de serviço extraordinário;

XII - outras gratificações adicionais, ou parcelas remuneratórias complementares de qualquer origem ou natureza; e

XIII - valores ou vantagens incorporadas à remuneração por decisão administrativa, judicial ou extensão administrativa de decisão judicial, de natureza geral ou individual, ainda que decorrentes de sentença judicial transitada em julgado.

Art. 161. As limitações a cessões veiculadas nesta Lei não implicam revogação de normas específicas no que elas forem mais restritivas.

Art. 162. Os servidores que em 28 de agosto de 2008 se encontravam cedidos, em conformidade com a legislação então vigente, poderão permanecer nessa condição até o final do prazo estipulado no ato de cessão e, ainda, terem a cessão renovada 1 (uma) vez pelo prazo de até 1 (um) ano.

Parágrafo único. No caso de o ato de cessão não prever prazo, será considerado como data final 31 de agosto de 2009.

Art. 163. As limitações ao exercício de outras atividades pelos servidores, constantes desta Lei, não implicam afastamento de restrições constantes de outras normas.

Art. 164. São criados, para provimento gradual, no Quadro de Pessoal:

I - do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 200 (duzentos) cargos de Analista de Planejamento e Orçamento da Carreira de Planejamento e Orçamento, de que trata a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; e

II - da Defensoria Pública da União:

a) 7 (sete) cargos de Defensor Público de Categoria Especial;

b) 20 (vinte) cargos de Defensor Público de Primeira Categoria; e

c) 173 (cento e setenta e três) cargos de Defensor Público de Segunda Categoria.

Art. 165. O total de cargos de Defensor Público da Carreira de Defensor Público, a partir da data de publicação da Medida Provisória nº 440, de 29 de agosto de 2008, passa a ser de 481 (quatrocentos e oitenta e um) cargos, assim distribuídos:

I - 41 (quarenta e um) cargos de Defensor Público de Categoria Especial;

II - 76 (setenta e seis) cargos de Defensor Público de Primeira Categoria; e

III - 364 (trezentos e sessenta e quatro) cargos de Defensor Público de Segunda Categoria.

Art. 166. Ficam criados na Carreira Policial Federal de que tratam o art. 1º do Decreto-Lei nº 2.251, de 26 de fevereiro de 1985, e a Lei nº 9.266, de 15 de março de 1996:

I - 500 (quinhentos) cargos de Delegado de Polícia Federal;

II - 300 (trezentos) cargos de Perito Criminal Federal;

III - 750 (setecentos e cinquenta) cargos de Agente de Polícia Federal;

IV - 400 (quatrocentos) cargos de Escrivão de Polícia Federal; e

V - 50 (cinquenta) cargos de Papiloscopista de Polícia Federal.

Parágrafo único. (VETADO)

Art. 167. (VETADO)

Art. 168. (VETADO)

Art. 169. Ficam revogados:

I - os arts. 9º, 10 e 11-A da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998;

II - os arts. 8º, 8º-A, 9º, 10, 13, 13-A, 15 e 16 e os Anexos VII, VII-A, VIII e VIII-A da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001;

III - os arts. 7º, 8º, 15 e 21 e os Anexos IV-A, <file:///G:\Consultoria\2008\LEIS\2002\L10593.htm> e VI da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002; IV - os arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13, 14, 14-A, 15 e 16 e o Anexo II da Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004; V - os arts. 7º a 15 e o Anexo IV da Lei nº 11.094, de 13 de janeiro de 2005; VI - o art. 2º da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006; e VII - o art. 20 da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006.

Art. 170. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de dezembro de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Paulo Bernardo Silva



Programa de Fortalecimento Institucional do Ipea

Ambientação dos Novos Servidores

Fábio Ferreira Batista, DSc.
Técnico de Planejamento e Pesquisa
Coordenador-Geral
Área de Planejamento e Gestão Estratégica/Diraf/Ipea



Contexto

- O deslocamento do IPEA da estrutura do Ministério do Planejamento para o NAE/PR, órgão subordinado ao Ministro de Estado Extraordinário de Assuntos Estratégicos (responsável pelo planejamento das ações de desenvolvimento nacional de longo prazo) determina o reposicionamento estratégico da Instituição
- A busca pelo incremento da produção intelectual da Instituição, promovendo o pluralismo das ideias, a dialética e o contraste de posições
- A necessidade de se modernizar o modelo de gestão da Instituição para se criar uma base de modernização permanente e sustentável

Componentes

1

Revisão Estratégica do Ipea

Alinhamento da Visão, Missão, Diretrizes e desafios do Ipea no curto, médio e longo prazos

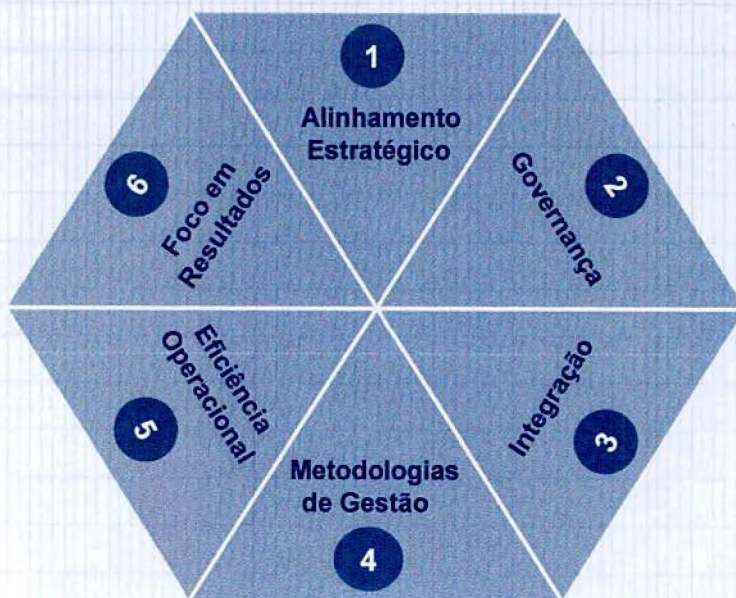
2

Modernização do Modelo de Gestão do Ipea

Diagnóstico da maturidade das dimensões organizacionais do Ipea e elaboração de plano Gradual de melhoria da gestão

Diretivas

Modernização Estruturante





Objetivos

- ✓ Institucionalizar o Planejamento Estratégico no Ipea
- ✓ Tornar efetiva a coordenação e integração das Diretorias, bem como o alinhamento de suas ações às estratégias institucionais
- ✓ Apresentar proposta de nova área voltada ao desenvolvimento organizacional, contemplando as seguintes atividades
 - Planejamento estratégico e diagnóstico do sistema de gestão
 - Análise e melhoria de processos e modelagem organizacional
 - Gestão estratégica de Tecnologia de Informação
 - Gestão do conhecimento e gerenciamento estratégico da informação
 - Gestão Estratégica de Pessoas
 - Gerenciamento estratégico de estudos/pesquisas/projetos
- ✓ Elaborar Plano de Ação para implantação gradual das ações decorrentes do Planejamento Estratégico e para melhoria gradativa da maturidade de gestão da Instituição



1

**Revisão Estratégica
do Ipea**

Alinhamento da Visão, Missão,
Desafios e Estratégias do Ipea
no curto, médio e longo prazos

Revisão Estratégica: Ciclo de Planejamento Estratégico – CPE

PREMISSAS



- ✓ Identificação dos atores (partes interessadas) que interagem com o Ipea, entendendo suas demandas e priorizando seu atendimento conforme as estratégias estabelecidas.
- ✓ O Ciclo Estratégico deverá ser realizado com eficiência e eficácia, tendo em vista que as demandas de natureza estratégica são crescentes e os recursos para debetê-las, priorizá-las e executá-las são decrescentes.
- ✓ Para ser um processo "cíclico", os órgãos devem criar suas estruturas permanentes de processos de planejamento, tornando-o não uma ação isolada no tempo, mas um processo de planejamento contínuo e com possibilidades de permanente revisão.
- ✓ Estimula a criação de Sistemas de metas específicos para o órgão, viabilizando a adoção de um modelo de **gestão por resultados**.

Revisão Estratégica: Partes interessadas

As partes interessadas podem ser agrupadas em categorias, das quais destacamos duas macrocategorias de classificação: as partes provedoras e as partes receptoras.

- Entende-se por partes provedoras aquelas cujo produto ou serviço são insumos para que o Ipea cumpra seu papel
- Já as receptoras são aquelas que se utilizam dos resultados produzidos pela Ipea para atender suas necessidades.

Provedoras para o IPEA



Receptoras do Ipea





Direcionadores Estratégicos

Visão

1. Ocupar um lugar de destaque nos processos decisórios estratégicos do Estado para o desenvolvimento brasileiro.
2. Ser reconhecido como referência nacional e internacional na área de estudos e pesquisas em desenvolvimento.

Missão

Produzir, articular e disseminar conhecimento para aperfeiçoar as políticas públicas e contribuir para o planejamento do desenvolvimento brasileiro.

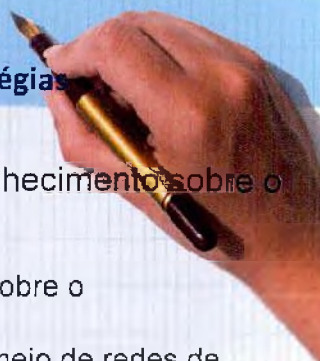
Desafios

1. Formular estratégias de desenvolvimento nacional em diálogo com atores sociais.
2. Fortalecer a integração institucional do Ipea no Governo Federal.
3. Transformar o Ipea em um indutor da Gestão Pública do Conhecimento sobre o Desenvolvimento.
4. Ampliar a participação do Ipea no debate internacional sobre desenvolvimento.
5. Promover o fortalecimento Institucional do Ipea.



Direcionadores Estratégicos – Estratégias

1. Formular estratégias de desenvolvimento nacional em diálogo com atores sociais.
 1. a) Envolver a comunidade-Ipea no debate sobre a construção de estratégias de desenvolvimento.
 1. b) Realizar seminários sobre perspectivas do desenvolvimento brasileiro.
 1. c) Proporcionar oportunidades de capacitação continuada para servidores do Ipea.
 1. d) Publicar e promover o debate sobre as Dimensões do Desenvolvimento Brasileiro.
2. Fortalecer a integração institucional do Ipea no Governo Federal.
 2. a) Participar do planejamento de longo prazo do governo federal.
 2. b) Valorizar e ampliar o acompanhamento e avaliação das políticas públicas federais na agenda de trabalho do Ipea.
 2. c) Fortalecer a integração institucional do Ipea no ciclo de gestão.
 2. d) Ampliar a inserção dos servidores do Ipea no ciclo de gestão.
 2. e) Contribuir para a elaboração de uma lei orgânica do ciclo de gestão.



Direcionadores Estratégicos - Estratégias

3. Transformar o IPEA em um indutor da Gestão Pública do Conhecimento sobre o Desenvolvimento
 3. a) Articular redes de instituições produtoras de pesquisas e estudos sobre o desenvolvimento para a disseminação e debate.
 3. b) Produzir coletivamente conhecimento sobre desenvolvimento por meio de redes de instituições.
 3. c) Contribuir para a formação de pesquisadores e gestores na discussão da temática do desenvolvimento.
 3. d) Estimular a discussão temática de aspectos centrais do desenvolvimento por meio de GTs que mobilizem pesquisadores internos e externos.
4. Ampliar a participação do Ipea no debate internacional sobre desenvolvimento
 4. a) Transformar o "Centro de Pobreza" em um centro de estudos do desenvolvimento e das relações Sul-Sul.
 4. b) Estimular e ampliar estudos sobre temas internacionais nas diretorias do Ipea.
 4. c) Transformar a DICOD em uma diretoria de pesquisa com foco no debate internacional sobre o desenvolvimento.
 4. d) Promover o debate sobre alternativas de desenvolvimento junto a redes internacionais.
 4. e) Fomentar a construção de novas redes internacionais sobre o desenvolvimento.



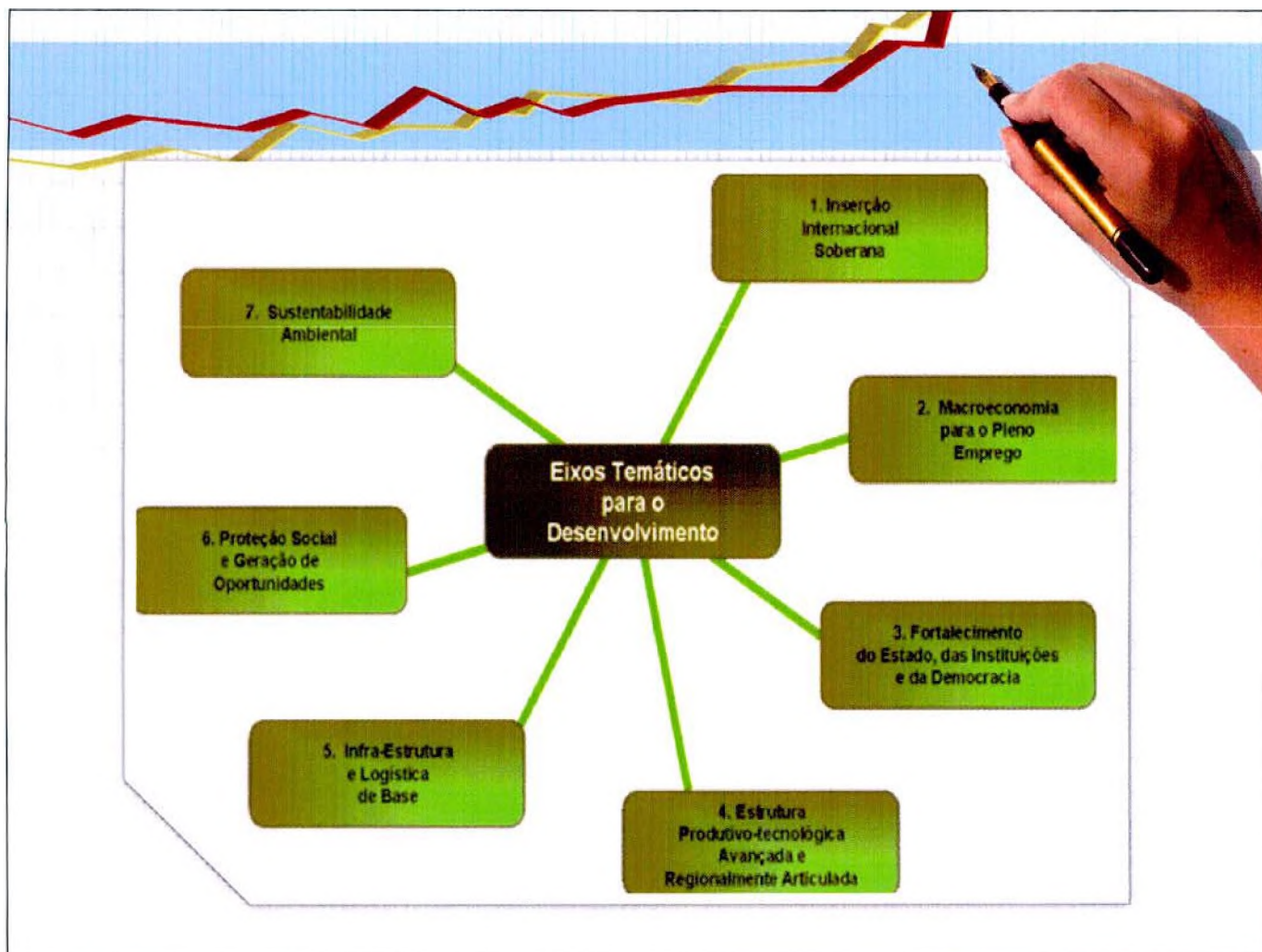
Direcionadores Estratégicos

Valores e Princípios

1. Respeito às normas que regem a atuação dos servidores públicos, notadamente código de ética e padrões de conduta.
2. Valorização do servidor do Ipea, com base na qualidade da sua atuação.
3. Estímulo à diversidade de ideias.
4. Perspectiva crítica e independente na produção de conhecimento.
5. Interdisciplinaridade na produção de conhecimento.
6. Busca permanente por metodologias e interpretações inovadoras.
7. Transparência e impessoalidade nos processos decisórios.
8. Gestão dialogada e participativa.

