



Subchefia de Assuntos Parlamentares

PROJETO DE LEI

Cria, transforma e extingue cargos e funções, reestrutura cargos e carreiras, altera a remuneração de servidores, altera a remuneração de militares de ex-Territórios Federais, altera disposições sobre gratificações de desempenho, dispõe sobre a incidência de contribuição previdenciária facultativa sobre parcelas remuneratórias, modifica regras sobre requisição e cessão de servidores, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I

DA CARREIRA DE PESSOAL E DE LOGÍSTICA

Art. 1º Fica criado o cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística, de nível superior, organizado na Carreira de Pessoal e de Logística.

§ 1º O Analista Técnico de Pessoal e de Logística tem atribuições voltadas ao planejamento, à supervisão, à coordenação, à execução e ao acompanhamento das atividades administrativas de nível superior relativas ao funcionamento da Administração Pública federal nas áreas de gestão de pessoal civil, de contratação de fornecedores e de gestão de bens e serviços.

§ 2º O ingresso no cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística exige diploma de graduação em nível superior.

§ 3º As atribuições específicas do cargo de que trata o **caput** serão definidas em regulamento.

§ 4º Os ocupantes dos cargos de que trata o **caput** terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor da Carreira de Pessoal e de Logística, e exercício na Administração Pública Federal direta, nas unidades setoriais dos sistemas responsáveis pelas áreas de atuação previstas no § 1º.

§ 5º No âmbito das unidades de que trata o § 4º, o servidor de que trata o **caput** poderá exercer atividades de suporte a transferências voluntárias.

§ 6º O servidor ocupante do cargo de que trata o **caput** somente poderá atuar em unidade não contemplada no § 4º para ocupar cargo em comissão de nível igual ou superior a DAS 4, ou equivalentes.

§ 7º A Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE, de que trata a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, não poderá ser concedida a servidor ocupante do cargo de que trata o **caput**.

Art. 2º Ato do Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão poderá definir o exercício de até quatro por cento do quantitativo total dos cargos criados de Analista Técnico de Pessoal e de Logística nos órgãos centrais dos sistemas responsáveis pelas áreas previstas no § 1º do art. 1º.

Art. 3º Ficam criados dois mil, cento e noventa cargos de Analista Técnico de Pessoal e de Logística.

Art. 4º Os cargos da Carreira de Pessoal e de Logística são estruturados em quatro classes, subdivididas em padrões de vencimento, na forma do Anexo I.

Art. 5º O ingresso no cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística dar-se-á no primeiro padrão da classe inicial da Carreira, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo único. O concurso público referido no **caput** poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização, e organizado em uma ou mais fases, conforme dispuser o edital de convocação do certame.

Art. 6º A remuneração do cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística será constituída de:

I - vencimento básico, conforme Anexo II; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Pessoal e de Logística - GDAPL, cujo valor do ponto está previsto no Anexo III.

Parágrafo único. Os integrantes da Carreira de Pessoal e de Logística não farão jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e da vantagem pecuniária individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 7º A Gratificação de Desempenho de Atividade de Pessoal e de Logística - GDAPL é devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições na Administração Pública Federal direta, nas unidades setoriais e centrais dos sistemas responsáveis pelas áreas de gestão de pessoal civil, de contratação de fornecedores e de gestão de bens e serviços.

§ 1º A GDAPL será paga observado o limite máximo de cem pontos.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPL será distribuída da seguinte forma:

I - até quarenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional;

II - até quarenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho da equipe em relação ao cumprimento das metas estabelecidas em plano de trabalho; e

III - até vinte pontos em decorrência da contribuição individual para o alcance das metas da equipe.

§ 3º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias, conforme regulamento.

§ 4º A avaliação de desempenho da equipe visa aferir o alcance das metas definidas em plano de trabalho, elaborado em conformidade com as atribuições da área de trabalho, e alinhadas aos objetivos organizacionais, conforme regulamento.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance do plano de trabalho de sua equipe, conforme regulamento.

§ 6º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício e ter executado atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

§ 7º O servidor beneficiário da GDAPL que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a cinquenta por cento do limite máximo de pontos perceberá cinquenta por cento da gratificação de desempenho no período.

§ 8º Os valores a serem pagos a título de GDAPL serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional, da equipe e individual pelo valor do ponto constante do Anexo III.

Art. 8º O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional, da equipe e individual, para fins de concessão da GDAPL.

Art. 9º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho para fins de concessão da GDAPL serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão no qual o servidor se encontra em exercício, de acordo com as diretrizes e normas complementares editadas pelo órgão supervisor da carreira.

Art. 10. As avaliações referentes aos desempenhos institucional, da equipe e individual serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo único. O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput** para os fins de unificação dos ciclos de avaliação e de pagamento de diferentes gratificações de desempenho.

Art. 11. Até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação de desempenho individual, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDAPL, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 12. O servidor continuará percebendo a respectiva gratificação no valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno nos seguintes casos:

I - afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPL;

II - retorno ao exercício das atividades inerentes a suas atribuições em virtude de exoneração de cargo de Natureza Especial ou de cargo em comissão; ou

III - retorno de requisição pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em Lei, com direito à percepção da GDAPL.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística em exercício nas unidades setoriais e centrais dos sistemas responsáveis pelas áreas de atuação previstas no art. 7º, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAPL da seguinte forma:

I - quando investido em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberá a GDAPL calculada conforme o disposto no § 8º do art. 7º; e

II - quando investido em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente, perceberá a GDAPL calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da parcela referente ao desempenho da equipe e da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística que não se encontre desenvolvendo atividades no âmbito das unidades previstas no art. 13 perceberá a GDAPL da seguinte forma:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos de requisição previstos em lei, perceberá a GDAPL calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de lotação; e

II - quando cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS 4, ou equivalentes, perceberá a GDAPL calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da parcela referente ao desempenho da equipe e da avaliação institucional do órgão ou entidade de exercício.

§ 1º No caso de não haver avaliação de equipe no órgão ou entidade de exercício do servidor, aplica-se a essa parcela o percentual obtido na avaliação institucional.

§ 2º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão supervisor da carreira quando requisitado ou cedido para órgão ou entidade diverso da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com direito à percepção da GDAPL.

Art. 15. Para fins de incorporação da GDAPL aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - quando se aplicar ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão o disposto nos art. 3º, art. 6º e art. 6º-A 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:

a) se a gratificação de desempenho tiver sido percebida por período igual ou superior a sessenta meses, será aplicado o valor equivalente à média dos pontos recebidos nos últimos sessenta meses nos respectivos padrão e classe; e

b) se a gratificação de desempenho tiver sido percebida por período inferior a sessenta meses, será aplicado o valor equivalente a cinquenta pontos nos respectivos padrão e classe;

II - aos demais servidores aplicar-se-á o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, ou, conforme o caso, na Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012.

Art. 16. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Pessoal e de Logística ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para

outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e, promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) atingir percentual mínimo de oitenta por cento na avaliação de desempenho individual, nos termos do regulamento.

II - para fins de promoção:

a) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) atingir percentual mínimo de noventa por cento na avaliação de desempenho individual realizada no último padrão da classe, nos termos do regulamento; e

c) acumular pontuação mínima mediante participação em cursos, comprovação de experiência profissional e acadêmica em temas relacionados às atribuições do cargo, dentre outros requisitos, nos termos do regulamento.

§ 2º O interstício de doze meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção será:

I - computado a partir do efetivo exercício;

II - computado em dias, descontados os afastamentos remunerados que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

III - interrompido, nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo reiniciado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 3º A avaliação de desempenho individual aplicada para fins de percepção da GDAPL será utilizada para fins de avaliação de desempenho para progressão funcional e promoção.

§ 4º Em caso de avaliação periódica de desempenho em percentuais inferiores aos estabelecidos na alínea "b" do inciso I e na alínea "b" do inciso II do § 1º deste artigo, o servidor não terá direito a promoção e a progressão na carreira no período.

§ 5º Para fins de acumulação da pontuação mínima a que se refere a alínea "c" do inciso II do § 1º deste artigo, somente serão admitidos títulos ou certificados obtidos pelo servidor após o início do exercício do cargo e que sejam compatíveis com as atribuições da carreira, nos termos do regulamento.

§ 6º Os critérios e prazos para a apresentação e a aceitação de certificados e títulos para fins da

acumulação de pontos a que se refere a alínea "c" do inciso II do § 1º deste artigo, serão estabelecidos em regulamento.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Art. 17. Os cargos de Analista em Tecnologia da Informação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, de nível superior, ficam reorganizados na Carreira de Tecnologia da Informação, no âmbito do Poder Executivo Federal, com atribuições voltadas às atividades de planejamento, supervisão, coordenação e controle dos recursos de tecnologia da informação relativos ao funcionamento da Administração Pública federal, competindo-lhes:

I - executar análises para o desenvolvimento, implantação e suporte a sistemas de informação e soluções tecnológicas específicas;

II - especificar e apoiar a formulação e o acompanhamento das políticas de planejamento relativas aos recursos de tecnologia da informação;

III - especificar, supervisionar e acompanhar as atividades de desenvolvimento, manutenção, integração e monitoramento do desempenho dos aplicativos de tecnologia da informação;

IV - gerenciar a disseminação, a integração e o controle de qualidade dos dados;

V - organizar, manter e controlar o armazenamento, a administração e o acesso às bases de dados da informática de governo;

VI - desenvolver, implementar, executar e supervisionar atividades relacionadas aos processos de configuração, segurança, conectividade, serviços compartilhados e adequações da infraestrutura da informática da Administração Pública federal;

VII - executar ações necessárias à gestão da segurança da informação dos órgãos e entidades da Administração Pública federal; e

VIII - executar ações necessárias à governança de tecnologia da informação dos órgãos e entidades da Administração Pública federal.

§ 1º O ingresso no cargo de Analista em Tecnologia da Informação exige diploma de graduação em nível superior.

§ 2º Os ocupantes dos cargos de que trata o **caput** terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor da Carreira de Tecnologia da Informação, e exercício em órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 3º Compete ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão definir o exercício dos ocupantes do cargo de que trata o **caput** dentre os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação - SISP, do Poder Executivo federal.

Art. 18. O ingresso no cargo de Analista em Tecnologia da Informação dar-se-á por meio de concurso público de provas ou provas e títulos no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Tecnologia da Informação.

Parágrafo único. O concurso público referido no **caput** poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização e organizado em uma ou mais fases.

Art. 19. A remuneração do cargo de Analista em Tecnologia da Informação é composta por:

I - vencimento básico, conforme o Anexo IV; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade em Tecnologia da Informação - GDATI, conforme o Anexo V.

Parágrafo único. Os integrantes da Carreira de Analista em Tecnologia da Informação não farão jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 1992, e da vantagem pecuniária individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2003.

Art. 20. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Tecnologia da Informação - GDATI, devida aos ocupantes dos cargos referidos no art. 17, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições em órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 1º A GDATI será paga observado o limite máximo de cem pontos.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDATI será distribuída da seguinte forma:

I - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até vinte pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDATI serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos na avaliação de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo V.

Art. 21. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias, conforme regulamento.

Art. 22. A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais, conforme regulamento.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício e executando atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

§ 2º O servidor beneficiário da GDATI que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a cinquenta por cento do limite máximo de pontos perceberá cinquenta por cento da gratificação de desempenho no período.

Art. 23 O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDATI.

Art. 24. Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho para fins de concessão da GDATI serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade no qual o servidor se encontra em exercício, de acordo com as diretrizes e normas complementares editadas pelo Órgão Supervisor.

Art. 25. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo único. O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput**, conforme disciplinado em ato do Poder Executivo, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e de pagamento aos de outras gratificações de desempenho.

Art. 26. Até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação de desempenho individual, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDATI, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 27. O servidor continuará percebendo a GDATI no valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno nos seguintes casos:

I - afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDATI;

II - retorno ao exercício das atividades inerentes à suas atribuições em virtude de exoneração de cargo de Natureza Especial ou de cargo em comissão; ou

III - retorno de requisição pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em Lei, com direito à percepção da GDATI.

Art. 28. Os ocupantes do cargo de Analista em Tecnologia da Informação que, na data de entrada em vigor desta Lei, já tenham sido avaliados e estejam percebendo gratificação de desempenho com base na pontuação obtida na última avaliação, terão, a partir de 1º de agosto de 2016, a GDATI calculada com base no número de pontos obtidos multiplicado pelo valor do ponto constante do Anexo V, de acordo com sua respectiva

classe e padrão, até o advento de nova avaliação.

Art. 29. O titular de cargo efetivo da Carreira de Analista em Tecnologia da Informação, em efetivo exercício das atividades inerentes às suas atribuições em órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDATI da seguinte forma:

I - quando investido em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberá a GDATI calculada conforme o disposto no § 3º do art. 20;

II - quando investido em Cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente fará jus à GDATI calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do órgão ou entidade de exercício.

Art. 30. O titular de cargo efetivo de Analista em Tecnologia da Informação que não se encontre desenvolvendo atividades inerentes às suas atribuições perceberá a GDATI da seguinte forma:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em lei; perceberá a GDATI calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de lotação; e

II - quando cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS 4, ou equivalentes, perceberá a GDATI calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da parcela referente ao desempenho institucional do órgão ou entidade de exercício.

Parágrafo único. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão supervisor da carreira quando requisitado ou cedido para órgão ou entidade diverso da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, com direito à percepção da GDATI.

Art. 31. Para fins de incorporação da GDATI aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - quando se aplicar ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão o disposto nos art. 3º, art. 6º e art. 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 2005:

a) se a gratificação de desempenho tiver sido percebida por período igual ou superior a sessenta meses, será aplicado o valor equivalente à média dos pontos recebidos nos últimos sessenta meses nos respectivos padrão e classe; e

b) se a gratificação de desempenho tiver sido percebida por período inferior a sessenta meses, será aplicado o valor equivalente a cinquenta pontos nos respectivos padrão e classe;

II - aos demais servidores será aplicado o disposto na Lei nº 10.887, de 2004, ou, conforme o caso, na Lei nº 12.618, de 2012.

Art. 32. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Tecnologia da Informação ocorrerá mediante progressão funcional e promoção, na forma do regulamento.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I - para fins de progressão funcional:

- a) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício em cada padrão; e
- b) atingir percentual mínimo de oitenta por cento na avaliação de desempenho individual, nos termos do regulamento.

II - para fins de promoção:

- a) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;
- b) atingir percentual mínimo de noventa por cento na avaliação de desempenho individual realizada no último padrão da classe, nos termos do regulamento;
- c) acumular pontuação mínima mediante participação em cursos, comprovação de experiência profissional e acadêmica em temas relacionados às atribuições do cargo, dentre outros requisitos, nos termos do regulamento.

§ 2º Até que seja editado o regulamento de que trata o **caput**, as progressões e promoções dos servidores integrantes da Carreira de Tecnologia da Informação serão concedidas com base no Decreto nº 84.669, de 29 de abril de 1980.

§ 3º Na contagem do interstício necessário à progressão funcional e à promoção, será aproveitado o tempo computado até a data em que tiver sido feito o enquadramento decorrente da aplicação do disposto nesta Lei.

§ 4º O interstício de doze meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção será:

I - computado a partir do efetivo exercício;

II - computado em dias, descontados os afastamentos remunerados que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

III - interrompido, nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo reiniciado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 5º A avaliação de desempenho individual aplicada para fins de percepção da GDATI será

utilizada para fins de avaliação de desempenho para progressão funcional e promoção.

§ 6º Em caso de avaliação periódica de desempenho em percentuais inferiores aos estabelecidos na alínea “b” do inciso I e na alínea “b” do inciso II do § 1º, o servidor não terá direito a promoção e a progressão na carreira no período.

§ 7º Para fins de acumulação da pontuação mínima a que se refere a alínea “c” do inciso II do § 1º, somente serão admitidos títulos ou certificados obtidos pelo servidor após o início do exercício do cargo e que sejam compatíveis com as atribuições da carreira, nos termos do regulamento.

§ 8º Os critérios e prazos para a apresentação e a aceitação de certificados e títulos para fins da acumulação de pontos a que se refere a alínea “c” do inciso II do § 1º, serão estabelecidos em regulamento.

Art. 33. A reorganização do cargo de Analista em Tecnologia da Informação de que trata esta Lei não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria e de incorporação da gratificação de desempenho aos proventos da aposentadoria ou das pensões, descontinuidade em relação aos cargos e às atribuições atuais desenvolvidas pelos servidores ocupantes do referido cargo.

Art. 34. Ficam extintas as Gratificações Temporárias do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática - GSISP, instituídas pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, que, na data de entrada em vigor desta Lei, não se encontrem concedidas ou se encontrem concedidas aos ocupantes do cargo de Analista em Tecnologia da Informação.

Parágrafo único. As demais GSISP que se encontrem concedidas na data de entrada em vigor desta Lei serão automaticamente extintas quando vagarem.

CAPÍTULO III

DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA SUFRAMA

Art. 35 A Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 5º Fica instituída a Gratificação de Qualificação - GQ, a ser concedida aos ocupantes dos cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos da Suframa, em retribuição ao cumprimento de requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários ao desempenho das atividades da Autarquia, quando em efetivo exercício do cargo, na forma estabelecida em regulamento.

.....
§ 4º A GQ será concedida em dois níveis a servidores com o nível de qualificação funcional previsto

no § 1º deste artigo, na forma estabelecida em ato do dirigente máximo da Suframa, observados os seguintes limites:

I - GQ I para até 15% (quinze por cento) dos cargos de nível superior providos; e

II - GQ II para até 30% (trinta por cento) dos cargos de nível superior providos.

.....

§ 7º As GQ I e II serão pagas de acordo com os valores estabelecidos no Anexo III-B." (NR)

Art. 36. A partir de 1º de agosto de 2016, os servidores do quadro de pessoal da Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA alcançados pelo art.19 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, passarão a perceber a remuneração devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA de que trata a Lei nº 11.356, de 2006.

§ 1º A alteração da estrutura remuneratória de que trata o **caput** deste artigo dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da vigência desta Lei, na forma do Termo de Opção constante do Anexo VI a esta Lei.

§ 2º O servidor que formalizar a opção por permanecer na Estrutura Remuneratória Especial de que trata o art. 19 da Lei nº 12.277, de 2010, não fará jus a estrutura remuneratória do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA.

§ 3º O prazo para exercer a opção referida no § 1º, no caso de servidores afastados nos termos dos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990, estender-se-á até trinta dias contados a partir do término do afastamento, assegurado o direito à opção a partir da vigência desta Lei.

§ 4º O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas oriundos do Quadro de Pessoal da SUFRAMA.

Art. 37. Os Anexos III e III-A à Lei nº 11.356, de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos VII e VIII a esta Lei.

Art. 38. A Lei nº 11.356, de 2006, passa a vigorar acrescida do Anexo III-B, na forma do Anexo X a esta Lei.

Art. 39. O Anexo XLV à Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012, passa a vigorar na forma do Anexo XI a esta Lei.

CAPÍTULO IV

DA LOTAÇÃO DO OCUPANTE DE CARGO DA CARREIRA DE FINANÇAS E CONTROLE NO DENASUS

Art. 40. A Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 22. Aos ocupantes dos cargos efetivos de nível superior da carreira de Finanças e Controle compete o exercício de atividades de gestão governamental, nos aspectos técnicos relativos à formulação e implementação de políticas na área econômico-financeira e patrimonial, de auditoria e de análise e avaliação de resultados, inclusive as previstas no § 1º do art. 6º da Lei nº 8.689, de 27 de julho de 1993.” (NR)

“Art. 30.

I - da carreira de Finanças e Controle, nos órgãos centrais dos Sistemas de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal, de Controle Interno e de Auditoria Nacional do Sistema Único de Saúde no âmbito do Poder Executivo Federal;

.....” (NR)

Art. 41. A Lei nº 10.180, de 6 de fevereiro de 2001, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 22. Integram o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal:

.....

§ 2º Os órgãos setoriais são aqueles de controle interno que integram a estrutura do Ministério das Relações Exteriores, do Ministério da Defesa, da Advocacia-Geral da União, da Casa Civil e do Departamento Nacional de Auditoria do SUS do Ministério da Saúde.

.....” (NR)

CAPÍTULO V

DA CRIAÇÃO DE CARGOS NOS QUADROS DE PESSOAL DE ÓRGÃOS E ENTIDADES

Art. 42. Ficam criados os seguintes cargos de provimento efetivo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, no âmbito do Ministério da Educação, para redistribuição às instituições federais de ensino básico, técnico e tecnológico:

I - seiscentos e cinco cargos de Auxiliar em Assuntos Educacionais, Nível de Classificação “C”;

II - dois mil, quatrocentos e onze cargos de Assistente em Administração, Nível de Classificação “D”; e

III - um mil, trezentos e sessenta e sete cargos, Nível de Classificação “E”, sendo:

a) trezentos cargos de Assistente Social;

b) cinquenta cargos de Bibliotecário-Documentalista;

c) cento e oitenta e três cargos de Contador;

d) quinhentos e vinte cargos de Pedagogo-Área;

- e) trinta e cinco cargos de Psicólogo-Área;
- f) duzentos e vinte e nove cargos de Tecnólogo-Formação; e
- g) cinquenta cargos de Técnico em Assuntos Educacionais.

Art. 43. Ficam criados os seguintes cargos de provimento efetivo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 2005, no âmbito do Ministério da Educação para redistribuição às instituições federais de ensino superior:

- I - quarenta e quatro cargos de Auxiliar em Assuntos Educacionais, Nível de Classificação C; e
- II - trezentos e cinco cargos de Assistente em Administração, Nível de Classificação D.

Art. 44. Ficam extintos no âmbito das Instituições Federais de Ensino os cargos de Auxiliar em Enfermagem do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 2005, que vierem a vagar.

Art. 45. Os Ministros de Estado da Educação e do Planejamento, Orçamento e Gestão, no prazo de noventa dias após a entrada em vigor desta Lei, publicarão a discriminação, por instituição federal de ensino, dos cargos extintos de que trata o parágrafo único do art. 118.

Art. 46. Ficam criados os seguintes cargos distribuídos nos Quadros de Pessoal dos órgãos e entidades e no Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC:

I - Instituto Brasileiro de Museus - IBRAM: cinquenta e dois cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, sendo:

- a) vinte cargos de Analista I;
- b) vinte e seis cargos de Técnico em Assuntos Culturais; e
- c) seis cargos de Técnico em Assuntos Educacionais;

II - Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT: duzentos cargos de Analista Administrativo da Carreira de Analista Administrativo, de nível superior, de que trata a Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005;

III - Imprensa Nacional - IN: sessenta e dois cargos de nível superior, de que trata a Lei nº 11.907, de 2009, sendo:

- a) dezessete cargos de Analista Técnico Administrativo;
- b) vinte e seis cargos de Analista de Publicações Oficiais;
- c) um cargo de Arquivista;
- d) dois cargos de Bibliotecário;
- e) dois cargos de Contador;
- f) dois cargos de Engenheiro;
- g) um cargo de Estatístico;
- h) um cargo de Historiador;

- i) nove cargos de Técnico em Comunicação Social; e
- j) um cargo de Museólogo;

IV - Departamento de Polícia Federal - DPF: seiscentos e oitenta e três cargos de Agente Administrativo, de nível intermediário do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, de que trata a Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003;

V - Departamento de Polícia Rodoviária Federal - DPRF: mil e quinhentos cargos efetivos, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata a Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, sendo:

a) mil e quarenta e cinco cargos de nível superior:

- 1. novecentos e noventa e cinco cargos de Analista Técnico-Administrativo;
- 2. vinte e sete cargos de Engenheiro; e
- 3. vinte e três cargos de Estatístico; e

b) quatrocentos e cinquenta e cinco cargos de nível intermediário de Agente Administrativo;

VI - Comando do Exército: quinhentos e dezesseis cargos de Analista Técnico-Administrativo do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 11.357, de 2006;

VII - Fundação Nacional de Saúde - FUNASA: setecentos e noventa cargos de nível superior, da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de que trata a Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, sendo:

- a) cento e oitenta e oito cargos de Administrador;
- b) oito cargos de Arquiteto;
- c) sessenta cargos de Biólogo;
- d) três cargos de Economista;
- e) trezentos e um cargos de Engenheiro;
- f) quatro cargos de Estatístico;
- g) quarenta e nove cargos de Geólogo;
- h) sessenta cargos de Químico;
- i) cinquenta e nove cargos de Técnico em Comunicação Social; e
- j) cinquenta e oito cargos de Técnico em Assuntos Educacionais;

VIII - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP: duzentos e trinta e quatro cargos de nível superior, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 11.357, de 2006, sendo:

- a) cento e oito cargos de Arquiteto;
- b) trinta e quatro cargos de Contador;
- c) sessenta e três cargos de Geógrafo; e
- d) vinte e nove cargos de Geólogo;e

IX - Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC: quatrocentos e sessenta cargos do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 11.357, de 2006, sendo:

- a) trezentos e quarenta cargos de nível superior de Analista Técnico-Administrativo; e
- b) cento e vinte cargos de nível intermediário de Assistente Técnico-Administrativo.

Art. 47. Os cargos do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 2005, do Quadro de Pessoal do IBRAM vagos remanescentes da extinção prevista no parágrafo único do art. 118 e os que vierem a vagar serão transformados nos seguintes cargos no respectivo Plano:

I - vinte e nove cargos de Técnico I, dez cargos de Analista III, um cargo de Analista IV, três cargos de Assistente Institucional II e seis cargos de Técnico IV serão transformados em Analista I;

II - sessenta e dois cargos de Técnico III serão transformados em Técnico em Assuntos Culturais;

III - nove cargos de Assistente Técnico Administrativo II, quatro cargos de Assistente Técnico Administrativo III, e quinze cargos de Técnico II serão transformados em Técnico em Assuntos Educacionais.

CAPÍTULO VI

DO QUADRO DE PESSOAL DA IMPRENSA NACIONAL

Art. 48. É atribuição do cargo de Analista de Publicações Oficiais do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional promover e aplicar métodos e ferramentas tecnológicas que propiciem a efetividade das tarefas inerentes à edição, impressão, distribuição e modernização de sistemas de Publicações Oficiais.

Art. 49. É atribuição do cargo de Agente de Publicações Oficiais do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional executar, sob supervisão superior, tarefas que permitam a consecução das atividades peculiares às publicações oficiais, inclusive com emprego de técnicas, tecnologias e equipamentos específicos.

Art. 50. Integrarão, ainda, o Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - QPIN os seguintes cargos de provimento efetivo:

I - Analista Técnico-Administrativo, de nível superior, com atribuições voltadas ao planejamento, supervisão, coordenação, controle, acompanhamento e à execução de atividades técnicas e especializadas, de nível superior, necessárias ao exercício das competências da Imprensa Nacional, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação, ressalvadas as atividades privativas de carreiras específicas;

II - Estatístico, de nível superior, com formação em Estatística e com atribuições voltadas às atividades de supervisão, coordenação, estudos, pesquisas, análises, projetos, levantamentos e controle estatístico, relativos aos fenômenos coletivos econômico-sociais e científicos;

III - Museólogo, de nível superior, com formação em Museologia e com atribuições voltadas à criação de projetos de museus e exposições, organização de acervos museológicos, conservação de acervos, preparação de ações educativas ou culturais, planejamento e realização de atividades técnico-administrativas e orientação para implantação de atividades técnicas; e

IV - Historiador, de nível superior, com formação em História e com atribuições voltadas aos estudos dos efeitos realizados pelo homem nos tempos passados e atuais, pesquisando documentos históricos e outras fontes de informação, para possibilitar o conhecimento de um ou vários períodos ou aspectos da vida e da

atuação do ser humano.

Parágrafo único. O ingresso nos cargos referidos neste artigo exige diploma de graduação em nível superior.

CAPÍTULO VII

DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO DEPARTAMENTO DE POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

Art. 51. A Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 10-B. Integrarão, ainda, o Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata o art. 10, os seguintes cargos de provimento efetivo:

I - Analista Técnico-Administrativo, de nível superior, com atribuições voltadas ao planejamento, supervisão, coordenação, controle, acompanhamento e à execução de atividades de atendimento ao cidadão e de atividades técnicas e especializadas, de nível superior, necessárias ao exercício das competências do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação, ressalvadas as atividades privativas de Carreiras específicas; e

II - Estatístico, de nível superior, com formação em Estatística e com atribuições voltadas à supervisão, coordenação, estudos, pesquisas, análises, projetos, levantamentos e controle estatístico, relativos aos fenômenos coletivos econômico-sociais e científicos.

Parágrafo único. O ingresso nos cargos referidos neste artigo exige diploma de graduação em nível superior.” (NR)

CAPÍTULO VIII

DA CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO

Art. 52. A Lei nº 11.355, de 2006, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 2º-A. Integrará, ainda, a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho de que trata o art. 1º o cargo de provimento efetivo de Biólogo, de nível superior, com atribuições voltadas ao planejamento, coordenação, supervisão, execução, formulação e elaboração especializada de estudo, projeto ou pesquisa científica básica e aplicada, nos vários setores da Biologia ou a ela ligados, bem como os que se relacionem à preservação, saneamento e melhoramento do meio ambiente, executando direta ou indiretamente as atividades resultantes desses trabalhos.

Parágrafo único. O ingresso no cargo referido neste artigo exige diploma de graduação em nível superior.” (NR)

CAPÍTULO IX

DA TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS VAGOS E QUE VIEREM A VAGAR DE ENGENHEIRO

Art. 53. Ficam transformados em cargos de Engenheiro, no âmbito dos respectivos Planos, Carreiras e Quadros de Pessoal dos órgãos e entidades a que pertencam, os cargos vagos e os que vierem a vagar com as denominações constantes do Anexo XI.

§ 1º A transformação de cargos a que se refere o **caput** dar-se-á sem aumento de despesa, mediante compensação financeira entre os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos que estão sendo criados e os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos que estão sendo extintos.

§ 2º Não se aplica o disposto no **caput** aos cargos destinados a concursos públicos que estejam em andamento na data de publicação desta Lei.

Art. 54. É requisito para ingresso no cargo de Engenheiro diploma devidamente registrado de curso de graduação em nível superior de Engenharia reconhecido pelo Ministério da Educação.

Parágrafo único. Poderá ser exigida habilitação específica na área de Engenharia, conforme definido no edital do concurso.

CAPÍTULO X

DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR

Art. 55. A Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Esta Lei regula a retribuição no exterior e dispõe sobre outros direitos dos servidores públicos e dos militares, em serviço da União no exterior.

§ 1º Considera-se servidor, para os efeitos desta Lei, o servidor público, o empregado público e o militar das Forças Armadas.

.....” (NR)

“Art. 7º Considera-se Retribuição no Exterior o vencimento de cargo efetivo para o servidor público ou o soldo para o militar, acrescido da gratificação e das indenizações previstas nesta Lei.

.....

§ 2º

I - é fixada e paga em moeda estrangeira; e

II - elimina o direito do servidor à percepção de subsídio, vencimento, salário ou soldo, e quaisquer indenizações ou vantagens, em moeda nacional, que lhe possam ser devidas referente ao período em que fizer jus àquela retribuição.” (NR)

“Art. 14. O vencimento, salário ou o soldo no exterior são calculados com base nas tabelas de Escalonamento Vertical da Retribuição Básica e de Fatores de Conversão da Retribuição Básica, constantes dos Anexos I e II a esta Lei.

Parágrafo único. O valor do vencimento, salário ou soldo de que trata o **caput** é encontrado multiplicando-se o índice da retribuição básica, correspondente ao nível hierárquico de cada cargo ou carreira, previsto no Anexo I a esta Lei, pelo fator de conversão da retribuição básica, expresso em unidades da moeda padrão utilizada nas transações financeiras internacionais do governo brasileiro, na forma do Anexo II a esta Lei.” (NR)

“Art. 17-A. Fica o Ministro das Relações Exteriores, de ofício ou por provocação dos demais órgãos interessados, autorizado a, em casos de grave alteração repentina de algum dos elementos de fixação, alterar os fatores de conversão da Indenização de Representação no Exterior, por meio de ato devidamente justificado e pelo prazo máximo de noventa dias, prorrogável uma única vez por até igual período.

Parágrafo único. A alteração extraordinária prevista no **caput** não poderá acarretar modificação superior a vinte por cento do valor da Indenização da Representação no Exterior e estará condicionada à observância das determinações da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e à disponibilidade orçamentária do órgão”. (NR)

“Art. 22.

Parágrafo único. É vedado o pagamento de indenização, a qualquer tempo, para o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor e que venha a ter exercício simultâneo na mesma sede.” (NR)

“Art. 27

III - pela metade do seu valor, quando, até seis meses após ter seguido destino:

- a) for, a pedido, dispensado, exonerado, demitido, aposentado ou transferido para a reserva; ou
- b) entrar em licença ou afastamento a qualquer título, salvo nos casos considerados como de efetivo exercício, na forma da lei.

.....” (NR)

“Art. 28.

Parágrafo único. O transporte compreende a passagem e, conforme o caso, translação da bagagem do servidor e dos dependentes que o acompanhem” (NR)

“Art. 29.

§ 1º

d) duas passagens via aérea, quando a sede no exterior não dispuser de assistência médico-hospitalar apropriada e, comprovadamente, dela necessitar, em caráter urgente, o servidor ou seus dependentes;

e) passagens via aérea para o servidor, quando chamado a serviço ao Brasil;

f) passagem aérea para o regresso antecipado de dependente; e

g) excepcionalmente, em caso de situação de grave instabilidade pública ou de catástrofe natural, passagens aéreas para o servidor e seus dependentes, assim como a translação da bagagem, na forma da regulamentação desta Lei.

.....

§ 4º O transporte só é assegurado àqueles que constarem dos assentamentos funcionais do servidor.

.....” (NR)

“Art. 30.

I -

.....

b) de sede no exterior para o Brasil, a fim de entrar de licença, a qualquer título;

II - compreendido nos itens III e V do **caput** do art. 5º, e item IV do **caput** do art. 6º; e

III - quando o traslado for assegurado pela União ou, gratuitamente, por terceiro”. (NR)

“Art. 37. É assegurado funeral ao servidor em missão no exterior.

§ 1º Considera-se como funeral o sepultamento ou a cremação.

§ 2º São responsáveis pelas providências do funeral, pagamento de auxílio-funeral no exterior e traslado dos restos mortais, conforme o caso e na sequência a seguir:

I - a organização brasileira em que estava em serviço o servidor;

II - a repartição consular em cuja jurisdição ocorrer o óbito; ou

III - a Missão Diplomática no país, na inexistência das outras duas responsáveis” (NR)

“Art. 43. Ocorrendo o falecimento do servidor em missão no exterior, que não esteja acompanhado de cônjuge, companheiro ou parente civilmente capaz, é assegurado a um membro de sua família o transporte de ida e volta até o local onde se encontra o corpo.