Formas de Atuação

1. Desenvolve e dissemina estudos e pesquisas aplicadas.
2. Realiza estudos prospectivos aplicados.
3. Subsidiar a elaboração de planos, políticas e programas governamentais.
4. Acompanha e avalia planos, políticas e programas governamentais.
5. Assessorar processos decisórios de instituições governamentais.
6. Realiza ações para a formação de quadros na gestão pública.
7. Cooperar com governos e entidades internacionais em seu campo de atuação.

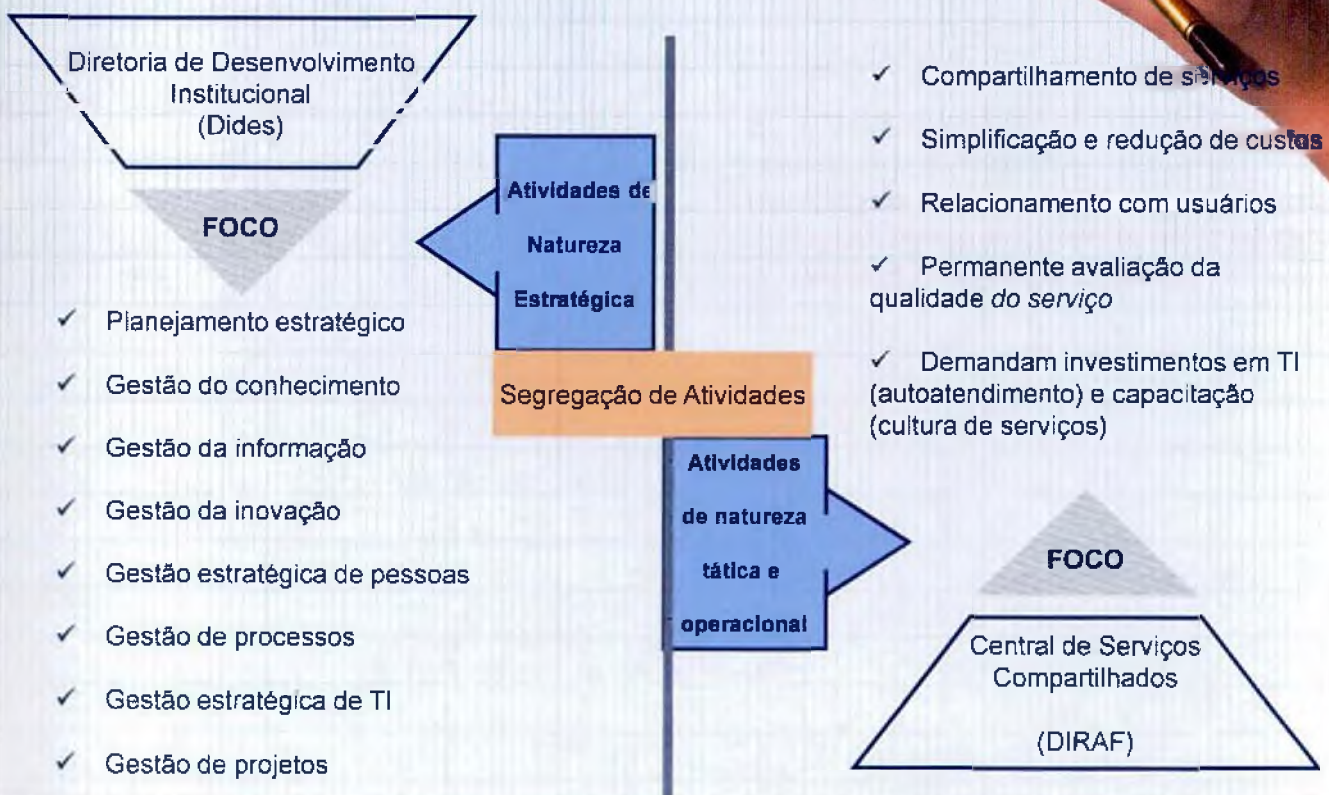


Modernização da gestão: maturidade



- ✓ Promove a sustentabilidade das iniciativas de Modernização.
- ✓ Metodologias de maturidade conferem credibilidade técnica às iniciativas de modernização da gestão.
- ✓ Permite o desenho de um plano de ação gradativo da melhoria da gestão, priorizando as ações segundo as necessidades do órgãos e os recursos disponíveis.

Modernização da gestão: criação de unidade estratégica



Modernização da gestão: sustentação das ações finalísticas



Figura 1 – Projetos do Programa de Fortalecimento Institucional

Planejamento Estratégico

- 1 CPE 2009 – CICLO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO
- 2 CPE 2010 – CICLO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO
- 3 PMO – ESCRITÓRIO DE PROJETOS
- 4 MDO – MODELAGEM ORGANIZACIONAL
- 5 PETI – PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE TI
- 6 LO – LAYOUT
- 7 SED – SEDE

Figura 1 – Projetos do Programa de Fortalecimento Institucional

Gestão de Pessoas

8 MGP – MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS

Melhoria de Processos e Ações de Tecnologia da Informação

9 SGQ – SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

10 GR – GERENCIAMENTO DA ROTINA

11 MODELO EXCELÊNCIA EM GESTÃO PÚBLICA

12 SISTEMA DE APOIO À PESQUISA

13 GESTÃO ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS

Figura 1 – Projetos do Programa de Fortalecimento Institucional

Gestão da Informação e do Conhecimento

14 GC – GESTÃO DO CONHECIMENTO

15 RCipea – REPOSITÓRIO DE CONHECIMENTOS

Gestão da Satisfação dos Clientes

16 SATISFAÇÃO DOS CLIENTES

Cidadania e Responsabilidade Social

17 PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

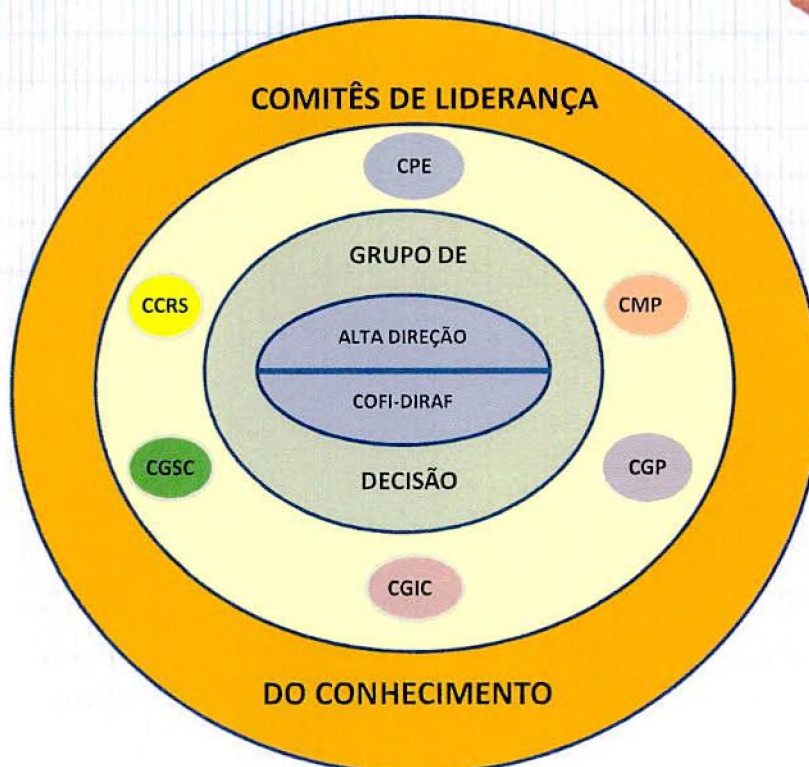
Projetos do Programa de Fortalecimento Institucional

Sustentação das ações de modernização
(Área Corporativa – Gestores técnicos)

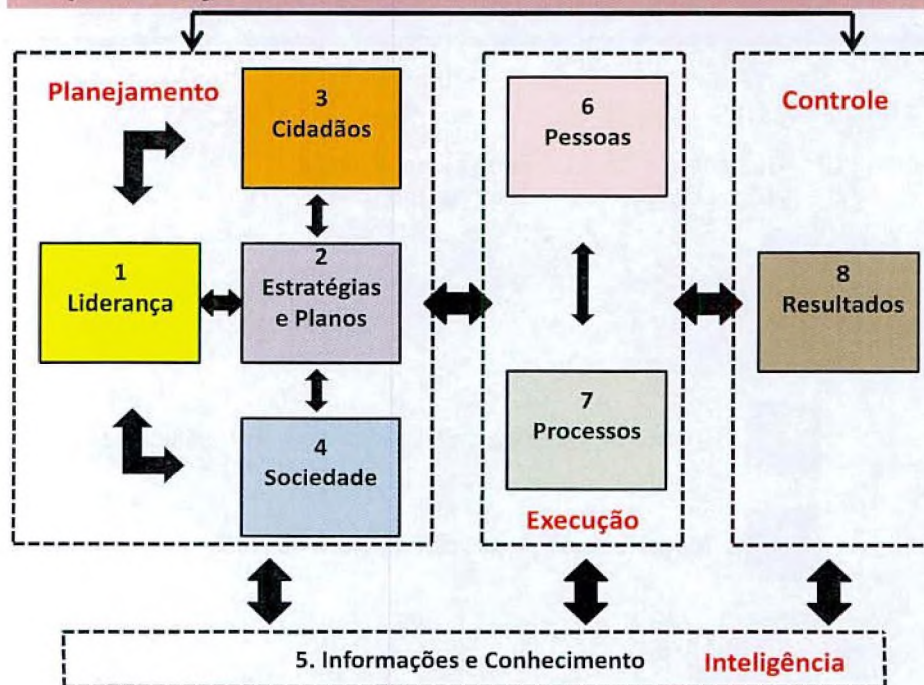
18 Criação da Diretoria de Desenvolvimento Institucional – Dides

19 Modernização (reposicionamento) da Diraf

Estrutura de Governança

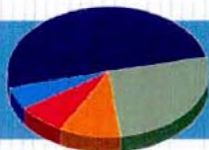


Representação do Modelo de Excelência em Gestão Pública



Fatores Críticos de Sucesso

- ✓ Apoio e comprometimento da alta-direção
- ✓ Criação de agenda de curto e médio/longos prazos para dar "fôlego" ao Programa
- ✓ Plano de comunicação eficiente
- ✓ Plano de internalização de conhecimento desde a concepção do Programa
- ✓ Monitoramento permanente do andamento dos projetos
- ✓ Segregação efetiva das ações de natureza estratégicas daquelas tática/operacionais no âmbito da Área Corporativa
- ✓ Estruturação mínima da área corporativa para gerenciamento do portfólio de projetos
- ✓ Identificação e acesso a fontes de recursos
- ✓ Equipe de servidores qualificada para realizar os projetos



Ambientação dos novos funcionários – Recursos Humanos

1ª parte — *Papel do Servidor do Ipea*

2ª parte — *Direitos e deveres — RJU*

3ª parte — *Plano de Carreira e Cargos do Ipea*
(Seção VIII da Lei n. 11.890/2008)

Equipe da CGRHU



Noções do RJU – Informações de interesse do servidor (Lei n. 8.112/1991)

Estabilidade (arts. 21 e 22):

O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo após completar 2 (dois) anos de efetivo exercício, só perdendo o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa. **Após a EC n. 19/1998, a estabilidade passou a ser adquirida após 3 (três) anos.**

Indenizações devida ao servidor público (arts. 51):

- ajuda de custo – custear despesas de mudança do servidor
- diárias – indenizar as parcelas de despesas extraordinária com pousada, alimentação e locomoção urbana
- transporte – utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos
- auxílio-moradia – custear moradia de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança (DAS 4, 5 e 6 e superiores)

Adicionais (art. 61):

- retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento – exigindo dedicação integral
- gratificação natalina e adicional de férias
- adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas
- adicional pela prestação de serviço extraordinário e adicional noturno
- outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho
- gratificação por encargo de curso ou concurso



Noções do RJU – Informações de interesse do servidor (Lei nº 8.112/1991)

Licenças (art. 81)

- por motivo de doença em pessoa da família
- por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro
- para o serviço militar
- para atividade política
- para capacitação
- para tratar de interesses particulares
- para desempenho de mandato classista

Afastamentos (art. 93)

- para Servir a Outro Órgão ou Entidade – as requisições são vinculadas e as cessões discricionárias
- para Exercício de Mandato Eletivo
- para Estudo ou Missão no Exterior
- afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no País

Concessões (art. 97)

- por 1 (um) dia, para doação de sangue
- por 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor;
- por 8 (oito) dias consecutivos em razão de casamento ou falecimento (cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos)

Do Direito de Petição (art. 104)

Assegurado ao servidor o direito de requerer aos Poderes Públicos, em defesa de direito ou interesse legítimo.