Parágrafo único. Transladando-se o corpo para o Brasil, é assegurado, ao cônjuge ou companheiro, ou a dependente civilmente capaz que acompanhe o servidor falecido, transporte do local onde se encontra o corpo até o Brasil, para o funeral, e de regresso à sede no exterior, para tomar as providências relativas ao transporte dos bens e fechamento de sua residência.” (NR)

“Art. 44. Ocorrendo, no exterior, o falecimento de dependente, o traslado do corpo para o Brasil é custeado pelo órgão a que está vinculado o servidor.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no **caput**, é assegurado ao servidor passagem por via aérea até o Brasil e de regresso à sede no exterior, para acompanhar o traslado do corpo e o funeral.” (NR)

Art. 56. Fica assegurado o transporte de volta ao Brasil, bem como traslado do corpo, em caso de falecimento, ou ainda, transporte em caso de situação de grave instabilidade pública ou de catástrofe natural, ao empregado doméstico que seguiu ao exterior com amparo no disposto na alínea “a”, do § 1º, do art. 29, da Lei nº 5.809, de 1972, durante a sua vigência.

Art. 57. O Anexo à Lei nº 5.809, de 1972, passa a denominar-se Anexo I.

Art. 58. A Lei nº 5.809, de 1972, passa a vigorar acrescida do Anexo II na forma do Anexo XII a esta Lei.

CAPÍTULO XI

DO PLANO DE CARREIRAS DOS ÓRGÃOS E ENTIDADES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL, INTEGRANTES DA ÁREA DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Art. 60. A Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º

§ 1º

I - Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI);

.....
XV - Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo (CTMSP), do Comando da Marinha;

XVI - Departamento de Ciência e Tecnologia do Comando do Exército;

XVII - Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial do Comando da Aeronáutica;

.....” (NR)

CAPÍTULO XII

DA SISTEMÁTICA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 61. A Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 80. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em portaria do dirigente máximo do HFA, observado o disposto no art. 144.” (NR)

“Art. 144.

.....

§ 5º Ato do Poder Executivo poderá estabelecer período diferente do referido no **caput**, nas situações previstas no ato a que se refere o inciso II do art. 150.” (NR)

“Art. 145. As metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos, previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho e comporão o Plano de Trabalho de cada unidade do órgão ou entidade, salvo situações devidamente justificadas.

Parágrafo único. Além das metas intermediárias a que se refere o **caput**, poderão constar do Plano de Trabalho as metas de desempenho individual.”(NR)

“Art. 149. O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá, ressalvadas as situações previstas no ato de que trata o inciso II do art. 150, as seguintes etapas:

.....” (NR)

“Art. 150. O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, excetuado:

I - o primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior; e

II - o disciplinado em ato do Poder Executivo, para unificação dos ciclos de avaliação de diversas gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 152. A partir do segundo ciclo, as avaliações de desempenho individual e institucional serão consolidadas anualmente, ressalvadas as situações previstas no ato de que trata o inciso II do art. 150.

.....

§ 2º O resultado consolidado de cada período de avaliação terá efeito financeiro mensal, durante igual período, ressalvadas as situações previstas no ato de que trata o inciso II do art. 150.” (NR)

“Art.155.

.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação a que se refere o art. 140 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 62. A Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 7º-A.

.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro da Defesa.

.....” (NR)

“Art.11.

.....

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 da organização militar do servidor do período.” (NR)

“Art. 12.

.....

II - cedido para órgãos ou entidades da União, distintos dos indicados no art. 1º e no inciso I do **caput**, o servidor investido em cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDATEM com base no resultado da avaliação da organização militar do servidor do período.” (NR)

“Art. 12-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos art.11 e art. 12 será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do art. 11 e pelo inciso I do art. 12 será realizada somente pela chefia imediata, quando regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 7º-A não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 63. A Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 5º

.....

§ 11. O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no § 5º, conforme definido em regulamento, para fins de unificação dos ciclos de avaliação de diversas gratificações de desempenho.” (NR)

“Art.10-A.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação a que se refere o **caput** do art. 6º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 64. A Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.9º-B.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e III do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação a que se refere o **caput** do art. 3º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 65. A Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º
.....

§ 7º
.....

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I deste parágrafo e investido em cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDAA calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 7º-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do § 7º será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública

federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 7º-B. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do § 7º será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para a Advocacia-Geral da União não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.

§8º” (NR)

Art. 66. A Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.6º
.....”

§ 2º As metas de desempenho institucional serão fixadas em atos dos titulares dos órgãos e entidades de lotação dos servidores.

.....” (NR)

“Art. 7º-C. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos art.7º-A e 7º-B será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do art.7º-A e inciso I do art. 7º-B será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 6º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 67. A Lei nº 10.484, de 3 de julho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º
.....”

§ 7º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Agricultura, Pecuária e Abastecimento.

.....” (NR)

“Art. 2º-C.
.....”

II -cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, níveis 6,5,4 ou equivalentes, perceberão a GDATFA calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 5º do art. 2º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 68. A Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 6º
.....

§ 9º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do INCRA.

.....” (NR)

“Art. 6º-C.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 7º do art. 6º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 69. A Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º-H. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 3º-D e 3º-E será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do art. 3º-D e pelos incisos I e II do art. 3º-E será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 4º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 4º

.....

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Defesa.” (NR)

Art. 70. A Lei nº 10.768, de 19 de novembro de 2003, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.12.

.....

§ 5º

.....

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I deste parágrafo e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDRH calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 6º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelo § 5º será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 7º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do § 5º será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 12-A não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor. ” (NR)

“Art.12-A

Parágrafo único. Os procedimentos de avaliação individual e institucional e de atribuição da GDRH e as metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão estabelecidos em ato da Diretoria Colegiada da ANA.” (NR)

Art. 71. A Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 11.

§ 14. O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no § 3º, conforme definido em ato do Poder Executivo, para fins de unificação dos ciclos de avaliação e de pagamento de diversas gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 15.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 11 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 72. A Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 18.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que refere o § 1º do art. 16 e o § 1º do art. 20-B não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 73. A Lei nº 10.876, de 2 de junho de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 15. O titular de cargo efetivo referido no art. 4º que não se encontre em exercício no Instituto Nacional do Seguro Social ou no Ministério da Previdência Social só fará jus à GDAMP quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, situação na qual perceberá integralmente a parcela de

desempenho individual da GDAMP somada à parcela de desempenho institucional do período.

§ 1º A parcela referente à avaliação de desempenho institucional considerada para o servidor alcançado pelo **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.” (NR)

Art. 74. A Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 16.
.....

§ 6º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Diretor-Geral do DNPM.” (NR)

“Art. 18.
.....

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em cargos de Natureza Especial ou 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 resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 3º do art. 16 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 75. A Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 16.
.....

§ 12. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do INCRA.

.....” (NR)

“Art. 16-C

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDARA com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 10 do art. 16 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 76. A Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º

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 § 4º do art. 2º ; e

.....” (NR)

“Art. 4º-C. Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GDAEM no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.” (NR)

“Art. 5º-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos artigos 4º e 5º será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** do art. 4º e pelo inciso I do **caput** do art. 5º será realizada somente pela chefia imediata quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 1º do art. 2º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 6º-A. As metas de desempenho institucional a que se refere o art. 6º serão estabelecidas em ato

do Ministro de Estado do Meio Ambiente.” (NR)

Art. 77. A Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 16-E.

 II - as metas, sua quantificação e revisão a cada período avaliativo.” (NR)

“Art. 16-J.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 16-D não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 78. A Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 19-E. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato dos dirigentes máximos dos órgãos ou entidades de lotação dos servidores que fazem jus à GDACT.” (NR)

“Art. 19-J.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 19-D não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 32.

§ 7º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no § 4º, nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho.” (NR)

Art. 79. A Lei nº 11.355, de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.5º-B.
.....

§ 9º As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato dos titulares dos órgãos e entidades de lotação dos servidores.

.....

§ 15. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos §§ 13 e 14 será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 16. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do § 13 e inciso I do § 14 será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 7º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 34-A. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo da Fiocruz.” (NR)

“Art. 39.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 3º do art. 35 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art.61.
.....

§ 6º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do Inmetro.

§ 10. A avaliação de desempenho individual poderá ser realizada com periodicidade diferente da prevista no § 3º em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo.” (NR)

“Art. 61-E.

II - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberá a GQDI calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 4º do art. 61 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 81.

§ 4º

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I deste parágrafo e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberão a GDIBGE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 5º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelo § 4º será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 6º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do § 4º será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 3º do art. 80 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 100.

§ 6º A avaliação de desempenho individual poderá ser realizada com periodicidade diferente da prevista no § 5º em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo.” (NR)

“Art. 100-C. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do Inpi.” (NR)

“Art. 102.

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do **caput** e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberão a GDAPI calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o Inpi não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 80. A Lei nº 11.356, de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º-C.

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Superintendente da Suframa.

§ 9º” (NR)

“Art. 1º-G.

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDSUFRAMA com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 1º-C não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 8º-C.

.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Superintendente da Embratur.

.....” (NR)

“Art. 8º-G.

.....

II - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDATUR calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 8º-C não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 81. A Lei nº 11.357, de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 7º-E.

.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e III do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 11 do art. 7º-A não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 17.
.....

§ 4º As metas de desempenho institucional para fins do disposto no inciso II do § 3º serão estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Meio Ambiente.

.....” (NR)

“Art. 17-A.
.....

II - o investido em cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 17-B.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 17-F. Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GTEMA no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.” (NR)

“Art. 31-F. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato da Diretoria Colegiada da entidade de lotação dos servidores que fazem jus à GDPCAR.” (NR)

“Art. 31-L.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 31-E não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art.33.....

§ 5º

II - as metas, sua quantificação e revisão a cada período avaliativo.

§ 6º” (NR)

“Art. 35.

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberá a GEDR calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela

chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 1º do art. 33 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 48-E. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do FNDE.” (NR)

“Art. 48-J.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática de avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 48-D não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 62-A.
.....

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do Inep.” (NR)

“Art. 62-D.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 62-A não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 82. A Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 13-B.
.....

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** do art. 12 e inciso I do **caput** do art. 13 será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 6º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 83. A Lei nº 11.776, de 17 de setembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 38.

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** deste artigo e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.” (NR)

Art. 84. A Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 56.

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Fazenda, observada a legislação vigente.” (NR)

“Art. 60.

§ 2º Na situação referida no inciso III do **caput**, o servidor perceberá a GDASUSEP calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º Nas situações referidas nos incisos IV e V do **caput**, o servidor perceberá a GDASUSEP calculada com base no resultado da avaliação institucional da Susep no período.

§ 4º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I, II e III do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 5º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 56 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 91.
.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Fazenda, observada a legislação vigente.” (NR)

“Art. 95.
.....

§ 2º Na situação referida no inciso III do **caput**, o servidor perceberá a GDECVM ou GDASCVM calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º Nas situações referidas nos incisos IV e V do **caput**, o servidor perceberá a GDECVM ou GDASCVM calculada com base no resultado da avaliação institucional da CVM no período.

§ 4º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I, II e III do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 5º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 91 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 124.
.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, observada a legislação vigente.” (NR)

“Art. 128.
.....

§ 2º Na situação referida no inciso II do **caput**, o servidor perceberá a GDAIPEA calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º— Nas situações referidas nos incisos III e IV do **caput**, o servidor perceberá a GDAIPEA calculada com base no resultado da avaliação institucional da Ipea no período.

§ 4º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 5º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 124 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art 142.

.....

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas 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 .” (NR)

“Art. 147.

.....

§ 2º Na situação referida no inciso II do **caput**, o servidor perceberá a GDATP calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º Nas situações referidas nos incisos III e IV do **caput**, o servidor perceberá a GDATP calculada com base no resultado da avaliação institucional do órgão ou entidade de lotação no período.

§ 4º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 5º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 142 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 85. A Lei nº 11.907, de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 42.

I - requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá integralmente a parcela de desempenho individual da GDAPMP somada à parcela de desempenho institucional do período; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades do Governo Federal distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6,4,5 ou equivalentes, perceberão a GDAPMP calculada com base na avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A parcela referente à avaliação de desempenho institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.” (NR)

“Art.46.

§ 5º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no § 2º , nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 111.

§ 7º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente da Funai.”

.....” (NR)

“Art. 128.

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Justiça.”

.....” (NR)

“Art. 134.

III - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do **caput**, os servidores investidos em cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 128 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 194.

.....

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Saúde.” (NR)

“Art. 199.

.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 194 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 239. As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Fazenda.

.....” (NR)

“Art. 240.

.....

§ 3º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput**, nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 245.

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e do Ministério da Fazenda e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberão a GDFAZ calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 86. A Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 9º As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do órgão de lotação.

.....” (NR)

“Art. 10.

§ 4º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput**, nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 14.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o

caput do art. 7º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 87. A Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 30. As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato da Diretoria Colegiada da Previc.

.....” (NR)

“Art. 31.

.....

§ 3º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput**, nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 35.

.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e III do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 29 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 88. A Lei nº 12.277, de 2010, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 22.

§ 12.

.....

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em Cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDACE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período; e

III - quando cedidos para órgão ou entidade do Poder Executivo Federal e investidos em cargo em comissão DAS-3, DAS-2, DAS-1 ou em função de confiança ou equivalentes, perceberão a GDACE como disposto no inciso I do **caput** deste parágrafo.

§ 12-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelo § 12 será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 12-B. A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e III do **caput** do § 12 será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 89. A Lei nº 12.702, de 2012, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 39.

§ 7º.....

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 7º-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelo § 7º será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 7º-B. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** do § 7º será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.

.....” (NR)

CAPÍTULO XIII

DO EXERCÍCIO DE OUTRA ATIVIDADE PÚBLICA OU PRIVADA E DA CESSÃO DE SERVIDORES DO CICLO DE GESTÃO

Art. 90. A Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras de que trata o art. 1º da Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

§ 1º Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público.

.....” (NR)

“Art. 6º Aos titulares dos cargos de que tratam os incisos I a III e V do **caput** e o § 1º do art. 1º da Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público” (NR).

“Art. 17. Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras de que trata o art. 10 desta Lei são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

“Art. 22. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

“Art. 31. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira de Diplomata são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

“Art. 65. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira de Analista Técnico da Susep são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do

órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

“Art. 100. Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras de Analista da CVM e de Inspetor da CVM são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

“Art. 133. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira de Planejamento e Pesquisa do IPEA são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

Art. 91. A Lei nº 12.775, de 28 de dezembro de 2012, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º Os titulares dos cargos a que se refere o art. 1º são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

“Art. 17. Os titulares dos cargos da Carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

CAPÍTULO XIV

DA REABERTURA DE PRAZO PARA ADESÃO AO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Art. 92. Fica reaberto o prazo para opção pelo regime de previdência complementar de que trata o § 7º do art. 3º da Lei nº 12.618, de 2012, por vinte e quatro meses, contado a partir da data de entrada em vigor desta Lei.

Parágrafo único. O exercício da opção a que se refere o **caput** deste artigo é irrevogável e irretratável, não sendo devida pela União e suas autarquias e fundações públicas qualquer contrapartida referente ao valor dos descontos já efetuados sobre a base de contribuição acima do limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

CAPÍTULO XV

DA OPÇÃO PELA INCLUSÃO DE PARCELAS REMUNERATÓRIAS NA BASE DE CÁLCULO DE CONTRIBUIÇÃO AO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 93. A Lei nº 10.887, de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º

§ 1º

XIX - a Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática - GSISP, instituída pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;

XX - a Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo - GAEG, instituída pela Lei nº 11.907, de 2009;

XXI - a Gratificação Específica de Produção de Radioisótopos e Radiofármacos - GEPR, instituída pela Lei nº 11.907, de 2009; e

XXII - a Gratificação de Raio X.

§ 2º O servidor ocupante de cargo efetivo poderá optar pela inclusão, na base de cálculo da contribuição, de parcelas remuneratórias percebidas em decorrência de local de trabalho e do exercício de cargo em comissão ou de função comissionada ou gratificada, da Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal (GSISTE), da Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática (GSISP), da Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo (GAEG), da Gratificação Específica de Produção de Radioisótopos e Radiofármacos (GEPR), da Gratificação de Raio X e daquelas recebidas a título de adicional noturno ou de adicional por serviço extraordinário, para efeito de cálculo do benefício a ser concedido com fundamento no art. 40 da Constituição e no art. 2º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, respeitada, em qualquer hipótese, a limitação estabelecida no § 2º do art. 40 da Constituição.” (NR)

CAPÍTULO XVI

DOS EX-TERRITÓRIOS

Art. 94. Fica instituída a Vantagem Pecuniária Específica da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais - VPEExt, a ser paga mensalmente, em caráter privativo, aos militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, ativos e inativos e aos seus pensionistas, dos Ex-Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima, conforme valores estabelecidos no Anexo XIII a esta Lei.

Art. 95. A percepção da VPEExt é incompatível com o recebimento de qualquer outra vantagem de

mesma natureza.

Art. 96. Os militares ativos, inativos e pensionistas da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos antigos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima poderão optar, nos termos do Anexo XIV, pela manutenção da estrutura remuneratória anterior.

Parágrafo único. A opção de que trata o **caput** é irrevogável e deverá ser exercida no prazo de noventa dias, contado da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 97. As diferenças remuneratórias, decorrentes de decisão administrativa ou judicial, que acarretarem a percepção de valores superiores aos fixados por lei para o posto ou graduação nos respectivos planos de classificação e em leis especiais dos militares, ativos e inativos e aos seus pensionistas, da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima, deverão ser nominalmente identificadas e caracterizadas como Vantagem Pessoal Nominalmente Identificável - VPNI.

Parágrafo único. Todo o valor caracterizado como VPNI terá natureza provisória e deverá ser gradativamente absorvido por ocasião de quaisquer reestruturações remuneratórias ou concessão de reajustes subsequentes, de incorporação de vantagens e gratificações ou em razão de promoção do militar.