Noções do RJU – Informações de interesse do servidor (Lei nº 8.112/1991)

Principais vedações (art. 117):

- manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
- valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública
- utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares
- cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias
- exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho

Acumulação de cargos inclusive de proventos da inatividade (art. 118)

Somente nos casos previstos na CF, havendo compatibilidade de horários, aplicável a cargos a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

Penalidades disciplinares (art. 127):

- advertência
- suspensão
- demissão
- cassação de aposentadoria ou disponibilidade
- destituição de cargo em comissão
- destituição de função comissionada



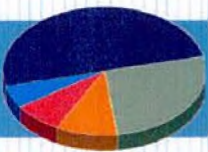
Considerações adicionais

Observância a toda legislação aplicável que rege os servidores civis da União

Além do disposto no RJU e na legislação complementar, o servidor do Ipea encontra-se também submetido à observância das normas e das instruções expedidas pelo Secretária de Recursos humanos do MPOG (órgão central do Sistema de Pessoal Civil), das orientações e das recomendações dos órgãos de controle (CGU e TCU), bem como das portarias e resoluções internas do Instituto.

Governança do processo de gestão de pessoas no Ipea

- A Coordenação-Geral de Recursos Humanos – CGRHU da Diraf é a área responsável pela administração do pessoal no Ipea
- Portaria n. 151/2008, criou o Comitê de Gestão de Pessoas – CGP, atribuindo a este colegiado uma série de competências atinentes à administração dos RH do Ipea



CGP – Competências (Portaria Ipea n. 151 – art. 3º):

- I – Estabelecer diretrizes para a melhoria contínua da gestão de pessoas, em consonância com o plano estratégico
- II – Desenvolver mecanismos de captação e de análise de percepções e expectativas dos servidores em relação às práticas de gestão de pessoas
- III – Estabelecer diretrizes e deliberar sobre os casos de cessão de servidores
- IV – Examinar o desempenho do servidor do Ipea e adotar os procedimentos de avaliação individual e institucional da gratificação do ciclo de gestão e de progressão funcional e apreciar recursos
- V – Aprovar a sistemática de capacitação dos servidores do Ipea
- VI – Definir diretrizes e analisar solicitações de afastamento de servidores para participação em eventos e cursos de curta e longa duração
- VII – Pronunciar-se sobre o afastamento de servidores no país ou no exterior, para comparecer a congressos, reuniões ou similares, cursos e outros eventos relacionados com a missão do Ipea
- VIII – Aprovar o plano de qualidade de vida dos servidores
- IX – Examinar e deliberar sobre os procedimentos de recrutamento e seleção de pessoas
- X – Divulgar as boas práticas de gestão de pessoas
- XI – Deliberar e aprovar os atos regulamentares e procedimentais necessários à gestão de pessoas.



O Quadro de Pessoal do Ipea – evolução, estrutura e composição

- Criação do Ipea : Dec.-Lei n. 200, de 27/12/1967

- Estatuto do Ipea – Dec. N. 61.054/1967 e Dec. n. 61.987/1967

1970 – Primeira estrutura – Portaria n. 88, de 9/7/1970, do Min. Planej. e Coord. Geral, por meio do qual aprova o Regulamento de Pessoal do Ipea, na forma abaixo:

- | |
|---|
| a) Grupo Ocupacional I – Atividades técnico-científicas ligadas a pesquisa e planejamento. |
| b) Grupo Ocupacional II – Outras atividades técnico-científicas ou especializadas de nível superior, relacionadas com a área administrativa |
| c) Grupo Ocupacional III – Atividades técnico-profissionais ou administrativas de nível médio. |
| d) Grupo Ocupacional IV – Atividades administrativas auxiliares, tais como: transporte, zeladoria e conservação |



O Quadro de Pessoal do Ipea – Evolução, estrutura e composição

1974 – Resolução do Conselho de Administração n. 2, de 12/9/1974

| Escolaridade/Grupo Ocupacional | Cargo ou Categoria Funcional |
|--------------------------------|--|
| Nível Superior – Grupo I | Técnico de Planejamento e Pesquisa |
| Nível Superior – Grupo II | Téc. Especializado e Assessor Especializado |
| Nível Médio – Grupo III | Secretária Executiva, Tradutor, Assist. Técnico, Assist. Adm., Recepcionista e vários outros |
| Nível Médio – Grupo IV | Motorista, Telefonista, Operador de Máquinas, Contínuo e Servente. |

1983 – Resolução do Conselho de Administração n. 3, de 5/12/1983

| Escolaridade/Grupo Ocupacional | Cargo ou Categoria Funcional |
|--------------------------------|--|
| Nível Superior – Grupo I | Técnico de Planejamento e Pesquisa |
| Nível Superior – Grupo II | Téc. Especializado, Técnico de Desenv. e Adm., Cirurgião Dentista, Médico e Ass. Especializado |
| Nível Médio – Grupo III | Secretária Executiva, Tradutor, Assist. Técnico, Tec. Contab., Assist. Adm., Recepcionista e vários outros |
| Nível Médio – Grupo IV | Motorista, Telefonista, Operador de Máquinas, Contínuo I e II e Servente. |



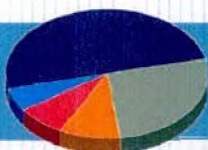
O Quadro de Pessoal do Ipea – Simplificação da estrutura

1988 – Resolução do Min. da Seplan/PR n. 9, de 14/11/1988

| Escolaridade/Grupo Ocupacional | Cargo ou Categoria Funcional |
|--------------------------------|---|
| Nível Superior – Grupo I | Técnico de Planejamento e Pesquisa |
| Nível Superior – Grupo II | Téc. Especializado, Técnico de Desenv. e Adm., Assessor Especializado e Analista de Sistemas |
| Nível Médio – Grupo III | Aux. Adm., Secretária, Aux. Técnico, Assist. Técnico, Aux. Ser. Gerais, Aux. Manutenção e Motorista |
| Nível Médio – Grupo IV | Motorista, Telefonista, Operador de Máquinas, Contínuo e Servente. |

Obs.: As atribuições de todos os cargos do quadro de pessoal do Ipea mantém-se inalteradas desde a edição da Resolução do Conselho de Administração n. 3, de 5/12/1983, à exceção do cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa, cujas alterações posteriores ocorreram com a edição da Lei n. 9.625/1998 (art. 24), e a Lei n. 11.890/2008 (art. 102 – Inc. I). A exemplo das demais carreiras e planos de cargos da Administração Pública, futuras alterações de atribuições só podem ser feitas por Lei.

1998 – Extinção de vários cargos de níveis superior e médio do Ipea (Téc. Especializado, Motorista, Aux. Serv. Gerais, Aux. Manutenção).



O Quadro de Pessoal do Ipea – Plano atual de cargos e carreira

Edição da Medida Provisória n. 440, em 31/8/2008

- ❖ Estabelece o subsídio como remuneração para Carreiras de Estado beneficiando servidores do Banco Central, Receita Federal, AGU e parte do Ciclo de Gestão;
- ❖ Enquadra em carreira servidores finalísticos da CVM e da Susep ocupantes de cargos isolados em seus planos de cargos anteriores;
- ❖ Cria o Plano de Carreira e Cargo do Ipea, com as seguintes mudanças:
 - enquadra os titulares do cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa – TP (finalístico) na Carreira de Planejamento e Pesquisa, concedendo a estes a remuneração por subsídio e dedicação exclusiva;
 - enquadra os demais servidores no Plano de Carreira e Cargos do Ipea estabelecendo remuneração a ser composta por vencimento básico e a Gratificação de Desempenho de Atividades Específicas do Ipea – GDAIPEA,

Em 26.12.2008, é sancionada a Lei n. 11.890/2008 (originária da MP n. 440/2008), onde prevê em sua Seção VIII (arts. 102 a 134) o atual Plano de Carreira e Cargos do Ipea.



O Quadro de Pessoal do Ipea – Plano atual de cargos e carreira

Comparativo entre a situação anterior e o plano atual de cargos

Ordenamento Anterior (até meados de 2008) Cargos isolados do quadro de pessoal

- ✓ Ausência de carreira – existência de apenas cargos ou categorias funcionais segmentados em Grupos Ocupacionais distintos por área de atuação (I a IV)
- ✓ Vinculação remuneratória e funcional ao Grupo Gestão (SOF, STN, CGU, etc.)
- ✓ Composição remuneração idêntica a dos servidores do Grupo Gestão, com vencimento acrescido da Gratificação do Ciclo de Gestão – CGC
- ✓ Avaliação de desempenho institucional e individual para fins de retribuição da GCG a todos os servidores do Ipea

Plano de Carreira e Cargos do Ipea • Lei nº 11.890/2008

- ✓ Plano de carreira próprio dissociado do Grupo Gestão
- ✓ Quadro de pessoal dispendo de carreira específica da área finalística (Carreira de Planejamento e Pesquisa), além de diversos cargos de níveis médio e superior
- ✓ Remuneração por subsídio e Dedicação Exclusiva aos integrantes da Carreira de Planejamento e Pesquisa e composta de vencimento acrescido da GDAIPEA para os demais servidores
- ✓ Observância ao Sidec (Sistema de Desenvolvimento na Carreira – art. 154 a 156 da Lei n. 11.890/2008) para a progressão nas classes da Carreira de Planejamento e Pesquisa
- ✓ Avaliações de desempenho institucional e individual para fins de progressão no Sidec e para retribuição da GDAIPEA para os demais servidores



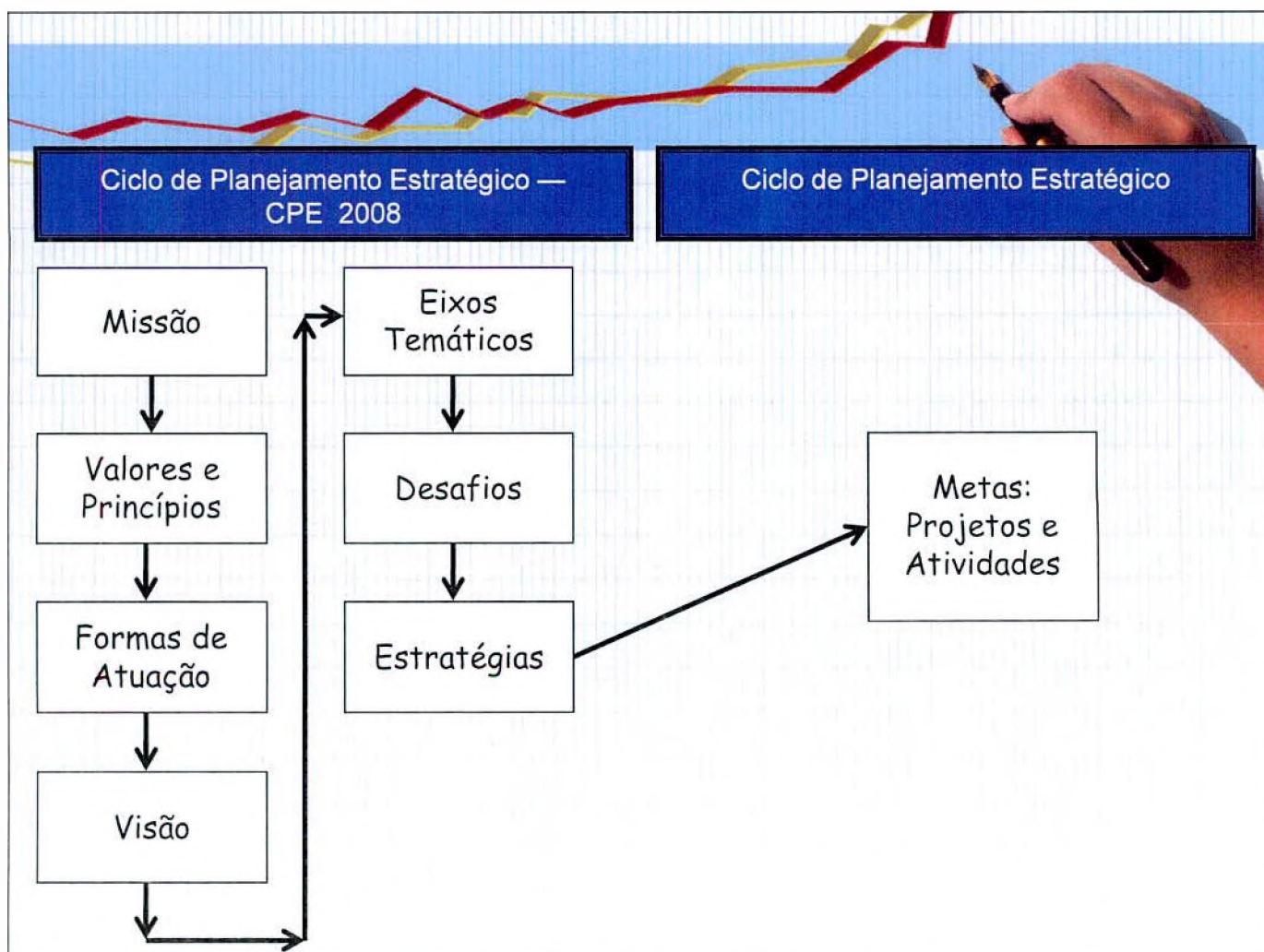
O Quadro de Pessoal do Ipea – Plano atual de cargos e carreira

Perspectivas e desafios para a área de Recursos Humanos do Ipea O que resta ainda a fazer?

- ✓ Implementar, à medida que forem regulamentados, os dispositivos da Lei n. 11.890/2008 aplicáveis ao pessoal do Ipea (avaliações de desempenho, GDAIPEA, dedicação exclusiva, sistemática de promoção, SIDEc, etc.)
- ✓ Sugerir, mediante entendimento conjunto de Grupo de Trabalho específico, minuta de PL sugerindo aperfeiçoamentos ao atual Plano de Carreira e Cargos do Ipea
- ✓ Elaborar, em articulação com as demais Unidades do Ipea, Modelo de Gestão de Pessoas contemplando o aprimoramento e integração dos seguintes processos de recursos humanos, observando a Lei n. 11.890/2008 e contemplando: a) planejamento; b) recrutamento e seleção; c) valorização; d) desenvolvimento; e) desligamento; e f) sustentação.
- ✓ Elaborar, em articulação com as demais Unidades do Ipea, proposta de Modelo de Assistência à Saúde dos servidores do Ipea, dependentes e comissionados em bases mais eficientes e equânimes.
- ✓ Implantar Projeto de Qualidade de Vida da força de trabalho do Ipea, mediante as seguintes etapas: a) Elaborar indicadores de saúde; b) Realizar campanhas de vacinação; c) realizar exames periódicos de saúde; d) realizar diagnósticos de doenças profissionais; e e) realizar estudos de layout e equipamentos (qualidade das instalações)

O CPE 2009 e as Metas Institucionais do Ipea

Fábio Ferreira Batista, DSc.
Técnico de Planejamento e Pesquisa
Coordenador-Geral
Área de Planejamento e Gestão Estratégica/Diraf /Ipea





CPE 2009 – Portaria n. 36 de 16/4/2009

- CPE 2008 e CPE 2009
- Período do CPE 2009: 4/5/2009 – 3/5/2010
- Alinhamento das metas:
 - Direcionadores do CPE 2008
 - Planos de Trabalho
- Metas:
 - Projetos
 - Atividades
- Etapas:
 - Concepção, formulação e cadastramento – até 30/4/2009
 - Deliberação e publicação na imprensa oficial – até 20/5/2009
 - Execução
 - Acompanhamento
 - Avaliação parcial – 16/11 a 16/12/2009
 - Apresentação definitiva dos produtos ou serviços – até 16/4/2010
 - Avaliação final de homologação – até 30/5/2010



CPE 2009 – Portaria no 36 de 16/04/09

- Competências
 - Diretoria Colegiada
 - Titulares das Unidades do Ipea
 - Responsável e equipe executora
 - Diraf
- Participação/desempenho dos servidores no processo de execução das metas – avaliação do desempenho institucional e individual
- Participação dos servidores nas metas institucionais será considerada para diversos fins
- Utilização de insumos alinhada com metas institucionais
- Sistema informatizado



Portaria de Metas (a ser publicada) – Anexo I

Planejamento, Estudos e Pesquisas

- 1 Projeto Brasil: Estado de uma Nação 2008/2009
- 2 Projeto Perspectivas do Desenvolvimento Brasileiro
- 3 Projetos de Pesquisa do Programa Ipea/BID
- 4 Indicadores Econômicos
- 5 Projetos e Atividades das Diretorias Técnicas: Dicod/Dimac/Dirur/Diset/Disoc



Portaria de Metas (a ser publicada) – Anexo II

Gestão Organizacional

- 1 Planejamento Estratégico
- 2 Melhoria de Processos e Ações de Tecnologia de Informação
- 3 Gestão de Pessoas
- 4 Gestão da Informação e do Conhecimento
- 5 Gestão da Satisfação dos Clientes
- 6 Cidadania e Responsabilidade Social
- 7 Ações de Capacitação, Cooperação Técnica Institucional e Melhoria dos Serviços de Documentação e Biblioteca
- 8 Comunicação Institucional, Assessoria de Imprensa e Relações Públicas

O Caminho do Ipea para o Fortalecimento Institucional

Visão

1. Ocupar um lugar de destaque nos processos decisórios estratégicos do Estado para o desenvolvimento brasileiro.
2. Ser reconhecido como referência nacional e internacional na área de estudos e pesquisas em desenvolvimento

Missão

Produzir, articular e disseminar conhecimento para aperfeiçoar as políticas públicas e contribuir para o planejamento do desenvolvimento brasileiro

1 Objetivo Estratégico (Desafio)

Formular estratégias de desenvolvimento nacional em diálogo com atores sociais

2 Objetivo Estratégico (Desafio)

Fortalecer a integração institucional do Ipea no Governo Federal

3 Objetivo Estratégico (Desafio)

Transformar o Ipea em um indutor da Gestão Pública do Conhecimento sobre o Desenvolvimento

4 Objetivo Estratégico (Desafio)

Ampliar a participação do Ipea no debate internacional sobre desenvolvimento

5 Objetivo Estratégico (Desafio)

Promover o fortalecimento Institucional do Ipea

Estratégias

CPE 2009

Metas

Presidência

DICOD

DIMAC

DIRUR

DISET

DISOC

DIRAF

Individual

Desempenho

Revisão

Avaliação e Melhoria do Ciclo de Planejamento Estratégico

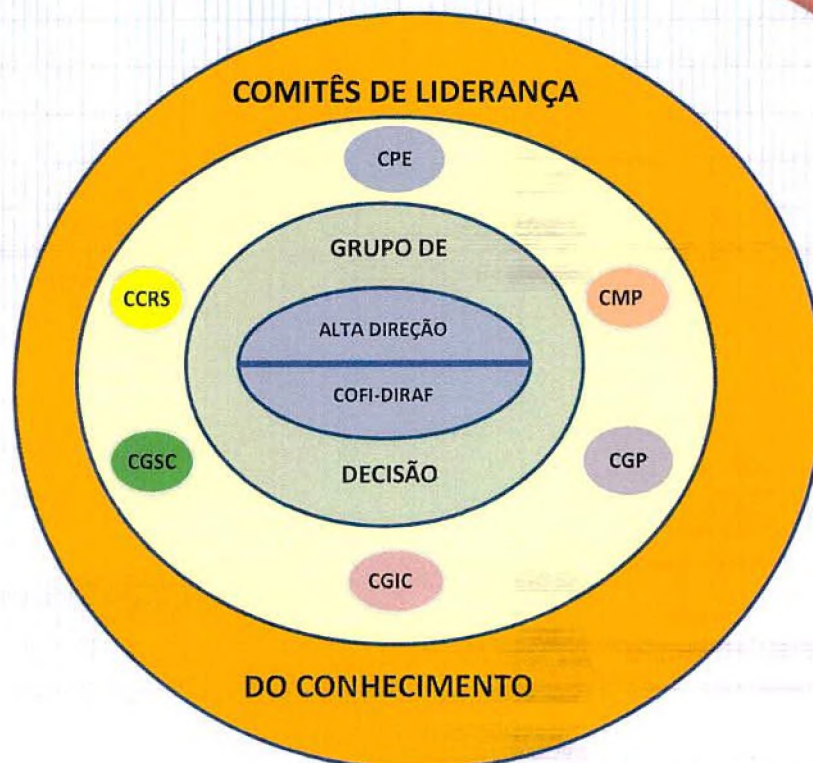
Desafio 5, Estratégias e Metas do CPE 2009

| Desafios | Estratégias | Metas – CPE 2009 |
|--|---|---|
| 5. Promover o fortalecimento institucional do Ipea | Institucionalizar o planejamento estratégico | Implantar o Ciclo de Planejamento Estratégico (CPE) 2009 mediante o estabelecimento, o acompanhamento e a verificação do cumprimento de metas institucionais por meio de sistema informatizado, assim como avaliar o CPE 2009 |
| | Elaborar e implantar uma arquitetura de gestão do conhecimento para o Ipea | Elaborar proposta de estratégia e de práticas de Gestão do Conhecimento (GC) visando armazenar, recuperar, disseminar e utilizar o conhecimento produzido pelo Ipea; assim como gerar novos conhecimentos e criar um ambiente colaborativo de compartilhamento de conhecimentos individuais e organizacionais por meio de redes de pesquisa |
| | Aperfeiçoar/modernizar modelo de carreira e as práticas de gestão dos servidores do Ipea | Elaborar novo modelo de gestão de pessoas do Ipea contemplando o aprimoramento e integração dos seguintes processos de recursos humanos, observando-se os requisitos estabelecidos pela Lei n. 11.890/2008: a) planejamento; b) recrutamento e seleção; c) valorização; d) desenvolvimento; e) sustentação; e f) desligamento |
| | Alinhar os instrumentos e políticas de TI aos propósitos institucionais; f) buscar a gradativa melhoria dos serviços oferecidos pela área corporativa | Implantar o Planejamento Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicações para alinhar seus instrumentos e práticas aos direcionadores estratégicos institucionais em consonância com as orientações da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento – Órgão central do SISP – Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática da Administração Pública Federal |
| | Promover a integração organizacional por meio da racionalização de processos e reordenamento da estrutura organizacional da instituição | Elaborar proposta de estrutura organizacional e de regimento interno para o Ipea adequada ao cumprimento da missão Institucional e alinhada com o modelo de gestão com foco em resultados |

Desafio 3, Estratégias, Eixos Temáticos e Metas do CPE 2009

| Desafio | Estratégia | Eixos Temáticos | Metas – CPE 2009 |
|---|--|---|---|
| 3. Fortalecer a integração institucional do IPEA no Governo Federal | Valorizar e ampliar o acompanhamento e avaliação das políticas públicas federais na agenda de trabalho do Ipea | Inserção Internacional Soberana | Descrever e avaliar o desempenho do comércio exterior brasileiro nos últimos dez anos, considerando as mudanças na estrutura de exportação e importação segundo o grau de elaboração do produto e por setor de atividade. |
| | | Macroeconomia para o Pleno Emprego | Realizar o estudo "Macroeconomia e desenvolvimento compatibilizando crescimento e estabilidade". |
| | | Fortalecimento do Estado, das Instituições e da Democracia | Produzir documento de referência para o Projeto Perspectivas do Desenvolvimento Brasileiro, sobre o eixo temático Fortalecimento do Estado, das instituições e da Democracia |
| | | Estrutura Produtivo-Tecnológica Avançada e Regionalmente Articulada | Avaliar os determinantes da acumulação de conhecimento na indústria de TICs: Determinantes da Acumulação de Conhecimento para a Inovação |
| | | Infraestrutura e Logística de Base | Realizar o estudo: "Os gargalos da infraestrutura portuária e os investimentos do PAC" |
| | | Proteção Social e Geração de Oportunidades | Realizar avaliação da participação feminina em programas específicos de combate a pobreza a partir da experiência de três países Brasil, Filipinas e Moçambique |
| | | Sustentabilidade Ambiental | Realizar o estudo "Análise e Avaliação dos Instrumentos de Gestão Ambiental: o Licenciamento Ambiental como Instrumento de Política Pública". |

Estrutura de Governança

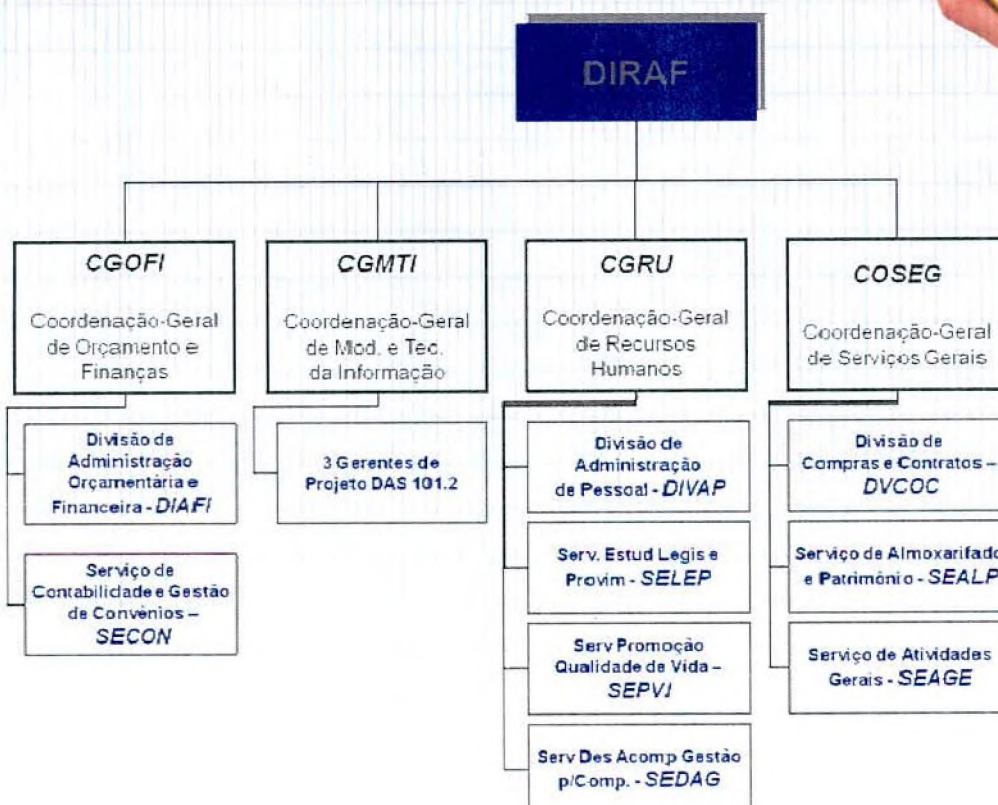


Revisão Estratégica e nova modelagem

Organizacional da DIRAF



DIRAF HOJE



DIRAF: Diagnóstico preliminar (fev/2008)

Internos à DIRAF

- . Ênfase nas atividades operacionais, sendo incipiente a Gestão Estratégica
- . Grande parte dos servidores da DIRAF demandam capacitação para aquisição de competências técnicas e gerenciais para desempenho de atividades de maior agregação de valor
- . Área de TI apresenta quadro de servidores terceirizados em número significativo, apresentando elevado risco operacional
- . Os processos que suportam as atividades não são mapeados e racionalizados, impossibilitando a melhoria contínua dos serviços prestados
- . Gestão da área de serviços encontra-se longe de funcionar de modo eficiente

Externos à DIRAF

- . As ações da DIRAF não são patrocinadas pela alta administração
- . A DIRAF é vista como uma área-meio tradicional com baixa agregação de valor aos servidores e à Instituição
- . Gestão Estratégica de RH encontra-se longe de ser uma prática concreta
- . Distanciamento da DIRAF com os servidores compromete a comunicação e a implantação de iniciativas de gestão inovadoras
- . "Sombreamento" de atividades com a DICOD dificulta a integração e racionalização de processos, impossibilitando a otimização na alocação dos recursos existentes

Macro-arquitetura do novo modelo organizacional

Premissas

Desenvolver soluções de modernização estruturantes e sustentáveis, bem como prestar serviços de qualidade aos usuários do IPEA

Público-alvo

Unidades integrantes do IPEA
Instâncias representativas (por exemplo Comitês) do IPEA

Produtos e Serviços

Gestão Estratégica

Planejamento estratégico e métodos de gestão
Racionalização e integração de processos
Administração Estratégica de RH

Gerenciamento de Projetos
Gestão do conhecimento
Modelagem organizacional

Central de Serviços

Prestação de serviços nas áreas de RH, logística, documentação, execução orçamentária e financeira

Proposta de Valor

Excelência na prestação de serviços de natureza estratégica e/ou tático/operacionais

Estrutura

Segregação de processos por natureza de atividade (estratégico, tático e operacionais)