Art. 98. Aplica-se aos militares da ativa da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima o disposto no art. 22 da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992.

Art. 99. A assistência à saúde aos militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, ativos e inativos e aos seus pensionistas, dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima, compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, e terá como diretriz básica o implemento de ações preventivas voltadas para a promoção da saúde.

Art. 100. A assistência à saúde de que trata o art. 99 será prestada, diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o militar, mediante convênio ou contrato, ou ainda na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido pelo militar, ativo, inativo, pensionista, e seus dependentes com planos ou seguros privados de assistência à saúde, na forma estabelecida em regulamento.

Parágrafo único. Para a prestação da assistência à saúde prevista neste artigo, poderão ser celebrados convênios com as Corporações Militares em que os militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima encontrarem-se em exercício.

Art. 101. O Anexo I-A à Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, passa a vigorar na forma do Anexo XV a esta Lei.

Art. 102. O Anexo XVII à Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006 passa a vigorar na forma do Anexo XVI a esta Lei.

Art. 103. O Anexo XXXI à Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009 passa a vigorar na forma do Anexo XVII a esta Lei.

Art. 104. A Lei nº 12.800, de 23 de abril de 2013, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º

.....

§ 8º Os titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do PCC-Ext poderão ter exercício em qualquer dos órgãos e entidades da administração estadual ao qual estão vinculados, ou dos respectivos Municípios, sem prejuízo do recebimento da GDEExt, aplicando-se, quanto à sistemática de avaliação, o disposto neste artigo.” (NR)

CAPÍTULO XVII

DA REQUISIÇÃO DE SERVIDORES POR OUTROS PODERES

Art. 105. A requisição de servidor ou empregado público da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional será realizada pelo prazo de até três anos para os seguintes órgãos:

- I - Justiça Eleitoral;
- II - Procuradoria-Geral Eleitoral; e
- III - Defensoria Pública da União.

Parágrafo único. O poder de requisição da Defensoria Pública da União observará o disposto no parágrafo único do art. 4º da Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995.

Art. 106. Após o prazo estabelecido no art. 105, é facultada a permanência do servidor ou empregado, por igual período, mediante manifestação formal de interesse pelo órgão requisitante e do reembolso das parcelas de natureza permanente da remuneração ou salário, já incorporadas, inclusive das vantagens pessoais, da gratificação de desempenho a que fizer jus no órgão ou entidade de origem e dos respectivos encargos sociais.

Art. 107. Quando o servidor ou empregado encontrar-se requisitado para os órgãos relacionados no art. 105 na data de publicação desta Lei, o órgão requisitante disporá de seis meses para manifestar o interesse na permanência do servidor, passando a efetuar o respectivo reembolso ao término desse prazo, contado:

- I - da data de vigência desta Lei, quando requisitado por período igual ou superior a três anos; ou

II - da data em que completar três anos ininterruptos de requisição, observado o prazo de requisição, quando requisitado por período inferior a três anos.

Art. 108. O não reembolso implica o retorno imediato do servidor ou empregado ao órgão ou entidade de origem, mediante notificação ao órgão requisitante.

Parágrafo único. Não atendida a notificação pelo órgão requisitante, o servidor será notificado, diretamente, para se apresentar ao órgão de origem no prazo máximo de trinta dias, sob pena de caracterização de ausência imotivada.

CAPÍTULO XVIII

DOS CARGOS EM COMISSÃO, DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 109. Os Anexos I a III à Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007, passam a vigorar na forma dos Anexos XVIII a XX a esta Lei.

Art. 110. Os Anexos VIII e IX à Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006 passam a vigorar na forma dos Anexos XXI e XXII a esta Lei.

Art. 111. Os Anexos CLIX, CLX, CLXII e CLXIII à Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, passam a vigorar na forma dos Anexos XXIII a XXVI a esta Lei.

CAPÍTULO XIX

DOS JUÍZES DO TRIBUNAL MARÍTIMO

Art. 112. Os Anexos II e III à Lei nº 11.319, de 6 de julho de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos XXVII e XXVIII.

CAPÍTULO XX

DA INCORPORAÇÃO DAS GRATIFICAÇÕES DE DESEMPENHO AOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA E DAS PENSÕES

Art. 113. É facultado aos servidores, aposentados e pensionistas que estejam sujeitos ao disposto nos art. 3º, art. 6º ou art. 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 2005, referentes aos seguintes cargos, planos e carreiras, optar pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, nos termos dos arts. 114 e 115:

I - Cargos de Juiz-Presidente e Juiz do Tribunal Marítimo, de que trata a Lei nº 11.319, de 2006; e

II - Plano Especial de Cargos da Suframa, de que trata a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006.

Parágrafo único. A opção de que trata o **caput** somente poderá ser exercida se o servidor tiver percebido gratificações de desempenho por, no mínimo, sessenta meses antes da data da aposentadoria ou da instituição da pensão.

Art. 114. Os servidores de que trata o art. 113 podem optar, em caráter irretratável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão nos seguintes termos:

I - a partir de 1º de janeiro de 2017: sessenta e sete por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade;

II - a partir de 1º de janeiro de 2018: oitenta e quatro por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade; e

III - a partir de 1º de janeiro de 2019: o valor integral da média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade.

§ 1º Para fins de cálculo do valor devido, o percentual da média dos pontos de que tratam os incisos I a III do **caput** será aplicado sobre o valor do ponto correspondente ao posicionamento do servidor na tabela remuneratória na data da aposentadoria ou da instituição da pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 2º A opção de que trata o **caput** deverá ser formalizada no momento do requerimento de aposentadoria ou, no caso de falecimento do servidor em atividade, no momento do requerimento da pensão.

§ 3º O termo de opção assinado pelo servidor no momento do requerimento da aposentadoria condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 4º No caso de falecimento do servidor em atividade, o termo de acordo firmado por um pensionista condiciona os demais, ressalvada a possibilidade de os demais pensionista manifestarem rejeição, a qualquer momento, ao termo firmado.

§ 5º Eventual diferença entre o valor que o servidor ou pensionista receberia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do **caput** será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 115. Para as aposentadorias e pensões já instituídas na data de vigência desta Lei, o prazo para a opção, em caráter irretratável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos nos termos dos incisos I a III do **caput** do art. 114, é até 31 de outubro de 2018.

§ 1º O termo de opção assinado pelo aposentado condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 2º Na hipótese de haver mais de um pensionista de um mesmo instituidor aplica-se o disposto no § 4º do art. 114.

§ 3º Eventual diferença entre o valor que o aposentado ou pensionista recebia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do **caput** do art. 114 será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 116. Para fins do disposto no § 5º do art. 114 e no § 3º do art. 115, será considerado o valor do ponto vigente a partir de 1º de janeiro de 2017.

Art. 117. A opção de que tratam os arts. 114 e 115 somente será válida com a assinatura de termo de opção na forma do Anexo XXIX, que incluirá a expressa concordância do servidor, aposentado ou pensionista com:

I - a forma, os prazos e os percentuais definidos nos arts. 114 e 115;

II - a renúncia à forma de cálculo de incorporação da gratificação de desempenho reconhecida por decisão administrativa ou judicial, inclusive transitada em julgado; e

III - a renúncia ao direito de pleitear, na via administrativa ou judicial, quaisquer valores ou vantagens decorrentes da forma de cálculo da gratificação de desempenho incorporada aos proventos de aposentadoria e pensão, salvo em caso de comprovado erro material.

Parágrafo único. Ocorrendo pagamento em duplicidade de valores referentes às gratificações de desempenho previstas nesta Lei, fica o ente público autorizado a reaver a respectiva importância administrativamente por meio de desconto direto nos proventos.

CAPÍTULO XXI

PLANO ESPECIAL DE CARGOS DE APOIO DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Art. 118. Fica estruturado o Plano Especial de Cargos de Apoio da Advocacia-Geral da União - PEC-AGU, no Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União, constituído pelas seguintes carreiras e cargos, observadas as disposições deste Capítulo:

I - Carreira de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, composta pelo cargo de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, de nível superior;

II - Carreira de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, composta pelo cargo de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, de nível intermediário; e

III - Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar integrantes do Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União, na forma da Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 2006, ao Plano de Classificação de Cargos - PCC, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970 ou a planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de Carreiras estruturadas, Planos de Carreiras, Planos de Carreiras e Cargos ou Planos Especiais de Cargos.

§ 1º Os cargos do PEC-AGU são estruturados em classes e padrões, na forma do Anexo XXXI.

§ 2º Os cargos de nível auxiliar a que se refere o inciso III do **caput** serão extintos quando vagarem.

§ 3º Os cargos do PEC-AGU serão lotados nos órgãos da Advocacia-Geral da União e seus órgãos vinculados, por ato do Advogado-Geral da União.

Art. 119. Fica autorizada a redistribuição, mantidas as respectivas denominações e atribuições, para o Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União, dos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos - PCC, de que trata a Lei nº 5.645, de 1970, e do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei nº 11.907, de 2009, cedidos àquele órgão ou por ele requisitados até 31 de agosto de 2015, e que tenham permanecido nessa condição ininterruptamente até a publicação desta Lei.

§ 1º O servidor ocupante de cargo de que trata o **caput** poderá apresentar manifestação irretratável contrária à redistribuição, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da data de publicação desta Lei, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XXXII.

§ 2º Os servidores que formalizarem a opção referida no § 1º permanecerão nos Planos em que se encontrarem na data de publicação desta Lei, não fazendo jus aos vencimentos e as vantagens do PEC-AGU.

Art. 120. Ficam automaticamente enquadrados no PEC-AGU, em cargos de idênticas denominações e atribuições, a partir da publicação desta Lei, os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar de que trata o inciso III do **caput** do art. 118º e o art. 119º, mantidas as denominações e atribuições dos respectivos cargos, bem como os requisitos de formação profissional, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo XXXIII desta Lei.

§ 1º O enquadramento de que trata o **caput** dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da data de publicação desta Lei, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XXXIV, com efeitos financeiros a partir das datas de implantação das Tabelas de Vencimento Básico constantes do Anexo XXXVI.

§ 2º O servidor que formalizar a opção pelo não enquadramento de que trata o **caput** permanecerá na situação em que se encontrava na data de publicação desta Lei, não fazendo jus aos vencimentos e às vantagens por ela estabelecidos para o PEC-AGU.

§ 3º O prazo para exercer a opção referida no § 1º, no caso de servidores afastados nos termos dos art. 81 e art. 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estender-se-á em trinta dias contados a partir do término do afastamento do cargo.

§ 4º O enquadramento de que trata o **caput** não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação ao cargo e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus titulares.

§ 5º É vedada a mudança de nível de escolaridade do cargo ocupado pelo servidor em decorrência do enquadramento de que trata o **caput**.

§ 6º Somente serão enquadrados no PEC-AGU os cargos de que tratam o inciso III do **caput** do art. 118 e o art. 119 cuja investidura dos titulares tenha observado as pertinentes normas constitucionais e ordinárias anteriores a 5 de outubro de 1988 e, se posterior a essa data, decorrido de aprovação em concurso público.

§ 7º À Advocacia-Geral da União incumbe verificar, caso a caso, o disposto no § 6º.

§ 8º Os efeitos decorrentes do enquadramento de que trata o **caput** serão aplicados ao posicionamento dos aposentados e pensionistas na tabela remuneratória nos casos em que a aposentadoria ou a instituição da pensão tenha sido concedida com fundamento no disposto nos arts. 3º, 6º ou 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005.

§ 9º O posicionamento dos aposentados e dos pensionistas nas tabelas remuneratórias de que trata o § 8º será referenciado à situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou da instituição da pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 10. A opção de que trata o § 1º aplica-se aos aposentados e pensionistas alcançados pelo § 8º relativamente aos efeitos decorrentes do enquadramento.

Art. 121. Ficam criados no PEC-AGU:

I - dois mil cargos de nível superior de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, com atribuição de execução de atividades técnicas e administrativas de nível superior e de elevado grau de complexidade para apoio específico aos membros das carreiras da Advocacia Geral da União, em especial nas atribuições referentes à organização, supervisão técnica, assessoramento, estudo, pesquisa, perícia, elaboração de laudos e manifestações técnicas; e

II - mil cargos de nível intermediário de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, com atribuição de execução de atividades de suporte técnico, logístico e administrativo de nível intermediário e de menor complexidade, consistentes na prestação de apoio específico ao exercício das competências constitucionais e legais da Advocacia Geral da União.

§ 1º A criação dos cargos a que se refere o ocorrerá sem aumento de despesa, pela compensação entre os valores correspondentes à totalidade da remuneração de cargos vagos extintos e os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos criados.

§ 2º Os cargos de que tratam o **caput** somente serão considerados criados na medida em que houver a extinção de cargos e a correspondente compensação de valores, na forma do § 1º.

§ 3º As atribuições específicas dos cargos de que tratam os incisos I e II do **caput**, são as constantes do Anexo XXXV.

§ 4º Aos integrantes do PEC-AGU é vedado o exercício das atribuições funcionais privativas dos membros das Carreiras de Advogado da União, Procurador da Fazenda Nacional, Procurador Federal e Procurador do Banco Central do Brasil, sem prejuízo da atribuição do assessoramento a esses membros.

Art. 122. A jornada de trabalho dos integrantes do PEC-AGU é de quarenta horas semanais, ressalvadas as hipóteses previstas em legislação específica.

Art. 123. O ingresso nos cargos do PEC-AGU dar-se-á por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, observando-se os seguintes requisitos de escolaridade:

I - Para o cargo de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, diploma de conclusão de curso superior, em nível de graduação, podendo ser exigida habilitação profissional específica, dependendo das áreas de atuação para as quais se dará o certame, observado o disposto no Anexo XXXV, conforme definido no edital do concurso; e

II - Para o cargo de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, certificado de conclusão de Ensino Médio ou equivalente, podendo ser exigida habilitação profissional específica, dependendo das áreas de atuação para as quais se dará o certame, observado o disposto no Anexo XXXV, conforme definido no edital do concurso.

§ 1º O concurso público poderá ser realizado por áreas de especialização ou habilitação, podendo ser exigida formação especializada, experiência e registro profissional, conforme dispuser o edital de abertura do certame e observada a legislação específica.

§ 2º O concurso público poderá ser organizado em uma ou mais fases, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

§ 3º O ingresso dar-se-á no padrão inicial da classe inicial do respectivo cargo.

Art. 124. O desenvolvimento do servidor nas carreiras e nos cargos do PEC-AGU ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins desta Capítulo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, e promoção é a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I - para a progressão funcional: e

a) interstício mínimo de dezoito meses de efetivo exercício no padrão; e

b) resultado médio superior a oitenta por cento do limite máximo de pontuação nas avaliações de desempenho individual realizadas no interstício considerado para progressão.

II - para a promoção:

a) interstício mínimo de dezoito meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a noventa por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual realizadas no interstício considerado para a promoção; e

c) participação em eventos de capacitação com carga horária mínima estabelecida em ato do Advogado-Geral da União.

§ 2º Os procedimentos específicos para fins de progressão e promoção serão estabelecidos em ato do Advogado-Geral da União.

§ 3º Os interstícios de dezoito meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecidos na alínea "a" do inciso I e na alínea "a" do inciso II do § 1º, serão:

I - computados em dias, descontados os afastamentos remunerados que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II - suspensos quando o servidor se afastar sem remuneração, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 4º Enquanto não for editado o ato a que se refere o § 2º, as progressões e promoções dos titulares de cargos integrantes do PEC-AGU serão concedidas observando-se as normas aplicáveis aos Planos a que pertenciam os servidores até a data de publicação desta Lei.

§ 5º Na contagem do primeiro interstício após a publicação do ato de que trata o § 2º será aproveitado o tempo de efetivo exercício transcorrido desde a última progressão ou promoção.

§ 6º Os interstícios estabelecidos na alínea "a" do inciso I e na alínea "a" dos inciso II do § 1º serão reduzidos em um terço, conforme disciplinado em ato do Advogado-Geral da União, nos casos de avaliação de desempenho com resultado superior ao mínimo previsto para promoção ou progressão ou participação em programas de capacitação.

Art. 125. A remuneração dos servidores integrantes do PEC-AGU é composta pelas seguintes parcelas:

I - Vencimento Básico, conforme os valores estabelecidos no Anexo XXXVI desta Lei;

II - Gratificação de Desempenho de Atividades Técnicas e Administrativas da AGU - GDAGU, a

que se refere o art. 126; e

III - Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo da Advocacia-Geral da União - GEATA, de que trata a Lei nº 10.907, de 15 de julho de 2004.

§ 1º Os servidores abrangidos pelo PEC-AGU não fazem jus às seguintes parcelas remuneratórias:

I - Gratificação de Atividade, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 09 de janeiro de 2002;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa e de Suporte - GDPGTAS, de que trata a Lei nº 11.357, de 2006;

IV - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, de que trata a Lei nº 11.784, de 2008;

V - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do PGPE-GEAAPGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 2006;

VI - Gratificação Temporária da Advocacia-Geral da União - GTAGU, de que trata a Lei nº 10.480, de 02 de julho de 2002;

VII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo na AGU - GDAA, de que trata a Lei nº 10.480, de 2002;

VIII - Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2003; e

IX - Gratificação Temporária de que trata a Lei nº 9.028, de 12 de abril de 1995.

§ 2º Somente os servidores do PEC-AGU não integrante das carreiras de que tratam os incisos I e II do **caput** do art. 1º poderão ocupar Funções Comissionadas Técnicas - FCT, de que trata o art. 58 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001.

Art. 126. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades Técnicas e Administrativas da AGU - GDAGU devida aos servidores integrantes do PEC-AGU quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo, ressalvado o disposto no art. 134, em função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional.