Ações

- . Implantação de novo modelo organizacional
- . Desenvolvimento interno de capacidades
- . Necessidade de identificação de fontes de recursos para definição e implantação do novo modelo organizacional



Proposta preliminar de estrutura



Diretoria de Desenvolvimento Institucional - *DIDES*

DIDES

Gestão
Estratégica

- . Planejamento estratégico
- . Métodos de gestão
- . Mapeamento de processos
- . Modelagem organizacional
- . RH estratégico
- . Gestão do conhecimento
- . Gestão da informação
- . Gestão de projetos

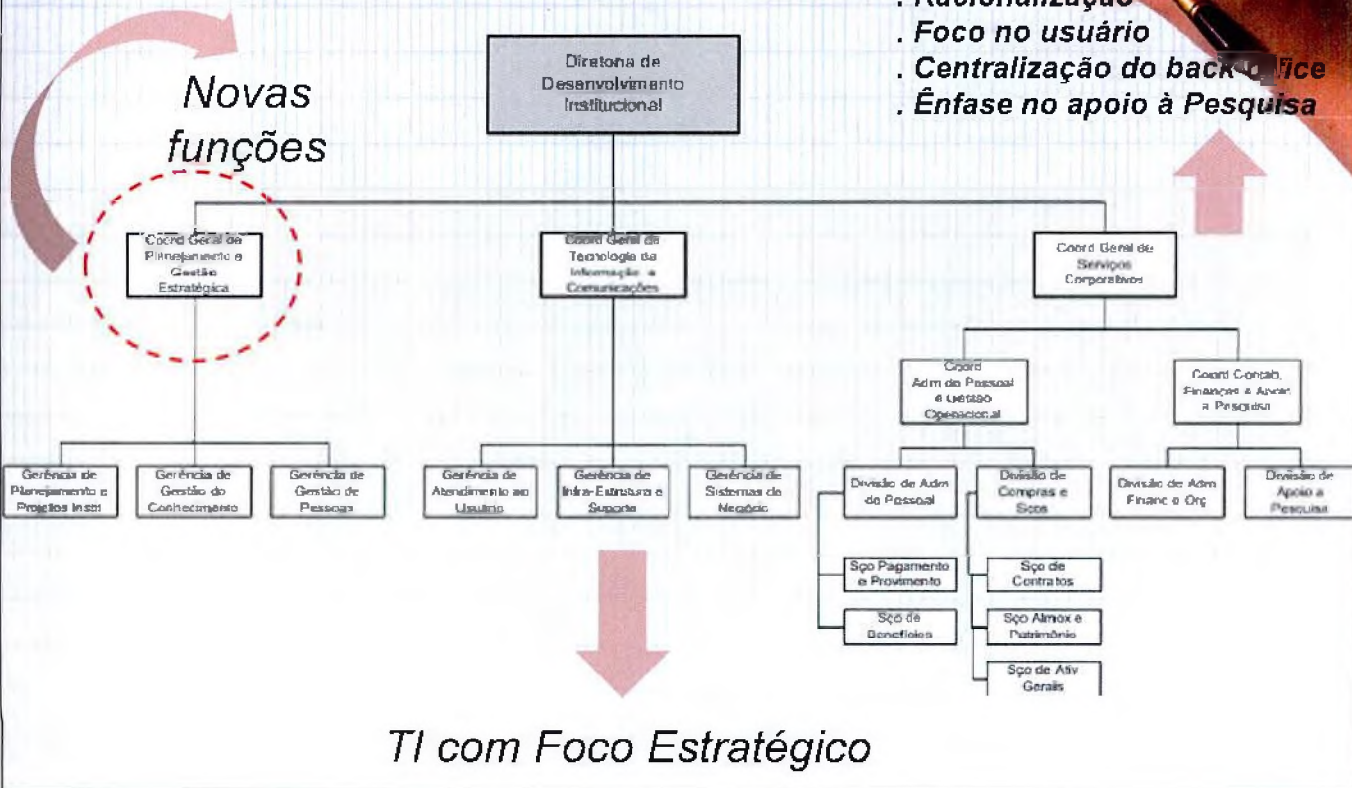
Tecnologia da
Informação

- . Suporte ao usuário
- . Relacionamento e Desenvolvimento
- . Infra-estrutura e produção
- . Planejamento tecnológico

Central de
Serviços

- . Gestão da Pesquisa
- . RH (dados, benefícios, Legislação etc)
- . Gestão de contratos e Convênios
- . Execução orçamentária e Financeira (*funding*, proposta orçamentária, etc)
- . Serviços de logística, patrimônio e almoxarifado
- . Documentação e arquivo

DIDES: Estrutura em análise pela SEGES/MP





O Quadro de Pessoal do Ipea – o papel dos servidores

Atribuições dos cargos objeto do Concurso Público – Ipea/Cespe 2008/2009:

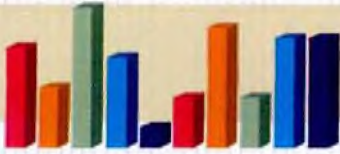
| Cargo | Atribuições | Base legal/normativa |
|---|---|--|
| Técnico de Planejamento e Pesquisa — TP | - Atribuições voltadas às atividades de gestão governamental, nos aspectos relativos ao planejamento, à realização de pesquisas econômicas e sociais e à avaliação de ações governamentais para subsidiar a formulação de políticas públicas | Inc. I – art. 102 da Lei n. 11.890/2008 |
| Técnico de Desenvolvimento e Administração — TD | - Propor, implementar e acompanhar o desenvolvimento e manutenção dos sistemas de recursos humanos, materiais, financeiros, processamento de dados, sistemas e métodos, comunicação, biblioteca e apoio administrativo, dimensionando e implementando rotinas, formulários, procedimentos e convênios, avaliando os reflexos, bem como emitindo parecer sobre o assunto - Participar da elaboração de palestras, conferências e textos e ministrar aulas e palestras; executar tarefas correlatas. | Resolução do Conselho de Administração n. 009, de 14 de novembro de 1983 |
| Analista de Sistema —AN | - Coordenar o processo de unificação e sistematização de informações e as atividades de desenvolvimento de sistemas - Elaborar projetos para implantação do sistema de referência de informações para o planejamento e programas para aplicação em processamento de dados - Acompanhar a documentação de controle de sistema e controlar a utilização dos trabalhos - Assessorar a chefia superior em assuntos inerentes à área e executar outras tarefas correlatas | Resolução do Conselho de Administração n. 009, de 14 de novembro de 1983 |



O Quadro de Pessoal do Ipea – quantitativo de servidores*

| Denominação do Cargo | Ativo | Cedido | Vagos | Total |
|------------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Téc. Planejamento e Pesquisa -- TP | 163 | 50 | 233 | 446 |
| Tec. Desenv. e Administração -- TD | 25 | 10 | 22 | 57 |
| Assessor Especializado -- AS | 8 | 3 | 40 | 51 |
| Analista de Sistemas -- AN | 21 | 11 | 14 | 46 |
| Médico -- MD | 2 | — | — | 2 |
| Total Nível Superior | 219 | 74 | 309 | 602 |
| Auxiliar Técnico -- AT | 55 | 40 | 85 | 180 |
| Auxiliar Administrativo -- AA | 39 | 18 | 22 | 79 |
| Secretária -- SE | 13 | 11 | 69 | 93 |
| Total Nível Médio | 107 | 69 | 176 | 352 |
| Total Geral | 326 | 143 | 485 | 954 |

(*) Dados atualizados até abril/2009 e excluídas as categorias em extinção.



Ambientação dos novos funcionários – Serviços Corporativos no Ipea

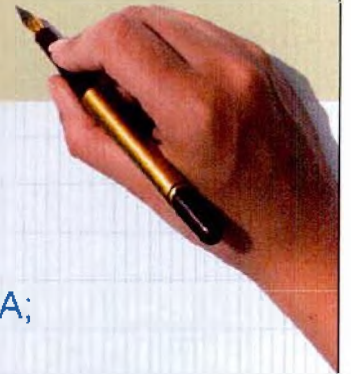
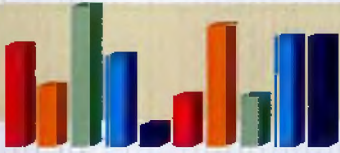
Coordenação de Orçamento e Finanças



COFIN – Coord. Orçamento e Finanças

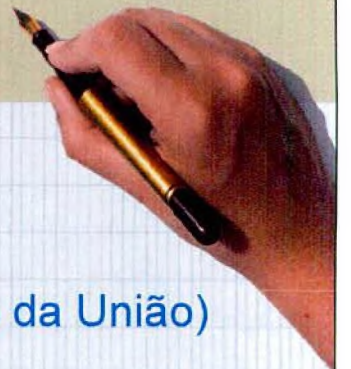
Equipes de trabalho:

- área de Orçamento
- área de Finanças (execução financeira)
- área de contabilidade



Principais competências:

- elaboração da parte específica pertinente ao Ipea no PPA;
- formulação da proposta orçamentária anual do órgão;
- execução orçamentária e financeira, acompanhamento e gestão do processo orçamentário, com destaque para:
 - publicação do PPA e da LOA;
 - descentralização dos créditos;
 - monitoramento das necessidades de recursos;
 - elaboração de pedidos de créditos adicionais.
- operacionalização do Contrato BID e do SCDP.



Orçamento atual do Ipea

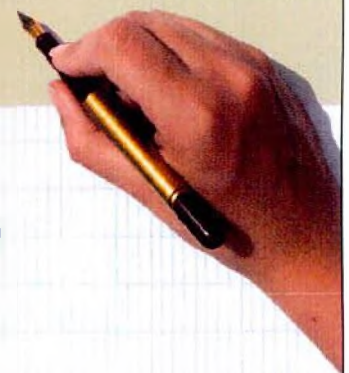
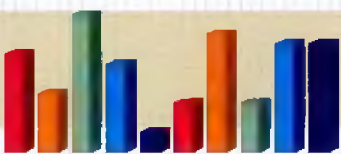
Cerca R\$ 250 milhões (recursos do Orçamento da União)

- Pessoal – 213.000.000,00
- Juros e encargos da dívida – 217.000,00
- Outros custeios – 32.000.000,00
- Investimentos - 4.600.000,00
- Além de aproximadamente R\$ 8,8 milhões previstos para projetos especiais após contratação de operação com o BID



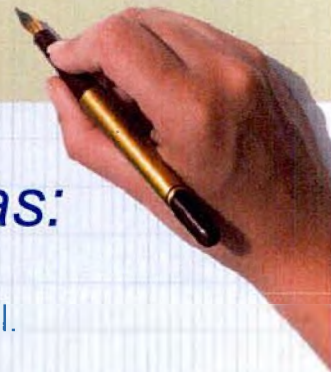
Contrato Ipea/BID - características:

- Destinado ao atendimento de projetos especiais no âmbito do Ipea, de interesse daquele organismo internacional.
- Obedece a regulamentação específica do BID, não se sujeitando à legislação aplicada aos demais recursos provenientes do Orçamento da União.



Sistema de Concessão de Diárias e Passagens – SCDP:

Viabiliza a administração das solicitações e dos pagamentos de Diárias e Passagens, possibilitando que as requisições sejam feitas por meio da internet, diminuindo o tempo de emissão e melhorando as condições de atendimento e consulta dos usuários e reduzindo o custo das viagens.



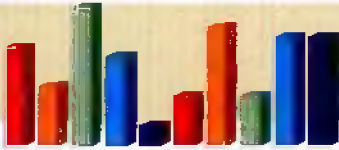
SCDP – principais características:

- Sistema único para toda Administração Pública Federal.
- Adota a sistemática de Certificação Digital.
- Requisições de diárias e passagens executadas eletronicamente, elevando o nível de confiabilidade e diminuindo o tempo de emissão.
- Sistema integrado, evitando a inconsistência de dados.
- Permite o cálculo automático de valores de diárias, despesas com locomoção e descontos com auxílio alimentação e vale transporte.
- Possibilita consulta *on-line* e emissão automatizada de relatórios gerenciais de acompanhamento.
- Registra todos os acessos, propiciando o controle físico (SERPRO) e administrativo (auditoria interna e externa – CGU e TCU) do sistema.



O acesso ao SCDP é efetuado pela internet somente por usuários previamente cadastrados, estando integrado aos seguintes sistemas:

- SIAFI - Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal.
- SIAPE - Sistema Integrado de Administração de Pessoal.
- SIORG - Sistema de Informações Organizacionais do Governo Federal.