§ 1º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional, para fins de atribuição da Gratificação de Desempenho de que trata o **caput** deste artigo.

§ 2º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho referida no **caput** serão estabelecidos em atos dos dirigentes máximos dos órgãos em que se der a lotação dos servidores de que trata o art. 118, observada a legislação vigente.

§ 3º No caso da avaliação individual o Advogado-Geral da União poderá dar diretrizes e editar normas complementares.

§ 4º A GDAGU será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo XXXVII, produzindo efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

§ 5º A pontuação máxima da GDAGU será assim distribuída:

I - até vinte pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional.

§ 6º Os valores a serem pagos a título de GDAGU serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional e individual pelo valor do ponto constante do Anexo XXXVII, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

Art. 127. A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou da entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e as atividades prioritárias, conforme regulamento.

Art. 128. A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais, conforme regulamento.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício e executando atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

§ 2º O servidor beneficiário da GDAGU que obtiver pontuação inferior a cinquenta por cento do limite máximo de pontos na avaliação de desempenho individual perceberá cinquenta por cento da gratificação de desempenho no período.

Art. 129. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo único. O período avaliativo e os efeitos financeiros decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput**, conforme definido em regulamento, para fins de unificação dos ciclos de avaliação de diversas gratificações de desempenho.

Art. 130. Os ocupantes dos cargos do PEC-AGU que, na data de publicação desta Lei, já tenham sido avaliados e percebam gratificação de desempenho com base na pontuação obtida na última avaliação, terão a GDAGU calculada com base no número de pontos obtidos multiplicado pelo valor do ponto constante do Anexo XXXVII, de acordo com sua respectiva a classe e o padrão, até o início dos efeitos financeiros de nova avaliação.

Art. 131. Até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação de desempenho individual, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou de cessão sem direito à percepção da GDAGU, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 132. Nos seguintes casos o servidor perceberá a gratificação no valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação:

I - afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAGU;

II - retorno ao exercício das atividades inerentes a suas atribuições em virtude de exoneração de cargo de Natureza Especial ou de cargo em comissão; ou

III - retorno de requisição pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em Lei, com direito à percepção da GDAGU.

Art. 133. Os titulares de cargos do PEC-AGU em efetivo exercício nos órgãos de lotação referidos no § 3º do art. 118, quando investidos em cargos em comissão de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4, ou equivalentes, perceberão a GDAGU calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do órgão no período.

Art. 134. O servidor que não se encontrar em exercício das atividades inerente ao seu cargo na AGU, somente fará jus à GDAGU:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em Lei, situação na qual perceberá a GDAGU calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de lotação; e

II - quando cedido para órgãos ou entidades do governo federal distintos dos indicados no inciso I e investido em cargo em comissão de Natureza Especial, do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDAGU em valor correspondente à pontuação máxima da parcela individual, somada ao resultado da avaliação institucional do órgão ou entidade de exercício.

Parágrafo único. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será:

I - a do órgão ou da entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou da entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades, ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Art. 135. A GDAGU não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

Art. 136. A GDAGU não poderá ser paga cumulativamente com quaisquer outras gratificações ou vantagens que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 137. A GDAGU integrará os proventos de aposentadoria e de pensão, observadas as seguintes regras:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDAGU será correspondente a cinquenta pontos, considerados o nível, a classe e o padrão do servidor;

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando percebida por período igual ou superior a sessenta meses e ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos art. 3º art. 6º e art. 6º-A 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 a média dos valores recebidos nos últimos sessenta meses;

b) quando percebida por período inferior a sessenta meses, ao servidor de que trata a alínea "a" deste inciso aplicar-se-ão os pontos constantes do inciso I do **caput** deste artigo; e

III - 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.

Art. 138. É facultado aos servidores, aposentados e pensionistas que estejam sujeitos ao disposto nos arts. 3º, 6º ou 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, referentes ao Plano Especial de Cargos de Apoio da Advocacia-Geral da União, optar pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, nos termos dos arts. 139 e 140.

Art. 139. Os servidores de que trata o art. 138 podem optar, em caráter irrevogável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão nos seguintes termos:

I - a partir de 1º de janeiro de 2017: sessenta e sete por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade;

II - a partir de 1º de janeiro de 2018: oitenta e quatro por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade; e

III - a partir de 1º de janeiro de 2019: o valor integral da média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade.

§ 1º Para fins de cálculo do valor devido, o percentual da média dos pontos de que tratam os incisos I a III do **caput** será aplicado sobre o valor do ponto correspondente ao posicionamento do servidor na tabela remuneratória na data da aposentadoria ou da instituição da pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 2º A opção de que trata o **caput** deverá ser formalizada no momento do requerimento de aposentadoria ou, no caso de falecimento do servidor em atividade, no momento do requerimento da pensão.

§ 3º O termo de opção assinado pelo servidor no momento do requerimento da aposentadoria condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 4º No caso de falecimento do servidor em atividade, o termo de acordo firmado por um pensionista condiciona os demais, ressalvada a possibilidade de os demais pensionista manifestarem rejeição, a qualquer momento, ao termo firmado.

§ 5º Eventual diferença entre o valor que o servidor ou pensionista receberia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do **caput** será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 140. Para as aposentadorias e pensões já instituídas na data de entrada em vigor desta Lei, o prazo para a opção, em caráter irrevogável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos nos termos dos incisos I a III do **caput** do art. 139, será contado da entrada em vigor desta Lei até 31 de outubro de 2018.

§ 1º O termo de opção assinado pelo aposentado condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 2º Na hipótese de haver mais de um pensionista de um mesmo instituidor aplica-se o disposto no § 4º do art. 139.

§ 3º Eventual diferença entre o valor que o aposentado ou pensionista recebia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do **caput** do art. 139 será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 141. Para fins do disposto no § 5º do art. 139 e no § 3º do art. 140, será considerado o valor do ponto vigente a partir de 1º de janeiro de 2017.

Art. 142. A opção de que tratam os art. 139 e art. 140 somente será válida com a assinatura de termo de opção na forma do Anexo XXXVIII, que incluirá a expressa concordância do servidor, aposentado ou pensionista com:

I - a forma, os prazos e os percentuais definidos nos art. 139 e art. 140;

II - a renúncia à forma de cálculo de incorporação da gratificação de desempenho reconhecida por decisão administrativa ou judicial, inclusive transitada em julgado; e

III - a renúncia ao direito de pleitear, na via administrativa ou judicial, quaisquer valores ou vantagens decorrentes da forma de cálculo da gratificação de desempenho incorporada aos proventos de aposentadoria e pensão, salvo em caso de comprovado erro material.

Parágrafo único. Ocorrendo pagamento em duplicidade de valores referentes às gratificações de desempenho previstas nesta Lei, o ente público fica autorizado a reaver administrativamente a respectiva importância por meio de desconto direto nos proventos.

Art. 143. A aplicação das disposições relativas à estrutura remuneratória dos titulares dos cargos integrantes do PEC-AGU aos servidores ativos, aos inativos e aos pensionistas abrangidos pelo disposto nos art. 3º, art. 6º ou art. 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, 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 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 e da implantação dos valores constantes dos Anexos XXXVI e XXXVII.

§ 2º A VPNI estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente da revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 144. Os titulares de cargos do PEC-AGU somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora dos órgãos de lotação da AGU nas seguintes hipóteses:

I - requisição para a Presidência ou Vice-Presidência da República e outros casos previstos em leis específicas; e

II - cessão para o exercício de cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do

Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes, em órgãos ou entidades da União.

Art. 145. É vedada a redistribuição de cargos do PEC-AGU para órgãos distintos dos previstos no § 3º do art. 1º de lotação e a redistribuição de cargos ocupados dos Quadros de Pessoal de quaisquer órgãos da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, para o Quadro de Pessoal da AGU, ressalvado o disposto no art. 2º desta Lei.

Art. 146. Fica automaticamente fixado o exercício nos órgãos da Advocacia-Geral da União e da Procuradoria-Geral Federal dos servidores integrantes de Carreiras estruturadas, de Planos de Carreiras, de Planos de Carreiras e Cargos ou de Planos Especiais de Cargos cedidos ao órgão ou por ele requisitados até 31 de agosto de 2015, e que tenham permanecido ininterruptamente nessa condição até a publicação desta Lei, sem prejuízo da percepção da remuneração e das demais vantagens relacionadas ao cargo que ocupem.

Parágrafo único. O servidor ocupante de cargo de que trata o **caput** poderá apresentar manifestação irretroatável contrária à fixação do exercício, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da data de publicação desta Lei.

Art. 147. A-Lei nº 10.480, de 2002, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 2º

.....

§ 17. A GDA não poderá ser paga cumulativamente com outras gratificações ou vantagens que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas, independentemente da denominação ou da base de cálculo.

§ 18. A GDA não será devida aos servidores de que trata o art. 1º da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, cedidos à Advocacia-Geral da União ou por aquele órgão requisitados.” (NR)

Art. 148. Os cargos de nível superior e intermediário enquadrados no PEC-AGU nos termos desta Lei poderão ser transpostos para os cargos referidos nos incisos I e II do art. 118, conforme o caso, desde que verificada a compatibilidade da natureza e das atribuições do cargo de origem, com as atribuições previstas nos incisos I e II do **caput** do art. 121 e no Anexo XXXV e do nível de escolaridade exigido para ingresso.

§ 1º Cada caso deverá ser instruído pelo órgão de recursos humanos da Advocacia-Geral da União com a documentação necessária para comprovar que o cargo ocupado pelo servidor atende ao disposto no **caput**.

§ 2º As transposições serão formalizadas em ato do Advogado-Geral da União que deverá ser publicado em Boletim de Serviço da Advocacia-Geral da União.

§ 3º Os ocupantes daqueles cargos que não atenderem aos disposto no **caput** permanecerão integrando o PEC-AGU.

§ 4º Os cargos de nível superior e intermediário a que se refere o inciso III do art. 1º que estiverem vagos e que vierem a vagar serão transformados, respectivamente, em cargos de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica e de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica.

§ 5º Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo, de nível superior, de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo que vierem a integrar o PEC-AGU farão jus à Estrutura Remuneratória Especial de que trata o art. 19 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010.

CAPÍTULO XXII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 149. A criação dos cargos a que se referem os art. 3º, art. 42, art. 43, art. 46 e art. 47 ocorrerá sem aumento de despesa, pela compensação entre os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos vagos extintos e os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos e das funções criadas.

Parágrafo único. Ficam extintos os cargos efetivos vagos nos quantitativos relacionados no Anexo XXX, com vistas à compensação de que trata o **caput**.

Art. 150. O provimento dos cargos criados por esta Lei deverá ocorrer de forma gradual, mediante autorização do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, observada a disponibilidade orçamentária, nos termos do § 1º do art. 169 da Constituição.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica aos cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que tratam os art. 42 e art. 43, até o limite do Quadro de Lotação aprovado para cada instituição federal de ensino, observada a disponibilidade orçamentária.

Art. 151. Esta Lei entra em vigor:

I - na data de sua publicação quanto aos arts. 1º a 16, 40 a 89, 92 e 93, 105 a 108 e 113 a 119; e

II - em 1º de agosto de 2016, ou na data de publicação desta Lei, se posterior, nas hipóteses em que não estiver especificada outra data de vigência no corpo desta Lei ou nos Anexos.

Art. 152. Ficam revogados.:

I - a alínea "a" do § 1º do art. 29 da Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972;

II - o inciso VI, do § 1º do art. 1º da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993;

III - o § 3º do art. 7-A e o parágrafo único do art. 12 da Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998;

IV - o parágrafo único do art. 7º-A e o parágrafo único do art. 7º-B da Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002;

V - o parágrafo único do art. 3º-D e o parágrafo único do art. 3º-E da Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002;

VI - o § 2º do art. 19 da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004;

VII - o parágrafo único do art. 4º e o parágrafo único do art. 5º da Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005;

VIII - o parágrafo único do art. 19-J e o § 6º do art. 32 da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006;

IX - o inciso IV do parágrafo único do art. 1º, o § 6º do art. 7º e o § 7º do art. 17 da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006;

- X - o § 2º do art. 35 da Lei nº 11.776, de 17 de setembro de 2008;
- XI - o parágrafo único do art. 151 da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008;
- XII - o § 2º do art. 240, o § 2º do art. 241 e o art. 246 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- XIII - o § 3º do art. 10 da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009;
- XIV - o § 2º do art. 31 da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009;
- XV - o inciso IV do § 12 do art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010;
- XVI - o art. 2º da Lei nº 12.856, de 2 de setembro de 2013; e
- XVII - os Anexos I e III à Lei nº 12.800, de 23 de abril de 2013.

CAPÍTULO I

DA CARREIRA DE PESSOAL E DE LOGÍSTICA

Art. 1º Fica criado o cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística, de nível superior, organizado na Carreira de Pessoal e de Logística.

§ 1º O Analista Técnico de Pessoal e de Logística tem atribuições voltadas ao planejamento, à supervisão, à coordenação, à execução e ao acompanhamento das atividades administrativas de nível superior relativas ao funcionamento da Administração Pública federal nas áreas de gestão de pessoal civil, de contratação de fornecedores e de gestão de bens e serviços.

§ 2º O ingresso no cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística exige diploma de graduação em nível superior.

§ 3º As atribuições específicas do cargo de que trata o **caput** serão definidas em regulamento.

§ 4º Os ocupantes dos cargos de que trata o **caput** terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor da Carreira de Pessoal e de Logística, e exercício na Administração Pública Federal direta, nas unidades setoriais dos sistemas responsáveis pelas áreas de atuação previstas no § 1º.

§ 5º No âmbito das unidades de que trata o § 4º, o servidor de que trata o **caput** poderá exercer atividades de suporte a transferências voluntárias.

§ 6º O servidor ocupante do cargo de que trata o **caput** somente poderá atuar em unidade não contemplada no § 4º para ocupar cargo em comissão de nível igual ou superior a DAS 4, ou equivalentes.

§ 7º A Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE, de que trata a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, não poderá ser concedida a servidor ocupante do cargo de que trata o **caput**.

Art. 2º Ato do Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão poderá definir o exercício de até quatro por cento do quantitativo total dos cargos criados de Analista Técnico de Pessoal e de Logística nos órgãos

centrais dos sistemas responsáveis pelas áreas previstas no § 1º do art. 1º.

Art. 3º Ficam criados dois mil, cento e noventa cargos de Analista Técnico de Pessoal e de Logística.

Art. 4º Os cargos da Carreira de Pessoal e de Logística são estruturados em quatro classes, subdivididas em padrões de vencimento, na forma do Anexo I.

Art. 5º O ingresso no cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística dar-se-á no primeiro padrão da classe inicial da Carreira, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo único. O concurso público referido no **caput** poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização, e organizado em uma ou mais fases, conforme dispuser o edital de convocação do certame.

Art. 6º A remuneração do cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística será constituída de:

I - vencimento básico, conforme Anexo II; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Pessoal e de Logística - GDAPL, cujo valor do ponto está previsto no Anexo III.

Parágrafo único. Os integrantes da Carreira de Pessoal e de Logística não farão jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e da vantagem pecuniária individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 7º A Gratificação de Desempenho de Atividade de Pessoal e de Logística - GDAPL é devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições na Administração Pública Federal direta, nas unidades setoriais e centrais dos sistemas responsáveis pelas áreas de gestão de pessoal civil, de contratação de fornecedores e de gestão de bens e serviços.

§ 1º A GDAPL será paga observado o limite máximo de cem pontos.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPL será distribuída da seguinte forma:

I - até quarenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional;

II - até quarenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho da equipe em relação ao cumprimento das metas estabelecidas em plano de trabalho; e

III - até vinte pontos em decorrência da contribuição individual para o alcance das metas da equipe.

§ 3º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias, conforme regulamento.

§ 4º A avaliação de desempenho da equipe visa aferir o alcance das metas definidas em plano de trabalho, elaborado em conformidade com as atribuições da área de trabalho, e alinhadas aos objetivos

organizacionais, conforme regulamento.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance do plano de trabalho de sua equipe, conforme regulamento.

§ 6º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício e ter executado atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

§ 7º O servidor beneficiário da GDAPL que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a cinquenta por cento do limite máximo de pontos perceberá cinquenta por cento da gratificação de desempenho no período.

§ 8º Os valores a serem pagos a título de GDAPL serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional, da equipe e individual pelo valor do ponto constante do Anexo III.

Art. 8º O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional, da equipe e individual, para fins de concessão da GDAPL.

Art. 9º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho para fins de concessão da GDAPL serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão no qual o servidor se encontra em exercício, de acordo com as diretrizes e normas complementares editadas pelo órgão supervisor da carreira.

Art. 10. As avaliações referentes aos desempenhos institucional, da equipe e individual serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo único. O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput** para os fins de unificação dos ciclos de avaliação e de pagamento de diferentes gratificações de desempenho.

Art. 11. Até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação de desempenho individual, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDAPL, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 12. O servidor continuará percebendo a respectiva gratificação no valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno nos seguintes casos:

I - afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPL;

II - retorno ao exercício das atividades inerentes a suas atribuições em virtude de exoneração de cargo de Natureza Especial ou de cargo em comissão; ou

III - retorno de requisição pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em Lei, com direito à percepção da GDAPL.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística em exercício nas unidades setoriais e centrais dos sistemas responsáveis pelas áreas de atuação previstas no art. 7º, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAPL da seguinte forma:

I - quando investido em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberá a GDAPL calculada conforme o disposto no § 8º do art. 7º; e

II - quando investido em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente, perceberá a GDAPL calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da parcela referente ao desempenho da equipe e da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística que não se encontre desenvolvendo atividades no âmbito das unidades previstas no art. 13 perceberá a GDAPL da seguinte forma:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos de requisição previstos em lei, perceberá a GDAPL calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de lotação; e

II - quando cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS 4, ou equivalentes, perceberá a GDAPL calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da parcela referente ao desempenho da equipe e da avaliação institucional do órgão ou entidade de exercício.