SCDP – principais vantagens:

- **Otimização do Processo:**
 - **Redução de custos.**
 - **Redesenho do processo de viagens.**
 - **Automatização de todo o processo.**
 - **Adoção de sistema único para a APF.**
 - **Auditoria do Processo.**

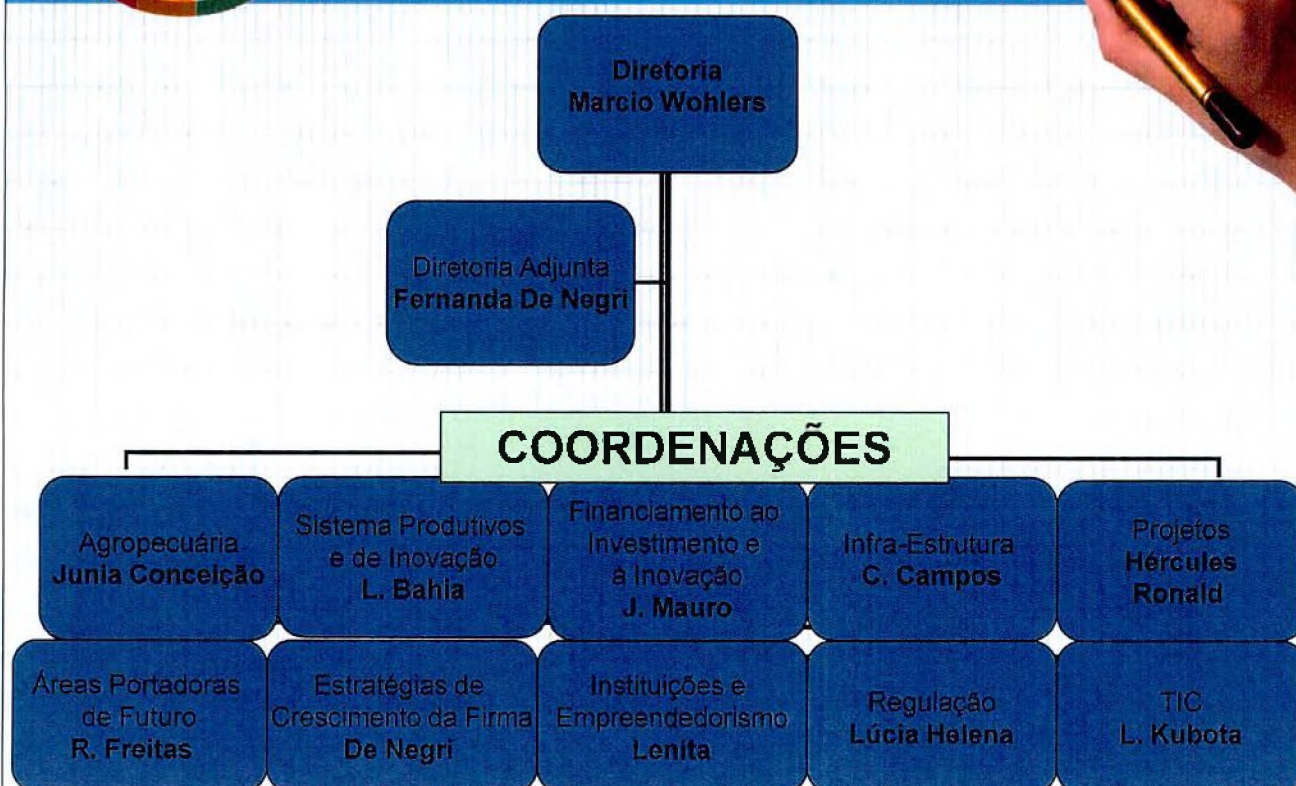


DISET

Diretoria de Estudos e Políticas
de Inovação, Regulação,
Produção e Infraestrutura



Organograma Diset





Áreas prioritárias

- Inovação tecnológica
- Comércio exterior
- Estrutura produtiva brasileira (indústria, agropecuária, serviços)
- Infraestrutura
- Regulação



Programas de Trabalho (1)

- ***Os Impactos Produtivos e Tecnológicos da Petrobras sobre o Desenvolvimento Brasileiro.*** Tem o objetivo de identificar e mensurar os impactos da política de compras da Petrobras sobre a competitividade dos seus fornecedores e, também, analisar os impactos tecnológicos das parcerias da Petrobras com centros de pesquisa da área tecnológica.
- **Avaliação da Infraestrutura Econômica e Análise dos Investimentos do PAC.** Visa dimensionar e avaliar as deficiências e os gargalos da infraestrutura econômica brasileira, visando quantificar os investimentos necessários para a solução das demandas identificadas.
- **Rede Ipea/Entidades dos Setores Produtivos da Economia Brasileira.** Do mesmo modo, no âmbito do programa Ipea-Pesquisa, será ampliado o esforço iniciado em 2008 para consolidar uma rede de conhecimento e informações cujo escopo é articular o Ipea e os organismos de assessoria técnico-econômica e de estudos e pesquisas de associações empresariais da indústria, comércio e serviços.



Programas de Trabalho (2)

- **Avaliação de Desempenho de Projetos apoiados pelos Fundos Setoriais de C,T & I.** Atende a acordo de cooperação com o Ministério da Ciência e Tecnologia, visando conceber, desenvolver e utilizar, em estudos de casos, novos métodos quali-quantitativos para avaliar o desempenho de projetos apoiados pelos 15 Fundos Setoriais e transversais.
- **Diferenciações Estruturais da Agropecuária Brasileira.** É uma linha de pesquisa que abrange a análise dos censos agropecuários, a dinâmica de transformação tecnológica e espacial dos diferentes segmentos do setor agropecuário, bem como uma estimativa de seus impactos na sustentação do desenvolvimento do país.
- **O Poder de Compra do Governo na Área de Saúde.** Análise das compras públicas de medicamentos e sugestões para seu aperfeiçoamento. Seu escopo é o de identificar e quantificar a demanda atual e potencial de medicamentos e respectivos instrumentos de licitação.



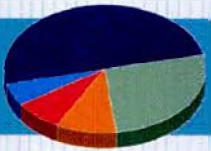
Programas de Trabalho (3)

- **Regulação e Políticas Antitruste.** Constitui uma linha de pesquisa contendo vários campos de trabalho (incluindo telecomunicações, setor elétrico, aviação civil e governança) por meio dos quais se pretende avaliar o arcabouço regulatório e institucional, propondo a melhoria dos instrumentos e da intervenção governamental na área de regulação e políticas antitruste.
- **Análises Estruturais e de Impactos de Políticas Apoiadas em Modelos de Equilíbrio Geral Computável.** Analisar os impactos estruturais das mudanças recentes em componentes da demanda agregada sobre a capacidade produtiva, a dinâmica dos investimentos (notadamente em máquinas e equipamentos) e de crescimento de setores-chave do sistema produtivo brasileiro, incluindo seus desequilíbrios regionais.
- **Determinantes da Acumulação de Conhecimento para Inovação Tecnológica nos Setores Industriais no Brasil.** Destina-se a conhecer os fatores e as condições sob os quais ocorre e se processa a acumulação de conhecimentos para realizar a inovação tecnológica, por meio de estudos sobre 13 setores industriais priorizados pela Política de Desenvolvimento Produtivo (PDP).



Programas de Trabalho (4)

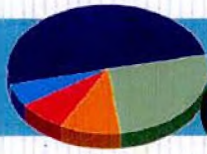
- **Potenciais Exportadoras Brasileiras.** Desenhada em cooperação com a Apex, esta pesquisa terá por escopo identificar empresas com efetivo potencial para exportar de maneira crescente e sustentada; e será encaminhada por meio da tipificação dos padrões microeconômicos de entrada e saída e permanência de empresas no comércio internacional.
- **Atitudes Empresariais para o Desenvolvimento e Inovação nas Firms Brasileiras.** Pesquisa apoiada pela Finep, enfocando, desta vez, os padrões de conduta dos altos executivos de empresas destacadas pela capacidade inovadora, em relação à decisão de inovar.
- **Estudo Comparativo entre políticas de inovação do Brasil e de outros países.** Seu propósito é o analisar e extrair elementos de aprendizagem organizacional e instrumental das experiências de países selecionados, que ajudem a aperfeiçoar as políticas de estímulo e fomento à inovação no Brasil, enfatizando seus resultados em termos de desempenho econômico.



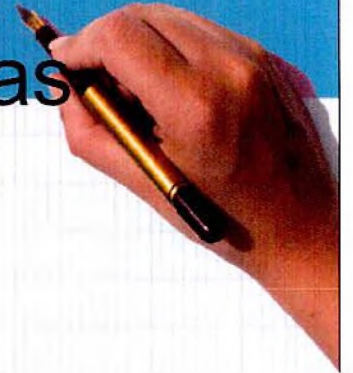
Programas de Trabalho (5)

- **Globalização e Relações de Trabalho.** Constitui um estudo visando aportar subsídios a um debate que ocorrerá em seminário internacional promovido pelo BNDES focalizando em explicações alternativas sobre a forma que o mercado de trabalho no Brasil tem sido afetado pela maior integração internacional das empresas brasileiras.
- **Desenvolvimento Local e Formalização das PME.** Visa compreender como pequenas e médias empresas integradas a APLs ampliam seu grau de formalização, adequando-se às leis trabalhistas, ambientais e tributárias.
- **Observatório da Inovação Tecnológica – Programa de Estudos da Produção Tecnologia e Inovação/Bolsas de Incentivo à Produção de Conhecimentos sobre Inovação.** Ações articuladas entre o Ipea, a USP, a ABDI e a CGEE pelo qual são concedidas bolsas de pesquisa e tutoria pelos pesquisadores do Ipea a teses e dissertações na área de inovação.

Por fim, cabe destacar o esforço permanente da DISET no aperfeiçoamento das Bases Integradas de Dados PIA, Rais, Pintec e outras, bem como o estudo e o desenvolvimento de novas técnicas para o tratamento destes dados.



Convênios e parcerias



- ABDI
- APEX
- FINATEC
- FINEP
- MCT
- MDIC
- Universidades (USP, UNICAMP, UFRJ, UFPR, UFMG etc.)
- OCDE
- UNU-MERIT (Maastrich)
- Petrobrás



Diretoria de Estudos Sociais

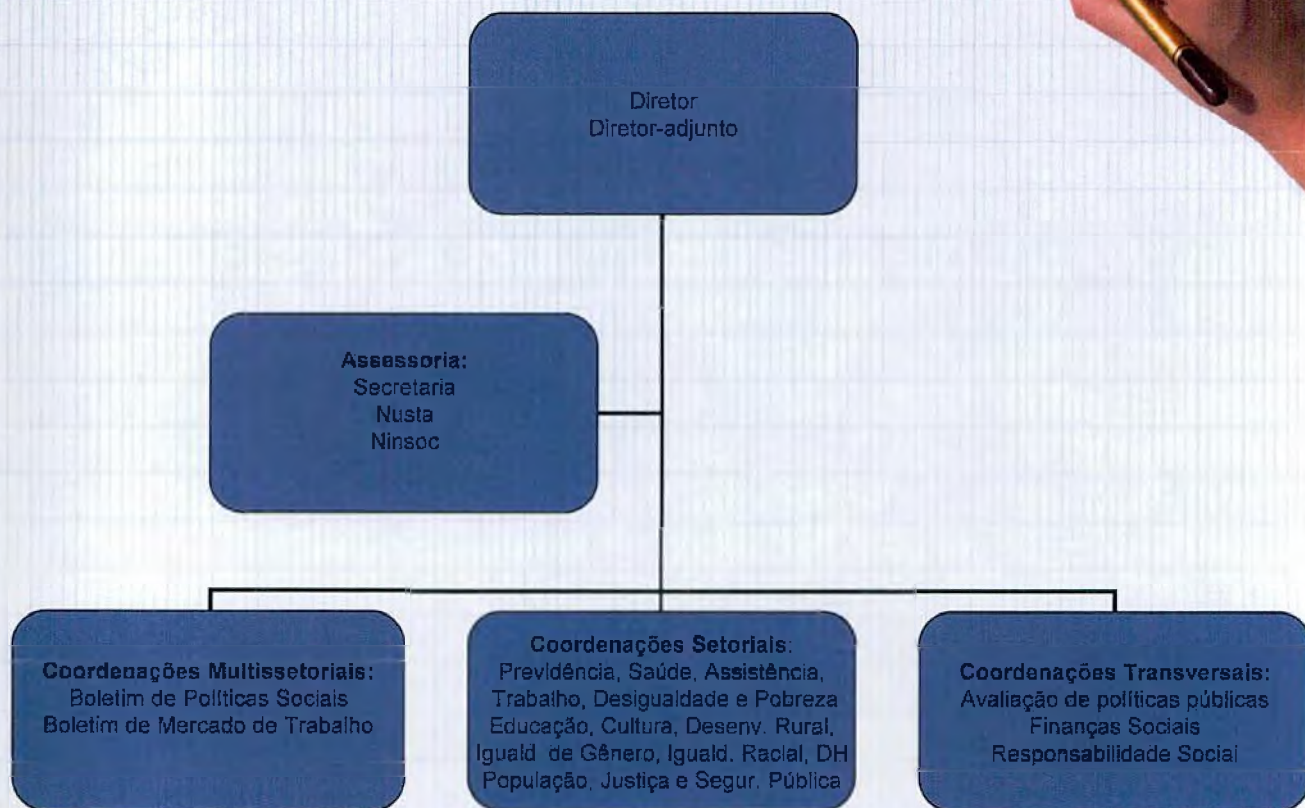
Helder Ferreira
Diretor Adjunto



Sumário

- 1) Quem somos?
- 2) O que fazemos?
- 3) Planejamento Estratégico – Eixos
- 4) Plano de Trabalho

Organograma



Membros

- TPPs – 33
- TDs – 2
- Gestores – 10
- APOs – 1
- Bolsistas – 54
- Administrativo – 11 (TPP, TD, Terceirizado etc.)



Diretoria de Estudos Sociais

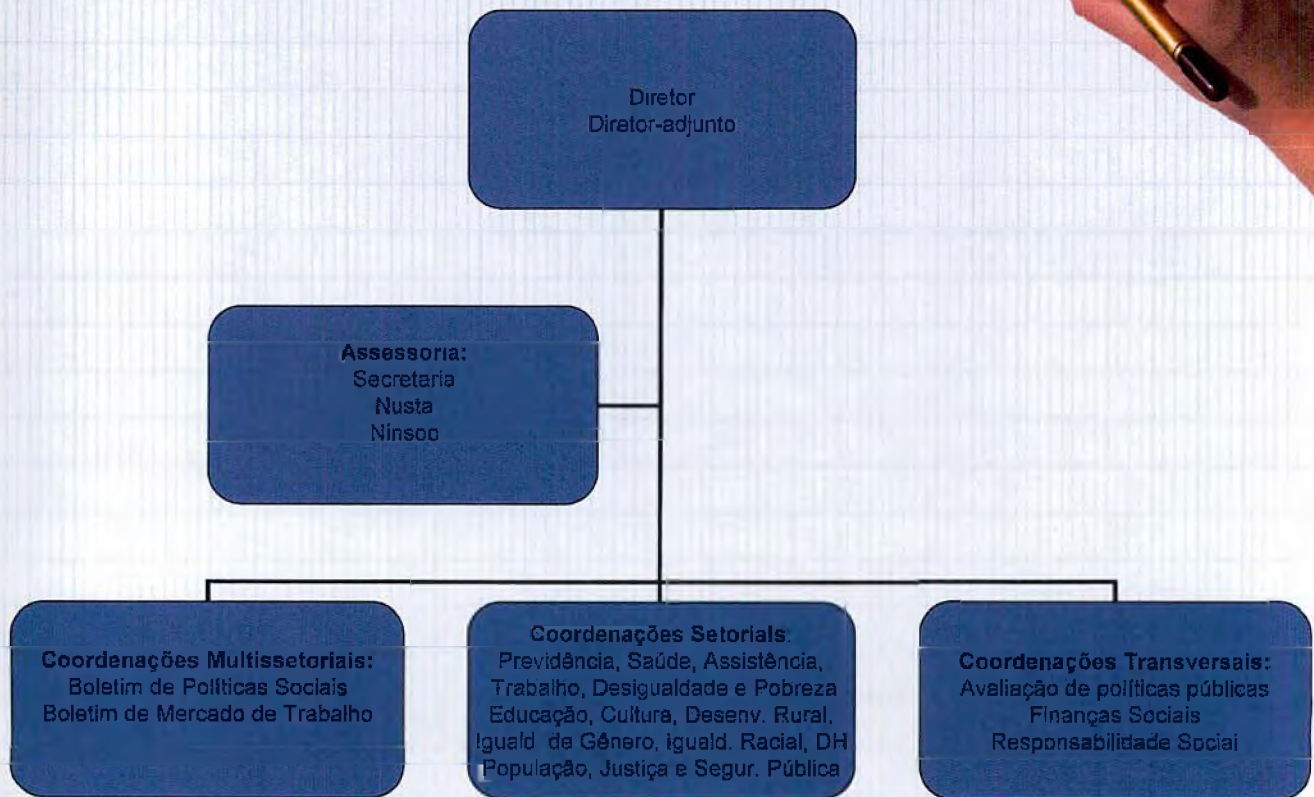
Helder Ferreira
Diretor Adjunto



Sumário


- 1) Quem somos?
- 2) O que fazemos?
- 3) Planejamento Estratégico – Eixos
- 4) Plano de Trabalho

Organograma



Membros

- TPPs – 33
- TDs – 2
- Gestores – 10
- APOs – 1
- Bolsistas – 54
- Administrativo – 11 (TPP, TD, Terceirizado etc.)



O que fazemos?

O que fazemos?

- Estudos
- Pesquisas
- Assessoria ao Governo Federal

Os estudos e pesquisas têm se orientado:

- Pela análise das condições de vida da população
- Pelo acompanhamento e análise das políticas públicas

A assessoria tem sido empreendida na formulação e implementação de:

- Políticas
- Planos
- Programas
- Projetos

A assessoria envolve:

- a produção de notas técnicas
- a participação em reuniões executivas
- a composição de Conselhos, Grupos de Trabalho e Comitês
- a avaliação de programas e projetos



Planejamento Estratégico – Eixos

A Disoc tem atuado predominantemente nos eixos:

- “Proteção Social e Geração de Oportunidades”
- “Fortalecimento das Instituições, do Estado e da Democracia”




Plano de trabalho

Atividades-fim – classificação por demandante

- SAE
- Presidência
- ACTs
- Diretoria
- Coordenação
- Técnico

Atividades-meio



SAE/Presidência

- SAE: Assessoria na área de saúde, trabalho e renda, federalismo
- Presidência: Perspectivas do Desenvolvimento, Brasil em Desenvolvimento: Estado, Planejamento e Políticas Públicas, Sistema de Indicadores de Percepção Social



ACTs

- ACTs – Assinados: Previdência, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Cultura, Fundacentro, Unicef, Fundação Banco do Brasil, COEP, Conselho Nacional de Justiça, Senasp
- ACTs – em negociação: SEDH, MDS, Secretaria-Geral da Presidência, Pnud e Dieese



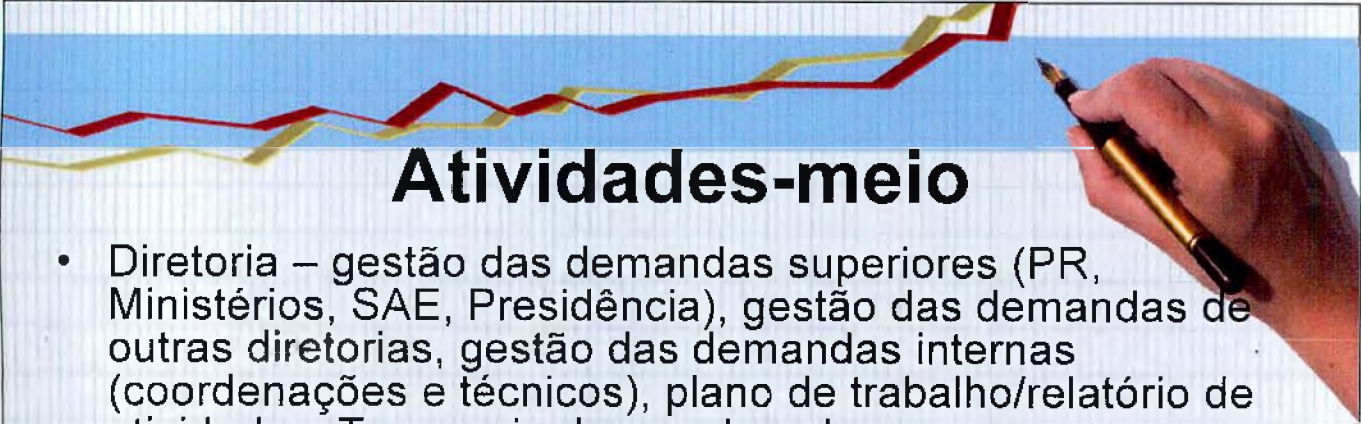
Diretoria

- Políticas Sociais: Acompanhamento e Análise
- Situação Social Brasileira: resultados da Pnad 2007
- Políticas Sociais e Juventude
- Prêmio ODM Brasil



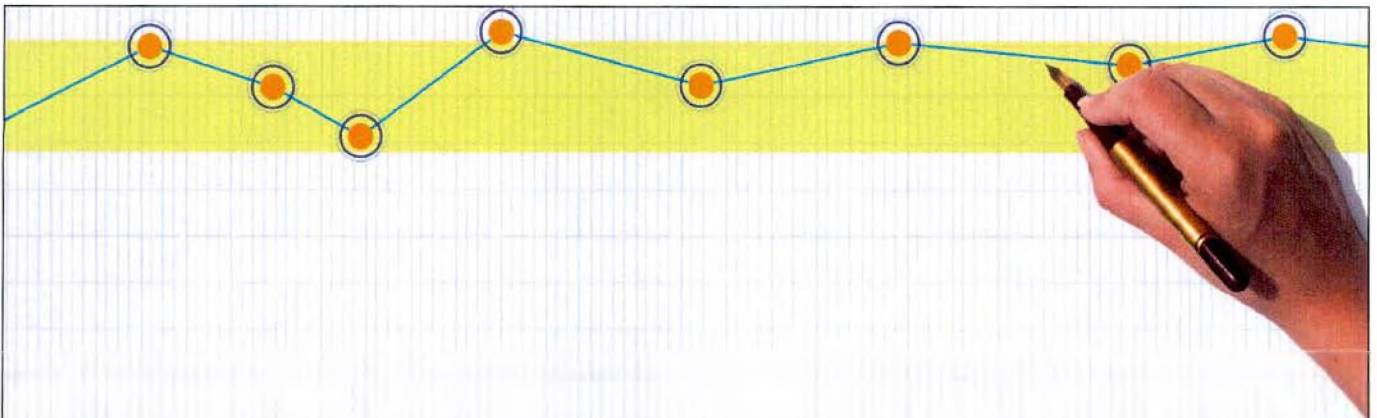
Coordenações

- Estudos
- Pesquisas
- Participação em Conselhos, Grupos de Trabalhos, Comitês

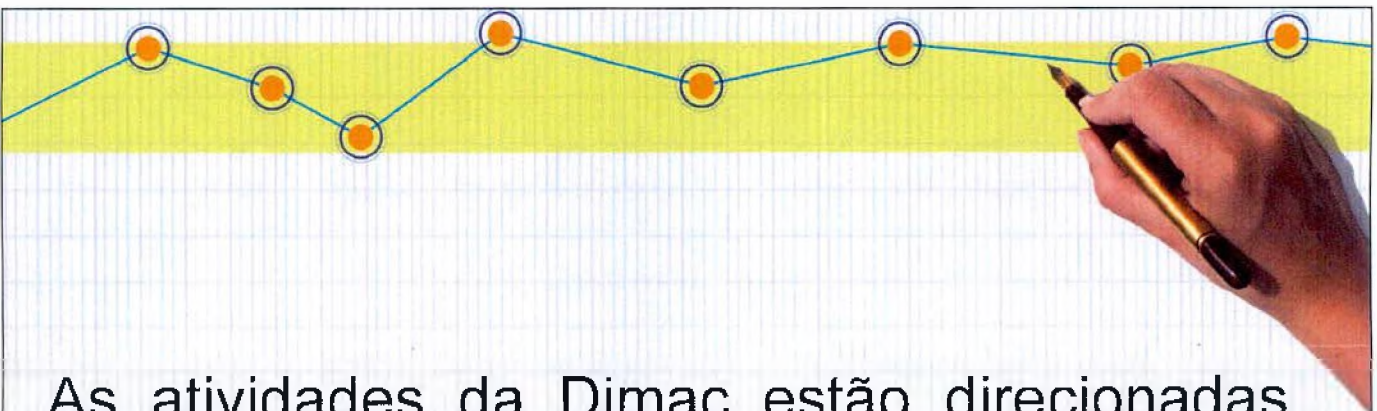


Atividades-meio

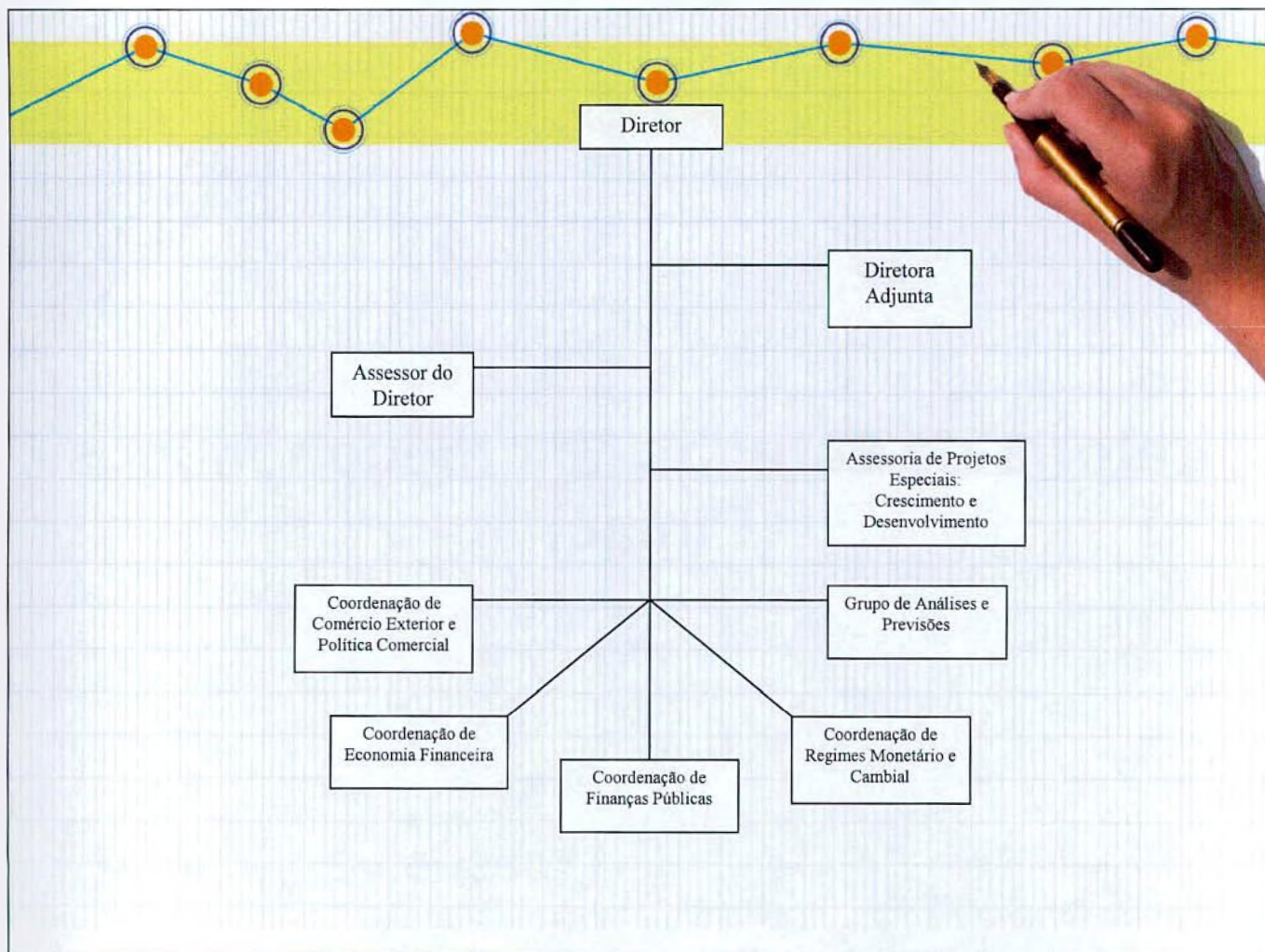
- Diretoria – gestão das demandas superiores (PR, Ministérios, SAE, Presidência), gestão das demandas de outras diretorias, gestão das demandas internas (coordenações e técnicos), plano de trabalho/relatório de atividades. Tem apoio do coordenadores
- Controle: passagens/diárias, frequência/férias, contratação de bolsistas
- Secretaria – ofícios, passagens, agenda, telefone, carro, acesso ao prédio, correio
- Nusta – arquivo, computadores/impressoras, documentação de bolsistas, acordos etc.



Diretoria de Estudos Macroeconômicos (Dimac)



As atividades da Dimac estão direcionadas para a realização de assessoria a órgãos do governo e à implementação de estudos na área da macroeconomia aplicada, voltada para a elaboração de estratégias do desenvolvimento nacional.



Coordenação de Comércio Exterior e Política Comercial

Temática

Avaliação da participação brasileira nos programas de integração econômica – acordos regionais e multilaterais – e da política comercial do Brasil, com ênfase nas estimativas de ganhos de comércio.

Linhas de Pesquisa

- Avaliação do Mercosul, com destaque para a Tarifa Externa Comum e para o comércio de bens e serviços.
- Análise das políticas brasileiras de exportação e importação.



Coordenação de Economia Financeira

Temática

- Análise das decisões financeiras das famílias e empresas e do comportamento dos mercados financeiros, com ênfase na produção de informação para o desenho de instituições, políticas públicas e marco regulatório.

Linhas de Pesquisa

- Microfinanças: decisões econômico-financeiras das famílias brasileiras.
- Mercados financeiros (macrofinanças): choques macro e a curva de juros.
- Instituições: oferta de bens públicos e produtividade agrícola; instituições e eficiência da gestão municipal.



Coordenação de Regimes Monetário e Cambial

Temática

- Contribuição à formulação de políticas monetária e cambial para a economia brasileira, avaliando seus efeitos sobre variáveis-chave macroeconômicas, tais como: nível de atividade, inflação, crescimento e emprego.