§ 1º No caso de não haver avaliação de equipe no órgão ou entidade de exercício do servidor, aplica-se a essa parcela o percentual obtido na avaliação institucional.

§ 2º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão supervisor da carreira quando requisitado ou cedido para órgão ou entidade diverso da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com direito à percepção da GDAPL.

Art. 15. Para fins de incorporação da GDAPL aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - quando se aplicar ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão o disposto nos art. 3º, art. 6º e art. 6º-A 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:

a) se a gratificação de desempenho tiver sido percebida por período igual ou superior a sessenta meses, será aplicado o valor equivalente à média dos pontos recebidos nos últimos sessenta meses nos respectivos padrão e classe; e

b) se a gratificação de desempenho tiver sido percebida por período inferior a sessenta meses, será aplicado o valor equivalente a cinquenta pontos nos respectivos padrão e classe;

II - aos demais servidores aplicar-se-á o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, ou, conforme o caso, na Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012.

Art. 16. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Pessoal e de Logística ocorrerá mediante

progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e, promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) atingir percentual mínimo de oitenta por cento na avaliação de desempenho individual, nos termos do regulamento.

II - para fins de promoção:

a) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) atingir percentual mínimo de noventa por cento na avaliação de desempenho individual realizada no último padrão da classe, nos termos do regulamento; e

c) acumular pontuação mínima mediante participação em cursos, comprovação de experiência profissional e acadêmica em temas relacionados às atribuições do cargo, dentre outros requisitos, nos termos do regulamento.

§ 2º O interstício de doze meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção será:

I - computado a partir do efetivo exercício;

II - computado em dias, descontados os afastamentos remunerados que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

III - interrompido, nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo reiniciado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 3º A avaliação de desempenho individual aplicada para fins de percepção da GDAPL será utilizada para fins de avaliação de desempenho para progressão funcional e promoção.

§ 4º Em caso de avaliação periódica de desempenho em percentuais inferiores aos estabelecidos na alínea "b" do inciso I e na alínea "b" do inciso II do § 1º deste artigo, o servidor não terá direito a promoção e a progressão na carreira no período.

§ 5º Para fins de acumulação da pontuação mínima a que se refere a alínea "c" do inciso II do § 1º deste artigo, somente serão admitidos títulos ou certificados obtidos pelo servidor após o início do exercício do cargo e que sejam compatíveis com as atribuições da carreira, nos termos do regulamento.

§ 6º Os critérios e prazos para a apresentação e a aceitação de certificados e títulos para fins de acumulação de pontos a que se refere a alínea "c" do inciso II do § 1º deste artigo, serão estabelecidos em regulamento.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Art. 17. Os cargos de Analista em Tecnologia da Informação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, de nível superior, ficam reorganizados na Carreira de Tecnologia da Informação, no âmbito do Poder Executivo Federal, com atribuições voltadas às atividades de planejamento, supervisão, coordenação e controle dos recursos de tecnologia da informação relativos ao funcionamento da Administração Pública federal, competindo-lhes:

I - executar análises para o desenvolvimento, implantação e suporte a sistemas de informação e soluções tecnológicas específicas;

II - especificar e apoiar a formulação e o acompanhamento das políticas de planejamento relativas aos recursos de tecnologia da informação;

III - especificar, supervisionar e acompanhar as atividades de desenvolvimento, manutenção, integração e monitoramento do desempenho dos aplicativos de tecnologia da informação;

IV - gerenciar a disseminação, a integração e o controle de qualidade dos dados;

V - organizar, manter e controlar o armazenamento, a administração e o acesso às bases de dados da informática de governo;

VI - desenvolver, implementar, executar e supervisionar atividades relacionadas aos processos de configuração, segurança, conectividade, serviços compartilhados e adequações da infraestrutura da informática da Administração Pública federal;

VII - executar ações necessárias à gestão da segurança da informação dos órgãos e entidades da Administração Pública federal; e

VIII - executar ações necessárias à governança de tecnologia da informação dos órgãos e entidades da Administração Pública federal.

§ 1º O ingresso no cargo de Analista em Tecnologia da Informação exige diploma de graduação em nível superior.

§ 2º Os ocupantes dos cargos de que trata o **caput** terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor da Carreira de Tecnologia da Informação, e exercício em órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 3º Compete ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão definir o exercício dos ocupantes do cargo de que trata o **caput** dentre os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação - SISF, do Poder Executivo federal.

Art. 18. O ingresso no cargo de Analista em Tecnologia da Informação dar-se-á por meio de concurso público de provas ou provas e títulos no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Tecnologia da Informação.

Parágrafo único. O concurso público referido no **caput** poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização e organizado em uma ou mais fases.

Art. 19. A remuneração do cargo de Analista em Tecnologia da Informação é composta por:

I - vencimento básico, conforme o Anexo IV; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade em Tecnologia da Informação - GDATI, conforme o Anexo V.

Parágrafo único. Os integrantes da Carreira de Analista em Tecnologia da Informação não farão

jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 1992, e da vantagem pecuniária individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2003.

Art. 20. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Tecnologia da Informação - GDATI, devida aos ocupantes dos cargos referidos no art. 17, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições em órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 1º A GDATI será paga observado o limite máximo de cem pontos.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDATI será distribuída da seguinte forma:

- I - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e
- II - até vinte pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDATI serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos na avaliação de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo V.

Art. 21. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias, conforme regulamento.

Art. 22. A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais, conforme regulamento.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício e executando atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

§ 2º O servidor beneficiário da GDATI que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a cinquenta por cento do limite máximo de pontos perceberá cinquenta por cento da gratificação de desempenho no período.

Art. 23. O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDATI.

Art. 24. Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho para fins de concessão da GDATI serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade no qual o servidor se encontra em exercício, de acordo com as diretrizes e normas complementares editadas pelo Órgão Supervisor.

Art. 25. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo único. O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput**, conforme disciplinado em ato do Poder Executivo, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e de pagamento aos de outras gratificações de desempenho.

Art. 26. Até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação de desempenho individual, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDATI, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 27. O servidor continuará percebendo a GDATI no valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno nos seguintes casos:

I - afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDATI;

II - retorno ao exercício das atividades inerentes à suas atribuições em virtude de exoneração de cargo de Natureza Especial ou de cargo em comissão; ou

III - retorno de requisição pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em Lei, com direito à percepção da GDATI.

Art. 28. Os ocupantes do cargo de Analista em Tecnologia da Informação que, na data de entrada em vigor desta Lei, já tenham sido avaliados e estejam percebendo gratificação de desempenho com base na pontuação obtida na última avaliação, terão, a partir de 1º de agosto de 2016, a GDATI calculada com base no número de pontos obtidos multiplicado pelo valor do ponto constante do Anexo V, de acordo com sua respectiva classe e padrão, até o advento de nova avaliação.

Art. 29. O titular de cargo efetivo da Carreira de Analista em Tecnologia da Informação, em efetivo exercício das atividades inerentes às suas atribuições em órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDATI da seguinte forma:

I - quando investido em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberá a GDATI calculada conforme o disposto no § 3º do art. 20;

II - quando investido em Cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente fará jus à GDATI calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do órgão ou entidade de exercício.

Art. 30. O titular de cargo efetivo de Analista em Tecnologia da Informação que não se encontre desenvolvendo atividades inerentes às suas atribuições perceberá a GDATI da seguinte forma:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em lei; perceberá a GDATI calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de lotação; e

II - quando cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS 4, ou equivalentes, perceberá a GDATI calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da parcela referente ao desempenho institucional do órgão ou entidade de exercício.

Parágrafo único. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão supervisor da carreira quando requisitado ou cedido para órgão ou entidade diverso da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, com direito à percepção da GDATI.

Art. 31. Para fins de incorporação da GDATI aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - quando se aplicar ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão o disposto nos art. 3º, art. 6º e art. 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 2005:

a) se a gratificação de desempenho tiver sido percebida por período igual ou superior a sessenta meses, será aplicado o valor equivalente à média dos pontos recebidos nos últimos sessenta meses nos respectivos padrão e classe; e

b) se a gratificação de desempenho tiver sido percebida por período inferior a sessenta meses, será aplicado o valor equivalente a cinquenta pontos nos respectivos padrão e classe;

II - aos demais servidores será aplicado o disposto na Lei nº 10.887, de 2004, ou, conforme o caso, na Lei nº 12.618, de 2012.

Art. 32. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Tecnologia da Informação ocorrerá mediante progressão funcional e promoção, na forma do regulamento.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) atingir percentual mínimo de oitenta por cento na avaliação de desempenho individual, nos termos do regulamento.

II - para fins de promoção:

a) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) atingir percentual mínimo de noventa por cento na avaliação de desempenho individual realizada no último padrão da classe, nos termos do regulamento;

c) acumular pontuação mínima mediante participação em cursos, comprovação de experiência profissional e acadêmica em temas relacionados às atribuições do cargo, dentre outros requisitos, nos termos do regulamento.

§ 2º Até que seja editado o regulamento de que trata o **caput**, as progressões e promoções dos servidores integrantes da Carreira de Tecnologia da Informação serão concedidas com base no Decreto nº 84.669, de 29 de abril de 1980.

§ 3º Na contagem do interstício necessário à progressão funcional e à promoção, será aproveitado o tempo computado até a data em que tiver sido feito o enquadramento decorrente da aplicação do disposto nesta Lei.

§ 4º O interstício de doze meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção será:

I - computado a partir do efetivo exercício;

II - computado em dias, descontados os afastamentos remunerados que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

III - interrompido, nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo reiniciado o

cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 5º A avaliação de desempenho individual aplicada para fins de percepção da GDATI será utilizada para fins de avaliação de desempenho para progressão funcional e promoção.

§ 6º Em caso de avaliação periódica de desempenho em percentuais inferiores aos estabelecidos na alínea “b” do inciso I e na alínea “b” do inciso II do § 1º, o servidor não terá direito a promoção e a progressão na carreira no período.

§ 7º Para fins de acumulação da pontuação mínima a que se refere a alínea “c” do inciso II do § 1º, somente serão admitidos títulos ou certificados obtidos pelo servidor após o início do exercício do cargo e que sejam compatíveis com as atribuições da carreira, nos termos do regulamento.

§ 8º Os critérios e prazos para a apresentação e a aceitação de certificados e títulos para fins da acumulação de pontos a que se refere a alínea “c” do inciso II do § 1º, serão estabelecidos em regulamento.

Art. 33. A reorganização do cargo de Analista em Tecnologia da Informação de que trata esta Lei não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria e de incorporação da gratificação de desempenho aos proventos da aposentadoria ou das pensões, descontinuidade em relação aos cargos e às atribuições atuais desenvolvidas pelos servidores ocupantes do referido cargo.

Art. 34. Ficam extintas as Gratificações Temporárias do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática - GSISP, instituídas pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, que, na data de entrada em vigor desta Lei, não se encontrem concedidas ou se encontrem concedidas aos ocupantes do cargo de Analista em Tecnologia da Informação.

Parágrafo único. As demais GSISP que se encontrem concedidas na data de entrada em vigor desta Lei serão automaticamente extintas quando vagarem.

CAPÍTULO III

DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA SUFRAMA

Art. 35 A Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 5º Fica instituída a Gratificação de Qualificação - GQ, a ser concedida aos ocupantes dos cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos da Suframa, em retribuição ao cumprimento de requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários ao desempenho das atividades da Autarquia, quando em efetivo exercício do cargo, na forma estabelecida em regulamento.

.....

§ 4º A GQ será concedida em dois níveis a servidores com o nível de qualificação funcional previsto no § 1º deste artigo, na forma estabelecida em ato do dirigente máximo da Suframa, observados os seguintes limites:

I - GQ I para até 15% (quinze por cento) dos cargos de nível superior providos; e

II - GQ II para até 30% (trinta por cento) dos cargos de nível superior providos.

.....

§ 7º As GQ I e II serão pagas de acordo com os valores estabelecidos no Anexo III-B.” (NR)

Art. 36. A partir de 1º de agosto de 2016, os servidores do quadro de pessoal da Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA alcançados pelo art.19 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, passarão a perceber a remuneração devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA de que trata a Lei nº 11.356, de 2006.

§ 1º A alteração da estrutura remuneratória de que trata o **caput** deste artigo dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da vigência desta Lei, na forma do Termo de Opção constante do Anexo VI a esta Lei.

§ 2º O servidor que formalizar a opção por permanecer na Estrutura Remuneratória Especial de que trata o art. 19 da Lei nº 12.277, de 2010, não fará jus a estrutura remuneratória do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA.

§ 3º O prazo para exercer a opção referida no § 1º, no caso de servidores afastados nos termos dos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990, estender-se-á até trinta dias contados a partir do término do afastamento, assegurado o direito à opção a partir da vigência desta Lei.

§ 4º O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas oriundos do Quadro de Pessoal da SUFRAMA.

Art. 37. Os Anexos III e III-A à Lei nº 11.356, de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos VII e VIII a esta Lei.

Art. 38. A Lei nº 11.356, de 2006, passa a vigorar acrescida do Anexo III-B, na forma do Anexo X a esta Lei.

Art. 39. O Anexo XLV à Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012, passa a vigorar na forma do Anexo XI a esta Lei.

CAPÍTULO IV

DA LOTAÇÃO DO OCUPANTE DE CARGO DA CARREIRA DE FINANÇAS E CONTROLE NO DENASUS

Art. 40. A Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 22. Aos ocupantes dos cargos efetivos de nível superior da carreira de Finanças e Controle compete o exercício de atividades de gestão governamental, nos aspectos técnicos relativos à formulação e implementação de políticas na área econômico-financeira e patrimonial, de auditoria e de análise e avaliação de resultados, inclusive as previstas no § 1º do art. 6º da Lei nº 8.689, de 27 de julho de 1993.” (NR)

“Art. 30.

I - da carreira de Finanças e Controle, nos órgãos centrais dos Sistemas de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal, de Controle Interno e de Auditoria Nacional do Sistema Único de Saúde no âmbito do Poder Executivo Federal;

.....” (NR)

Art. 41. A Lei nº 10.180, de 6 de fevereiro de 2001, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 22. Integram o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal:

.....

§ 2º Os órgãos setoriais são aqueles de controle interno que integram a estrutura do Ministério das Relações Exteriores, do Ministério da Defesa, da Advocacia-Geral da União, da Casa Civil e do Departamento Nacional de Auditoria do SUS do Ministério da Saúde.

.....” (NR)

CAPÍTULO V

DA CRIAÇÃO DE CARGOS NOS QUADROS DE PESSOAL DE ÓRGÃOS E ENTIDADES

Art. 42. Ficam criados os seguintes cargos de provimento efetivo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, no âmbito do Ministério da Educação, para redistribuição às instituições federais de ensino básico, técnico e tecnológico:

I - seiscentos e cinco cargos de Auxiliar em Assuntos Educacionais, Nível de Classificação “C”;

II - dois mil, quatrocentos e onze cargos de Assistente em Administração, Nível de Classificação “D”; e

III - um mil, trezentos e sessenta e sete cargos, Nível de Classificação “E”, sendo:

a) trezentos cargos de Assistente Social;

b) cinquenta cargos de Bibliotecário-Documentalista;

c) cento e oitenta e três cargos de Contador;

d) quinhentos e vinte cargos de Pedagogo-Área;

e) trinta e cinco cargos de Psicólogo-Área;

f) duzentos e vinte e nove cargos de Tecnólogo-Formação; e

g) cinquenta cargos de Técnico em Assuntos Educacionais.

Art. 43. Ficam criados os seguintes cargos de provimento efetivo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 2005, no âmbito do Ministério da Educação para redistribuição às instituições federais de ensino superior:

I - quarenta e quatro cargos de Auxiliar em Assuntos Educacionais, Nível de Classificação C; e

II - trezentos e cinco cargos de Assistente em Administração, Nível de Classificação D.

Art. 44. Ficam extintos no âmbito das Instituições Federais de Ensino os cargos de Auxiliar em Enfermagem do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 2005, que vierem a vagar.

Art. 45. Os Ministros de Estado da Educação e do Planejamento, Orçamento e Gestão, no prazo

de noventa dias após a entrada em vigor desta Lei, publicará a discriminação, por instituição federal de ensino, dos cargos extintos de que trata o parágrafo único do art. 118.

Art. 46. Ficam criados os seguintes cargos distribuídos nos Quadros de Pessoal dos órgãos e entidades e no Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC:

I - Instituto Brasileiro de Museus - IBRAM: cinquenta e dois cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, sendo:

- a) vinte cargos de Analista I;
- b) vinte e seis cargos de Técnico em Assuntos Culturais; e
- c) seis cargos de Técnico em Assuntos Educacionais;

II - Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT: duzentos cargos de Analista Administrativo da Carreira de Analista Administrativo, de nível superior, de que trata a Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005;

III - Imprensa Nacional - IN: sessenta e dois cargos de nível superior, de que trata a Lei nº 11.907, de 2009, sendo:

- a) dezessete cargos de Analista Técnico Administrativo;
- b) vinte e seis cargos de Analista de Publicações Oficiais;
- c) um cargo de Arquivista;
- d) dois cargos de Bibliotecário;
- e) dois cargos de Contador;
- f) dois cargos de Engenheiro;
- g) um cargo de Estatístico;
- h) um cargo de Historiador;
- i) nove cargos de Técnico em Comunicação Social; e
- j) um cargo de Museólogo;

IV - Departamento de Polícia Federal - DPF: seiscentos e oitenta e três cargos de Agente Administrativo, de nível intermediário do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, de que trata a Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003;

V - Departamento de Polícia Rodoviária Federal - DPRF: mil e quinhentos cargos efetivos, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata a Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, sendo:

- a) mil e quarenta e cinco cargos de nível superior:
 - 1. novecentos e noventa e cinco cargos de Analista Técnico-Administrativo;
 - 2. vinte e sete cargos de Engenheiro; e
 - 3. vinte e três cargos de Estatístico; e

b) quatrocentos e cinquenta e cinco cargos de nível intermediário de Agente Administrativo;

VI - Comando do Exército: quinhentos e dezesseis cargos de Analista Técnico-Administrativo do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 11.357, de 2006;

VII - Fundação Nacional de Saúde - FUNASA: setecentos e noventa cargos de nível superior, da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de que trata a Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, sendo:

- a) cento e oitenta e oito cargos de Administrador;
- b) oito cargos de Arquiteto;
- c) sessenta cargos de Biólogo;
- d) três cargos de Economista;

- e) trezentos e um cargos de Engenheiro;
- f) quatro cargos de Estatístico;
- g) quarenta e nove cargos de Geólogo;
- h) sessenta cargos de Químico;
- i) cinquenta e nove cargos de Técnico em Comunicação Social; e
- j) cinquenta e oito cargos de Técnico em Assuntos Educacionais;

VIII - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP: duzentos e trinta e quatro cargos de nível superior, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 11.357, de 2006, sendo:

- a) cento e oito cargos de Arquiteto;
- b) trinta e quatro cargos de Contador;
- c) sessenta e três cargos de Geógrafo; e
- d) vinte e nove cargos de Geólogo; e

IX - Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC: quatrocentos e sessenta cargos do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 11.357, de 2006, sendo:

- a) trezentos e quarenta cargos de nível superior de Analista Técnico-Administrativo; e
- b) cento e vinte cargos de nível intermediário de Assistente Técnico-Administrativo.

Art. 47. Os cargos do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 2005, do Quadro de Pessoal do IBRAM vagos remanescentes da extinção prevista no parágrafo único do art. 118 e os que vierem a vagar serão transformados nos seguintes cargos no respectivo Plano:

I - vinte e nove cargos de Técnico I, dez cargos de Analista III, um cargo de Analista IV, três cargos de Assistente Institucional II e seis cargos de Técnico IV serão transformados em Analista I;

II - sessenta e dois cargos de Técnico III serão transformados em Técnico em Assuntos Culturais;

III - nove cargos de Assistente Técnico Administrativo II, quatro cargos de Assistente Técnico Administrativo III, e quinze cargos de Técnico II serão transformados em Técnico em Assuntos Educacionais.

CAPÍTULO VI

DO QUADRO DE PESSOAL DA IMPRENSA NACIONAL

Art. 48. É atribuição do cargo de Analista de Publicações Oficiais do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional promover e aplicar métodos e ferramentas tecnológicas que propiciem a efetividade das tarefas inerentes à edição, impressão, distribuição e modernização de sistemas de Publicações Oficiais.

Art. 49. É atribuição do cargo de Agente de Publicações Oficiais do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional executar, sob supervisão superior, tarefas que permitam a consecução das atividades peculiares às publicações oficiais, inclusive com emprego de técnicas, tecnologias e equipamentos específicos.

Art. 50. Integrarão, ainda, o Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - QPIN os seguintes cargos de provimento efetivo:

I - Analista Técnico-Administrativo, de nível superior, com atribuições voltadas ao planejamento, supervisão, coordenação, controle, acompanhamento e à execução de atividades técnicas e especializadas, de nível superior, necessárias ao exercício das competências da Imprensa Nacional, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação, ressalvadas as atividades privativas de carreiras específicas;

II - Estatístico, de nível superior, com formação em Estatística e com atribuições voltadas às

atividades de supervisão, coordenação, estudos, pesquisas, análises, projetos, levantamentos e controle estatístico, relativos aos fenômenos coletivos econômico-sociais e científicos;

III - Museólogo, de nível superior, com formação em Museologia e com atribuições voltadas à criação de projetos de museus e exposições, organização de acervos museológicos, conservação de acervos, preparação de ações educativas ou culturais, planejamento e realização de atividades técnico-administrativas e orientação para implantação de atividades técnicas; e

IV - Historiador, de nível superior, com formação em História e com atribuições voltadas aos estudos dos efeitos realizados pelo homem nos tempos passados e atuais, pesquisando documentos históricos e outras fontes de informação, para possibilitar o conhecimento de um ou vários períodos ou aspectos da vida e da atuação do ser humano.

Parágrafo único. O ingresso nos cargos referidos neste artigo exige diploma de graduação em nível superior.

CAPÍTULO VII

DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO DEPARTAMENTO DE POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

Art. 51. A Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 10-B. Integrarão, ainda, o Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata o art. 10, os seguintes cargos de provimento efetivo:

I - Analista Técnico-Administrativo, de nível superior, com atribuições voltadas ao planejamento, supervisão, coordenação, controle, acompanhamento e à execução de atividades de atendimento ao cidadão e de atividades técnicas e especializadas, de nível superior, necessárias ao exercício das competências do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação, ressalvadas as atividades privativas de Carreiras específicas; e

II - Estatístico, de nível superior, com formação em Estatística e com atribuições voltadas à supervisão, coordenação, estudos, pesquisas, análises, projetos, levantamentos e controle estatístico, relativos aos fenômenos coletivos econômico-sociais e científicos.

Parágrafo único. O ingresso nos cargos referidos neste artigo exige diploma de graduação em nível superior.” (NR)

CAPÍTULO VIII

DA CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO

Art. 52. A Lei nº 11.355, de 2006, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 2º-A. Integrará, ainda, a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho de que trata o art. 1º o cargo de provimento efetivo de Biólogo, de nível superior, com atribuições voltadas ao planejamento, coordenação, supervisão, execução, formulação e elaboração especializada de estudo, projeto ou pesquisa científica básica e aplicada, nos vários setores da Biologia ou a ela ligados, bem como os que se relacionem à preservação, saneamento e melhoramento do meio ambiente, executando direta ou indiretamente as atividades resultantes desses trabalhos.

Parágrafo único. O ingresso no cargo referido neste artigo exige diploma de graduação em nível superior.” (NR)

CAPÍTULO IX

DA TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS VAGOS E QUE VIEREM A VAGAR DE ENGENHEIRO

Art. 53. Ficam transformados em cargos de Engenheiro, no âmbito dos respectivos Planos, Carreiras e Quadros de Pessoal dos órgãos e entidades a que pertençam, os cargos vagos e os que vierem a vagar com as denominações constantes do Anexo XI.

§ 1º A transformação de cargos a que se refere o **caput** dar-se-á sem aumento de despesa, mediante compensação financeira entre os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos que estão sendo criados e os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos que estão sendo extintos.

§ 2º Não se aplica o disposto no **caput** aos cargos destinados a concursos públicos que estejam em andamento na data de publicação desta Lei.

Art. 54. É requisito para ingresso no cargo de Engenheiro diploma devidamente registrado de curso de graduação em nível superior de Engenharia reconhecido pelo Ministério da Educação.

Parágrafo único. Poderá ser exigida habilitação específica na área de Engenharia, conforme definido no edital do concurso.

CAPÍTULO X

DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR

Art. 55. A Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Esta Lei regula a retribuição no exterior e dispõe sobre outros direitos dos servidores públicos e dos militares, em serviço da União no exterior.

§ 1º Considera-se servidor, para os efeitos desta Lei, o servidor público, o empregado público e o militar das Forças Armadas.

.....” (NR)

“Art. 7º Considera-se Retribuição no Exterior o vencimento de cargo efetivo para o servidor público ou o soldo para o militar, acrescido da gratificação e das indenizações previstas nesta Lei.

§ 2º

I - é fixada e paga em moeda estrangeira; e

II - elimina o direito do servidor à percepção de subsídio, vencimento, salário ou soldo, e quaisquer indenizações ou vantagens, em moeda nacional, que lhe possam ser devidas referente ao período em que fizer jus àquela retribuição.” (NR)

“Art. 14. O vencimento, salário ou o soldo no exterior são calculados com base nas tabelas de Escalonamento Vertical da Retribuição Básica e de Fatores de Conversão da Retribuição Básica, constantes dos Anexos I e II a esta Lei.

Parágrafo único. O valor do vencimento, salário ou soldo de que trata o **caput** é encontrado multiplicando-se o índice da retribuição básica, correspondente ao nível hierárquico de cada cargo ou carreira, previsto no Anexo I a esta Lei, pelo fator de conversão da retribuição básica, expresso em unidades da moeda padrão utilizada nas transações financeiras internacionais do governo brasileiro, na forma do Anexo II a esta Lei.” (NR)

“Art. 17-A. Fica o Ministro das Relações Exteriores, de ofício ou por provocação dos demais órgãos interessados, autorizado a, em casos de grave alteração repentina de algum dos elementos de fixação, alterar os fatores de conversão da Indenização de Representação no Exterior, por meio de ato devidamente justificado e pelo prazo máximo de noventa dias, prorrogável uma única vez por até igual período.

Parágrafo único. A alteração extraordinária prevista no **caput** não poderá acarretar modificação superior a vinte por cento do valor da Indenização da Representação no Exterior e estará condicionada à observância das determinações da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e à disponibilidade orçamentária do órgão”. (NR)

“Art. 22.

Parágrafo único. É vedado o pagamento de indenização, a qualquer tempo, para o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor e que venha a ter exercício simultâneo na mesma sede.” (NR)

“Art. 27

III - pela metade do seu valor, quando, até seis meses após ter seguido destino:

- a) for, a pedido, dispensado, exonerado, demitido, aposentado ou transferido para a reserva; ou
- b) entrar em licença ou afastamento a qualquer título, salvo nos casos considerados como de efetivo exercício, na forma da lei.

.....” (NR)

“Art. 28.

Parágrafo único. O transporte compreende a passagem e, conforme o caso, translação da bagagem do servidor e dos dependentes que o acompanhem” (NR)

“Art. 29.

§ 1º

- d) duas passagens via aérea, quando a sede no exterior não dispuser de assistência médico-

hospitalar apropriada e, comprovadamente, dela necessitar, em caráter urgente, o servidor ou seus dependentes;

e) passagens via aérea para o servidor, quando chamado a serviço ao Brasil;

f) passagem aérea para o regresso antecipado de dependente; e

g) excepcionalmente, em caso de situação de grave instabilidade pública ou de catástrofe natural, passagens aéreas para o servidor e seus dependentes, assim como a translação da bagagem, na forma da regulamentação desta Lei.

.....

§ 4º O transporte só é assegurado àqueles que constarem dos assentamentos funcionais do servidor.

.....” (NR)

“Art. 30.

I -

b) de sede no exterior para o Brasil, a fim de entrar de licença, a qualquer título;

II - compreendido nos itens III e V do **caput** do art. 5º, e item IV do **caput** do art. 6º; e

III - quando o traslado for assegurado pela União ou, gratuitamente, por terceiro”. (NR)

“Art. 37. É assegurado funeral ao servidor em missão no exterior.

§ 1º Considera-se como funeral o sepultamento ou a cremação.

§ 2º São responsáveis pelas providências do funeral, pagamento de auxílio-funeral no exterior e traslado dos restos mortais, conforme o caso e na sequência a seguir:

I - a organização brasileira em que estava em serviço o servidor;

II - a repartição consular em cuja jurisdição ocorrer o óbito; ou

III - a Missão Diplomática no país, na inexistência das outras duas responsáveis” (NR)

“Art. 43. Ocorrendo o falecimento do servidor em missão no exterior, que não esteja acompanhado de cônjuge, companheiro ou parente civilmente capaz, é assegurado a um membro de sua família o transporte de ida e volta até o local onde se encontra o corpo.

Parágrafo único. Transladando-se o corpo para o Brasil, é assegurado, ao cônjuge ou companheiro, ou a dependente civilmente capaz que acompanhe o servidor falecido, transporte do local onde se encontra o corpo até o Brasil, para o funeral, e de regresso à sede no exterior, para tomar as providências relativas ao transporte dos bens e fechamento de sua residência.” (NR)

“Art. 44. Ocorrendo, no exterior, o falecimento de dependente, o traslado do corpo para o Brasil é custeado pelo órgão a que está vinculado o servidor.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no **caput**, é assegurado ao servidor passagem por via aérea até o Brasil e de regresso à sede no exterior, para acompanhar o traslado do corpo e o funeral.” (NR)

Art. 56. Fica assegurado o transporte de volta ao Brasil, bem como traslado do corpo, em caso de falecimento, ou ainda, transporte em caso de situação de grave instabilidade pública ou de catástrofe natural, ao empregado doméstico que seguiu ao exterior com amparo no disposto na alínea “a”, do § 1º, do art. 29, da Lei nº 5.809, de 1972, durante a sua vigência.

Art. 57. O Anexo à Lei nº 5.809, de 1972, passa a denominar-se Anexo I.

Art. 58. A Lei nº 5.809, de 1972, passa a vigorar acrescida do Anexo II na forma do Anexo XII a esta Lei.

CAPÍTULO XI

DO PLANO DE CARREIRAS DOS ÓRGÃOS E ENTIDADES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL, INTEGRANTES DA ÁREA DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Art. 60. A Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º

§ 1º

I - Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI);

.....

XV - Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo (CTMSP), do Comando da Marinha;

XVI - Departamento de Ciência e Tecnologia do Comando do Exército;

XVII - Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial do Comando da Aeronáutica;

.....” (NR)

CAPÍTULO XII

DA SISTEMÁTICA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 61. A Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 80. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em portaria do dirigente máximo do HFA, observado o disposto no art. 144.” (NR)

“Art. 144.

.....

§ 5º Ato do Poder Executivo poderá estabelecer período diferente do referido no **caput**, nas situações previstas no ato a que se refere o inciso II do art. 150.” (NR)

“Art. 145. As metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos, previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho e comporão o Plano de Trabalho de cada unidade do órgão ou entidade, salvo situações devidamente justificadas.

Parágrafo único. Além das metas intermediárias a que se refere o **caput**, poderão constar do Plano de Trabalho as metas de desempenho individual.”(NR)

“Art. 149. O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá, ressalvadas as situações previstas no ato de que trata o inciso II do art. 150, as seguintes etapas:

.....” (NR)

“Art. 150. O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, excetuado:

I - o primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior; e

II - o disciplinado em ato do Poder Executivo, para unificação dos ciclos de avaliação de diversas gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 152. A partir do segundo ciclo, as avaliações de desempenho individual e institucional serão consolidadas anualmente, ressalvadas as situações previstas no ato de que trata o inciso II do art. 150.

.....

§ 2º O resultado consolidado de cada período de avaliação terá efeito financeiro mensal, durante igual período, ressalvadas as situações previstas no ato de que trata o inciso II do art. 150.” (NR)

“Art. 155.

.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação a que se refere o art. 140 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 62. A Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 7º-A.

.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro da Defesa.

.....” (NR)

“Art. 11.

.....

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 da organização militar do servidor do período.” (NR)

“Art. 12.

II - cedido para órgãos ou entidades da União, distintos dos indicados no art. 1º e no inciso I do **caput**, o servidor investido em cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDATEM com base no resultado da avaliação da organização militar do servidor do período.” (NR)

“Art. 12-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos art.11 e art. 12 será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do art. 11 e pelo inciso I do art. 12 será realizada somente pela chefia imediata, quando regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 7º-A não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 63. A Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 5º

§ 11. O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no § 5º, conforme definido em regulamento, para fins de unificação dos ciclos de avaliação de diversas gratificações de desempenho.” (NR)

“Art.10-A.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação a que se refere o **caput** do art. 6º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 64. A Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.9º-B.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e III do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação a que se refere o **caput** do art. 3º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 65. A Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º
.....

§ 7º
.....

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I deste parágrafo e investido em cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDAA calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 7º-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do § 7º será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 7º-B. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do § 7º será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para a Advocacia-Geral da União não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.

§8º” (NR)

Art. 66. A Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.6º

.....

§ 2º As metas de desempenho institucional serão fixadas em atos dos titulares dos órgãos e entidades de lotação dos servidores.

.....” (NR)

“Art. 7º-C. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos art.7º-A e 7º-B será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do art.7º-A e inciso I do art. 7º-B será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 6º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 67. A Lei nº 10.484, de 3 de julho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º

.....”

§ 7º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Agricultura, Pecuária e Abastecimento.

.....” (NR)

“Art. 2º-C.

.....”

II -cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, níveis 6,5,4 ou equivalentes, perceberão a GDATFA calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 5º do art. 2º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 68. A Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, passa a vigorar com as seguintes

alterações:

“Art. 6º
.....”

§ 9º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do INCRA.

.....” (NR)

“Art. 6º-C.
.....”

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 7º do art. 6º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 69. A Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º-H. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 3º-D e 3º-E será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do art. 3º-D e pelos incisos I e II do art. 3º-E será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 4º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 4º
.....”

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Defesa.” (NR)

Art. 70. A Lei nº 10.768, de 19 de novembro de 2003, passa a vigorar com as seguintes

alterações:

“Art. 12.

§ 5º

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I deste parágrafo e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDRH calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 6º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelo § 5º será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 7º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do § 5º será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 12-A não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 12-A

Parágrafo único. Os procedimentos de avaliação individual e institucional e de atribuição da GDRH e as metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão estabelecidos em ato da Diretoria Colegiada da ANA.” (NR)

Art. 71. A Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 11.