Linhas de Pesquisa

- Impactos da política monetária sobre a taxa de inflação e o nível do câmbio.
- Canais de transmissão e potência da política monetária.
- Política cambial e crescimento econômico: questões teóricas e empíricas.
- Custos fiscais das políticas monetária e cambial.
- Relação entre regimes macroeconômicos e crescimento acelerado nas economias mais dinâmicas das duas últimas décadas.



Grupo de Análise e Previsões

Temática

O Grupo tem por objetivos:

- a realização de análises da conjuntura econômica e da evolução de longo prazo das principais variáveis macroeconômicas brasileiras e das principais economias mundiais;
- a realização de previsões de alguns indicadores macroeconômicos com base em modelos econométricos; e finalmente estudar mais aprofundadamente as economias da China e da Índia, na medida em que constituem as principais fontes de mudanças na economia mundial.



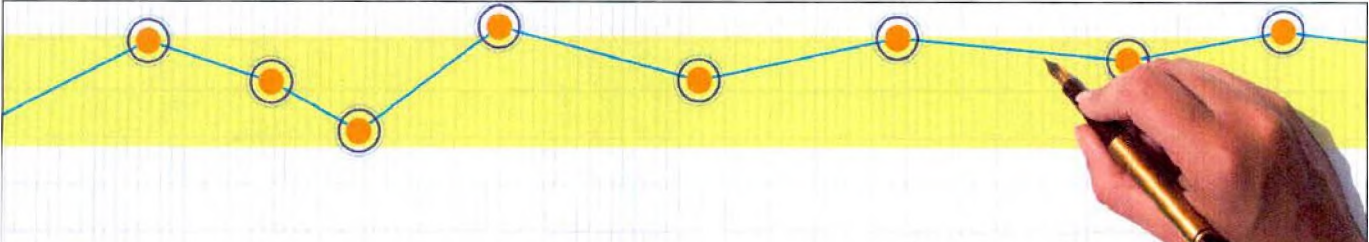
Coordenação de Finanças Públicas

Temática

- Análise sistemática dos impactos macroeconômicos das receitas públicas, dos gastos públicos e da dívida pública brasileiros – tanto no curto quanto nos médio e longo prazos. Acompanhamento e mensuração das variáveis "fiscais" brasileiras, assim como de desagregações relevantes das mesmas; a análise da experiência internacional na área fiscal; o estudo das inter-relações entre a política fiscal e as demais políticas macroeconômicas do governo; e a interlocução contínua com a academia e com instituições formuladoras da política fiscal brasileira e/ou produtoras de dados fiscais.

Linhas de Pesquisa

- Receitas públicas: acompanhamento, mensuração e impacto macroeconômico.
- Gastos públicos: acompanhamento, mensuração e impacto macroeconômico.
- Dívida pública: acompanhamento, mensuração e impacto macroeconômico.
- Dívida pública: tópicos selecionados.



Diretoria de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais (Dirur)

Diretora: Liana Carleail
Diretor Adjunto: Bruno Cruz



Principais Tópicos de Pesquisa:

- Estudos Regionais
- Desenvolvimento Federativo
- Meio Ambiente e Desenvolvimento sustentável
- Desenvolvimento Urbano (interurbano)
- Estudos Setoriais Urbanos (intraurbano)

Dirur



Escopo da Pesquisa

- Análises e Diagnósticos
- Avaliação e Acompanhamento de Políticas Públicas (ex.: PAC – Programa de Aceleração do Crescimento, ODM – Objetivos do Milênio)
- Subsídios ao Governo Federal nas atividades de:
 - Formulação de Políticas Públicas
 - Análise Prospectiva



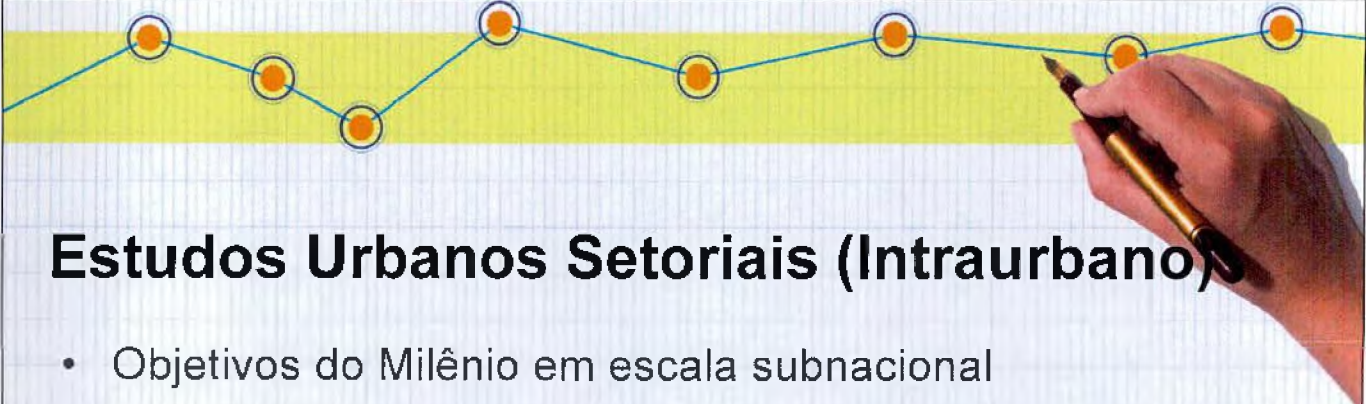
Coordenação Estudos Regionais

- Dinâmica Regional Brasileira/Modelo de Equilíbrio Geral Computável
- Arranjos Produtivos Locais e Desigualdades Regionais
- Turismo



Desenvolvimento Urbano

- Sistema de Redes de Cidades Brasileira e da América do Sul/Integração Produtiva:
 - Área de influência das cidades
 - Hierarquia de cidades
 - Tipologia
- Licenciamento ambiental como instrumento de política pública
- Infraestrutura



Estudos Urbanos Setoriais (Intraurbano)

- Objetivos do Milênio em escala subnacional
- Tipologia dos assentamentos irregulares e precários
- Segregação Espacial
- Políticas Urbanas Setoriais:
 - Transporte urbano e mobilidade
 - Saneamento básico
 - Habitação




Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável

- Amazônia
- Impactos sociais, territoriais e ambientais das mudanças climáticas
- Fórum Ipea em Mudanças Climáticas
- Mecanismos de desenvolvimento limpo e mercado de carbono



Desenvolvimento Federativo

- Fortalecimento Institucional e Gestão Municipal.
- Desenvolvimento da Capacidade legislativa das camaras municipais
- Proposição de um novo pacto federativo



Inserção Dirur nos Projetos do Ipea

Brasil em Perspectiva 2008/2009:


- 7 capítulos temáticos (Habitação, Saneamento, Transporte Urbano, Avaliação PNDR, Avaliação PAS, Emprego no Turismo, Infraestrutura, Portos)

Perspectivas do Desenvolvimento Brasileiro:

- Infraestrutura
- Estrutura Produtiva
- Sustentabilidade Ambiental

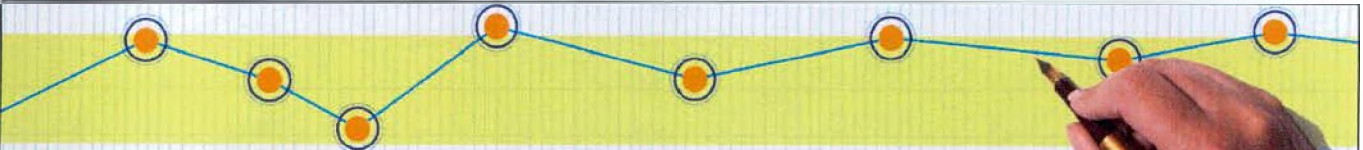
Projetos Rede de Pesquisa:

- Rede Ipea/Anipes: 6 projetos em conjunto com as instituições de pesquisa e planejamento



Projetos da Diretoria

- Novas Institucionalidades
- Complementações Industriais na Química, Gás, Álcool e Petróleo: a dimensão regional
- Acordos de Cooperação Técnica (Ministério Integração, Petrobras, BID/IIRSA, BB/DRS, Ministério do Trabalho)
- Curso de Atualização em Desenvolvimento Regional
- "Crise Mundial e Desenvolvimento regional: desafios e oportunidades para o Brasil" em parceria com o BNDES e o Ministério da Integração (setembro 2009, BNDES)



Produção Editorial da Diretoria

- Revista Planejamento e Políticas Públicas
 - Boletim da Dirur (semestral, dezembro 2008)
 - Texto para Discussão
 - Livros (2008):
 - Dinâmica dos Municípios
 - Ensaio de Economia Regional e Urbana
 -
 - Previdência Social no Brasil: Debates e Desafios
- Participação no Livro 20 Anos da Constituição (5 capítulos, volume 2)

IpeaGeo

- O IpeaGEO é um *software* que está sendo desenvolvido pela Assessoria de Métodos Quantitativos e tem como objetivos:

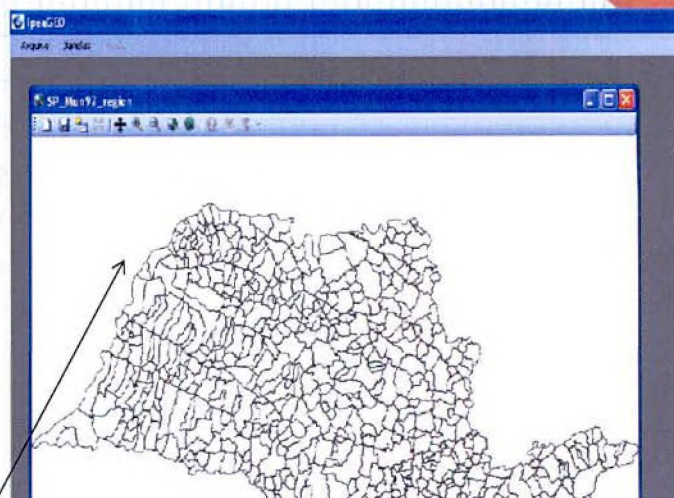
1. Facilitar a interação com os usuários.
2. Fornecer uma ferramenta de georreferenciamento aos pesquisadores do Ipea.
3. Implementar os modelos estatísticos e econométricos.
4. Desenvolver novas metodologias de análise espacial.



Interação com o usuário

- Por ser todo em *Point and Click* a interação com o usuário é muito simples, bastando escolher as opções e "Clicar".

Ferramentas do IpeaGEO



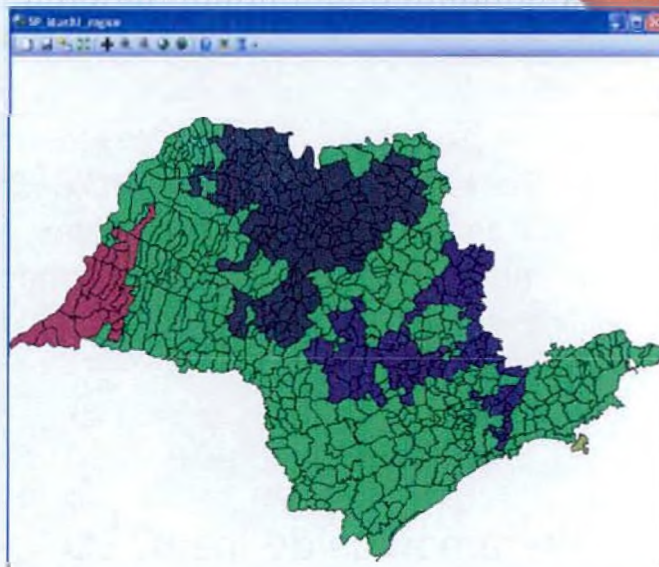
Visualizando padrões espaciais

- Indicadores de dependência espacial – locais e globais- estão implementadas no *software* possibilitando assim a identificação de padrões espaciais.
- Além dos índices de dependência é possível criar mapas temáticos, exportar e importar bases de dados externas.



Econometria Espacial

- Ferramentas para o reconhecimento de padrões no espaço foram implementadas e desenvolvidas.
- Facilmente, constrói-se conglomerados espaciais, mapas de dependência local, *hot-spots* e *cold-spots*.

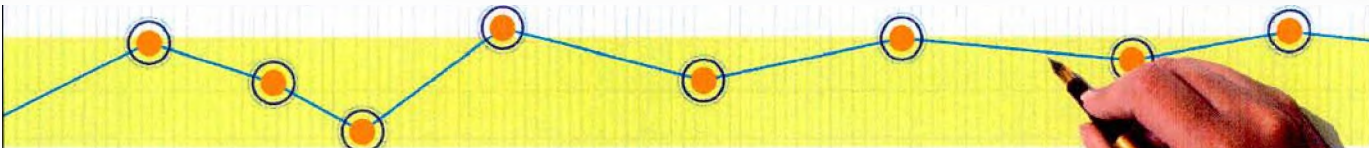




Ferramentas Implementadas

Essas são as ferramentas implementadas no IpeaGEO:

| Índices Globais | Índices Locais | Conglomerados espaciais | Estatística Scan | Mapas temáticos |
|---|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">•I de Moran•G de Geary•Gi* de Getis-Ord•R de Rogerson•Cg de Tango | <ul style="list-style-type: none">•LISA•Getis-Ord Local•Escore | <ul style="list-style-type: none">•Ward•Average Linkage•Centroid•Complete Linkage•EML•Simple Linkage | <ul style="list-style-type: none">•Bernoulli•Poisson | <ul style="list-style-type: none">Quantil |



Ferramentas a serem implementadas

Essas são estão sendo desenvolvidas no IpeaGEO:

| Índices Globais | Índices Locais | Conglomerados espaciais | Estatística Scan | Mapas temáticos |
|--|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">•I de Moran•G de Geary•Gi* de Getis-Ord•R de Rogerson•Cg de Tango•Índices de segregação | <ul style="list-style-type: none">•LISA•Getis-Ord Local•Escore | <ul style="list-style-type: none">•Ward•Average Linkage•Centroid•Complete Linkage•EML•Simple Linkage•Two Step Cluster•K-means espacial | <ul style="list-style-type: none">•Bernoulli•Poisson•Normal•Multivariado | <ul style="list-style-type: none">•Quantil•Fisher•Jenks•Desvio•Geométrico•Box-map |



Detalhes

- Serão trabalhadas futuramente a inserção de modelos Econométricos Espaciais, além de geradores de índices.
- A versão atual do IpeaGEO está passando por testes e correção de *bugs*.
- Todo o código é aberto, sendo um *software* gratuito.