§ 14. O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no § 3º, conforme definido em ato do Poder Executivo, para fins de unificação dos ciclos de avaliação e de pagamento de diversas gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 15.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele

tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 11 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 72. A Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 18.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que refere o § 1º do art. 16 e o § 1º do art. 20-B não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 73. A Lei nº 10.876, de 2 de junho de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 15. O titular de cargo efetivo referido no art. 4º que não se encontre em exercício no Instituto Nacional do Seguro Social ou no Ministério da Previdência Social só fará jus à GDAMP quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, situação na qual perceberá integralmente a parcela de desempenho individual da GDAMP somada à parcela de desempenho institucional do período.

§ 1º A parcela referente à avaliação de desempenho institucional considerada para o servidor alcançado pelo **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.” (NR)

Art. 74. A Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 16.
.....

§ 6º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Diretor-

Geral do DNPM.” (NR)

“Art. 18.

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em cargos de Natureza Especial ou 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 resultado da avaliação institucional do período.

§ 2º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 3º do art. 16 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 75. A Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 16.

§ 12. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do INCRA.

.....” (NR)

“Art. 16-C

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDARA com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 10 do art. 16 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 76. A Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º

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 § 4º do art. 2º ; e

.....” (NR)

“Art. 4º-C. Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GDAEM no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.” (NR)

“Art. 5º-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos artigos 4º e 5º será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** do art. 4º e pelo inciso I do **caput** do art. 5º será realizada somente pela chefia imediata quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 1º do art. 2º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 6º-A. As metas de desempenho institucional a que se refere o art. 6º serão estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Meio Ambiente.” (NR)

Art. 77. A Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 16-E.

.....
II - as metas, sua quantificação e revisão a cada período avaliativo.” (NR)

“Art. 16-J.

.....
§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso II do **caput** será realizada somente pela

chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 16-D não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 78. A Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 19-E. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato dos dirigentes máximos dos órgãos ou entidades de lotação dos servidores que fazem jus à GDACT.” (NR)

“Art. 19-J.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 19-D não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 32.
.....

§ 7º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no § 4º, nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho.” (NR)

Art. 79. A Lei nº 11.355, de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 5º-B.
.....

§ 9º As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato dos titulares dos órgãos e entidades de lotação dos servidores.
.....

§ 15. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos §§ 13 e 14 será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 16. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do § 13 e inciso I do § 14 será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 7º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 34-A. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo da Fiocruz.” (NR)

“Art. 39.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 3º do art. 35 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art.61.
.....

§ 6º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do Inmetro.
.....

§ 10. A avaliação de desempenho individual poderá ser realizada com periodicidade diferente da prevista no § 3º em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo.” (NR)

“Art. 61-E.
.....

II - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberá a GQDI calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 4º do art. 61 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 81.
.....

§ 4º
.....

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I deste parágrafo e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberão a GDIBGE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 5º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelo § 4º será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 6º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do § 4º será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 3º do art. 80 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 100.
.....

§ 6º A avaliação de desempenho individual poderá ser realizada com periodicidade diferente da prevista no § 5º em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo.” (NR)

“Art. 100-C. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do Inpi.” (NR)

“Art. 102.
.....

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do **caput** e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberão a GDAPI calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública

federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o Inpi não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 80. A Lei nº 11.356, de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º-C.
.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Superintendente da Suframa.

§ 9º” (NR)

“Art. 1º-G.
.....

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDSUFRAMA com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 1º-C não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 8º-C.
.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Superintendente da Embratur.

.....” (NR)

“Art. 8º-G.
.....

II - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDATUR calculada com base no resultado da avaliação

institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 8º-C não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 81. A Lei nº 11.357, de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 7º-E.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e III do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 11 do art. 7º-A não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 17.
.....

§ 4º As metas de desempenho institucional para fins do disposto no inciso II do § 3º serão estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Meio Ambiente.

.....” (NR)

“Art. 17-A.
.....

II - o investido em cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 17-B.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 17-F. Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GTEMA no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.” (NR)

“Art. 31-F. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato da Diretoria Colegiada da entidade de lotação dos servidores que fazem jus à GDPCAR.” (NR)

“Art. 31-L.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 31-E não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art.33.....

§ 5º

II - as metas, sua quantificação e revisão a cada período avaliativo.

§ 6º” (NR)

“Art. 35.

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberá a GEDR calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 1º do art. 33 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 48-E. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do FNDE.” (NR)

“Art. 48-J.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática de avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 48-D não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 62-A.

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente do Inep.” (NR)

“Art. 62-D.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 62-A não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 82. A Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 13-B.
.....

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** do art. 12 e inciso I do **caput** do art. 13 será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 6º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 83. A Lei nº 11.776, de 17 de setembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 38.
.....

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** deste artigo e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.” (NR)

Art. 84. A Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes

alterações:

“Art. 56.
.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Fazenda, observada a legislação vigente.” (NR)

“Art. 60.
.....

§ 2º Na situação referida no inciso III do **caput**, o servidor perceberá a GDASUSEP calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º Nas situações referidas nos incisos IV e V do **caput**, o servidor perceberá a GDASUSEP calculada com base no resultado da avaliação institucional da Susep no período.

§ 4º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I, II e III do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 5º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 56 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 91.
.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Fazenda, observada a legislação vigente.” (NR)

“Art. 95.
.....

§ 2º Na situação referida no inciso III do **caput**, o servidor perceberá a GDECVM ou GDASCVM calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º Nas situações referidas nos incisos IV e V do **caput**, o servidor perceberá a GDECVM ou GDASCVM calculada com base no resultado da avaliação institucional da CVM no período.

§ 4º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I, II e III do **caput**

será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 5º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 91 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 124.
.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, observada a legislação vigente.” (NR)

“Art. 128.
.....

§ 2º Na situação referida no inciso II do **caput**, o servidor perceberá a GDAIPEA calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º— Nas situações referidas nos incisos III e IV do **caput**, o servidor perceberá a GDAIPEA calculada com base no resultado da avaliação institucional da Ipea no período.

§ 4º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 5º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 124 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art 142.
.....

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas 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 .” (NR)

“Art. 147.

§ 2º Na situação referida no inciso II do **caput**, o servidor perceberá a GDATP calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º Nas situações referidas nos incisos III e IV do **caput**, o servidor perceberá a GDATP calculada com base no resultado da avaliação institucional do órgão ou entidade de lotação no período.

§ 4º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 5º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 142 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 85. A Lei nº 11.907, de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 42.

I - requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá integralmente a parcela de desempenho individual da GDAPMP somada à parcela de desempenho institucional do período; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades do Governo Federal distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6,4,5 ou equivalentes, perceberão a GDAPMP calculada com base na avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A parcela referente à avaliação de desempenho institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.” (NR)

“Art.46.

§ 5º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no § 2º , nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento

de diferentes gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 111.
.....

§ 7º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Presidente da Funai.”

.....” (NR)

“Art. 128.
.....

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Justiça.”

.....” (NR)

“Art. 134.
.....

III - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do **caput**, os servidores investidos em cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

- I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;
- II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou
- III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 128 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 194.
.....

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Saúde.” (NR)

“Art. 199.
.....

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 194 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

“Art. 239. As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Fazenda.

.....” (NR)

“Art. 240.

.....

§ 3º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput** , nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 245.

.....

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e do Ministério da Fazenda e investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberão a GDAFAZ calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 86. A Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 9º As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do órgão de lotação.

.....” (NR)

“Art. 10.

§ 4º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput**, nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 14.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 7º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 87. A Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 30. As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato da Diretoria Colegiada da Previc.

.....” (NR)

“Art. 31.

§ 3º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput**, nos termos de regulamento, com o objetivo de unificar os ciclos de avaliação e pagamento de diferentes gratificações de desempenho.” (NR)

“Art. 35.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos do **caput** será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e III do **caput** será realizada somente pela chefia imediata, quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o **caput** do art. 29 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 88. A Lei nº 12.277, de 2010, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 22.

§ 12.

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em Cargo de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDACE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período; e

III - quando cedidos para órgão ou entidade do Poder Executivo Federal e investidos em cargo em comissão DAS-3, DAS-2, DAS-1 ou em função de confiança ou equivalentes, perceberão a GDACE como disposto no inciso I do **caput** deste parágrafo.

§ 12-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelo § 12 será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 12-B. A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e III do **caput** do § 12 será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

Art. 89. A Lei nº 12.702, de 2012, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 39.

§ 7º

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 7º-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelo § 7º será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele

tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 7º-B. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** do § 7º será realizada somente pela chefia imediata, quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.

.....” (NR)

CAPÍTULO XIII

DO EXERCÍCIO DE OUTRA ATIVIDADE PÚBLICA OU PRIVADA E DA CESSÃO DE SERVIDORES DO CICLO DE GESTÃO

Art. 90. A Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras de que trata o art. 1º da Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

§ 1º Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público.

.....” (NR)

“Art. 6º Aos titulares dos cargos de que tratam os incisos I a III e V do **caput** e o § 1º do art. 1º da Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público” (NR).

“Art. 17. Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras de que trata o art. 10 desta Lei são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

“Art. 22. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de

interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

“Art. 31. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira de Diplomata são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

“Art. 65. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira de Analista Técnico da Susep são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

“Art. 100. Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras de Analista da CVM e de Inspetor da CVM são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

“Art. 133. Os titulares dos cargos integrantes da Carreira de Planejamento e Pesquisa do IPEA são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

Art. 91. A Lei nº 12.775, de 28 de dezembro de 2012, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º Os titulares dos cargos a que se refere o art. 1º são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público”. (NR)

“Art. 17. Os titulares dos cargos da Carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos

da Lei nº 12.813, de 2013.

Parágrafo único. Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público". (NR)

CAPÍTULO XIV

DA REABERTURA DE PRAZO PARA ADESAO AO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Art. 92. Fica reaberto o prazo para opção pelo regime de previdência complementar de que trata o § 7º do art. 3º da Lei nº 12.618, de 2012, por vinte e quatro meses, contado a partir da data de entrada em vigor desta Lei.

Parágrafo único. O exercício da opção a que se refere o **caput** deste artigo é irrevogável e irretratável, não sendo devida pela União e suas autarquias e fundações públicas qualquer contrapartida referente ao valor dos descontos já efetuados sobre a base de contribuição acima do limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

CAPÍTULO XV

DA OPÇÃO PELA INCLUSÃO DE PARCELAS REMUNERATÓRIAS NA BASE DE CÁLCULO DE CONTRIBUIÇÃO AO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 93. A Lei nº 10.887, de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º

§ 1º

XIX - a Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática - GSISP, instituída pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;

XX - a Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo - GAEG, instituída pela Lei nº 11.907, de 2009;

XXI - a Gratificação Específica de Produção de Radioisótopos e Radiofármacos - GEPR, instituída pela Lei nº 11.907, de 2009; e

XXII - a Gratificação de Raio X.

§ 2º O servidor ocupante de cargo efetivo poderá optar pela inclusão, na base de cálculo da contribuição, de parcelas remuneratórias percebidas em decorrência de local de trabalho e do exercício de cargo em comissão ou de função comissionada ou gratificada, da Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal (GSISTE), da Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática (GSISP), da Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo (GAEG), da Gratificação Específica de Produção de Radioisótopos e Radiofármacos (GEPR), da Gratificação de Raio X e daquelas recebidas a título de adicional noturno ou de adicional por serviço extraordinário, para efeito de cálculo do benefício a ser concedido com fundamento no art. 40 da Constituição e no art. 2º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, respeitada, em qualquer hipótese, a limitação estabelecida no § 2º do art. 40 da Constituição." (NR)

CAPÍTULO XVI
DOS EX-TERRITÓRIOS

Art. 94. Fica instituída a Vantagem Pecuniária Específica da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais - VPExt, a ser paga mensalmente, em caráter privativo, aos militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, ativos e inativos e aos seus pensionistas, dos Ex-Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima, conforme valores estabelecidos no Anexo XIII a esta Lei.

Art. 95. A percepção da VPExt é incompatível com o recebimento de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

Art. 96. Os militares ativos, inativos e pensionistas da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos antigos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima poderão optar, nos termos do Anexo XIV, pela manutenção da estrutura remuneratória anterior.

Parágrafo único. A opção de que trata o **caput** é irrevogável e deverá ser exercida no prazo de noventa dias, contado da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 97. As diferenças remuneratórias, decorrentes de decisão administrativa ou judicial, que acarretarem a percepção de valores superiores aos fixados por lei para o posto ou graduação nos respectivos planos de classificação e em leis especiais dos militares, ativos e inativos e aos seus pensionistas, da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima, deverão ser nominalmente identificadas e caracterizadas como Vantagem Pessoal Nominalmente Identificável - VPNI.

Parágrafo único. Todo o valor caracterizado como VPNI terá natureza provisória e deverá ser gradativamente absorvido por ocasião de quaisquer reestruturações remuneratórias ou concessão de reajustes subsequentes, de incorporação de vantagens e gratificações ou em razão de promoção do militar.

Art. 98. Aplica-se aos militares da ativa da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima o disposto no art. 22 da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992.

Art. 99. A assistência à saúde aos militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, ativos e inativos e aos seus pensionistas, dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima, compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, e terá como diretriz básica o implemento de ações preventivas voltadas para a promoção da saúde.

Art. 100. A assistência à saúde de que trata o art. 99 será prestada, diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o militar, mediante convênio ou contrato, ou ainda na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido pelo militar, ativo, inativo, pensionista, e seus dependentes com planos ou seguros privados de assistência à saúde, na forma estabelecida em regulamento.

Parágrafo único. Para a prestação da assistência à saúde prevista neste artigo, poderão ser celebrados convênios com as Corporações Militares em que os militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima encontrarem-se em exercício.

Art. 101. O Anexo I-A à Lei nº 10.486, de 4 de julho de 2002, passa a vigorar na forma do Anexo XV a esta Lei.

Art. 102. O Anexo XVII à Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006 passa a vigorar na forma do Anexo XVI a esta Lei.

Art. 103. O Anexo XXXI à Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009 passa a vigorar na forma do Anexo XVII a esta Lei.

Art. 104. A Lei nº 12.800, de 23 de abril de 2013, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º

.....

§ 8º Os titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do PCC-Ext poderão ter exercício em qualquer dos órgãos e entidades da administração estadual ao qual estão vinculados, ou dos respectivos Municípios, sem prejuízo do recebimento da GDEExt, aplicando-se, quanto à sistemática de avaliação, o disposto neste artigo.” (NR)

CAPÍTULO XVII

DA REQUISIÇÃO DE SERVIDORES POR OUTROS PODERES

Art. 105. A requisição de servidor ou empregado público da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional será realizada pelo prazo de até três anos para os seguintes órgãos:

- I - Justiça Eleitoral;
- II - Procuradoria-Geral Eleitoral; e
- III - Defensoria Pública da União.

Parágrafo único. O poder de requisição da Defensoria Pública da União observará o disposto no parágrafo único do art. 4º da Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995.

Art. 106. Após o prazo estabelecido no art. 105, é facultada a permanência do servidor ou empregado, por igual período, mediante manifestação formal de interesse pelo órgão requisitante e do reembolso das parcelas de natureza permanente da remuneração ou salário, já incorporadas, inclusive das vantagens pessoais, da gratificação de desempenho a que fizer jus no órgão ou entidade de origem e dos respectivos encargos sociais.

Art. 107. Quando o servidor ou empregado encontrar-se requisitado para os órgãos relacionados no art. 105 na data de publicação desta Lei, o órgão requisitante disporá de seis meses para manifestar o interesse na permanência do servidor, passando a efetuar o respectivo reembolso ao término desse prazo, contado:

- I - da data de vigência desta Lei, quando requisitado por período igual ou superior a três anos; ou
- II - da data em que completar três anos ininterruptos de requisição, observado o prazo de requisição, quando requisitado por período inferior a três anos.

Art. 108. O não reembolso implica o retorno imediato do servidor ou empregado ao órgão ou entidade de origem, mediante notificação ao órgão requisitante.

Parágrafo único. Não atendida a notificação pelo órgão requisitante, o servidor será notificado, diretamente, para se apresentar ao órgão de origem no prazo máximo de trinta dias, sob pena de caracterização de ausência imotivada.

CAPÍTULO XVIII

DOS CARGOS EM COMISSÃO, DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 109. Os Anexos I a III à Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007, passam a vigorar na forma dos Anexos XVIII a XX a esta Lei.

Art. 110. Os Anexos VIII e IX à Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006 passam a vigorar na forma dos Anexos XXI e XXII a esta Lei.

Art. 111. Os Anexos CLIX, CLX, CLXII e CLXIII à Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, passam a vigorar na forma dos Anexos XXIII a XXVI a esta Lei.

CAPÍTULO XIX

DOS JUÍZES DO TRIBUNAL MARÍTIMO

Art. 112. Os Anexos II e III à Lei nº 11.319, de 6 de julho de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos XXVII e XXVIII.

CAPÍTULO XX

DA INCORPORAÇÃO DAS GRATIFICAÇÕES DE DESEMPENHO AOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA E DAS PENSÕES

Art. 113. É facultado aos servidores, aposentados e pensionistas que estejam sujeitos ao disposto nos art. 3º, art. 6º ou art. 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 2005, referentes aos seguintes cargos, planos e carreiras, optar pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, nos termos dos arts. 114 e 115:

- I - Cargos de Juiz-Presidente e Juiz do Tribunal Marítimo, de que trata a Lei nº 11.319, de 2006; e
- II - Plano Especial de Cargos da Suframa, de que trata a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006.

Parágrafo único. A opção de que trata o **caput** somente poderá ser exercida se o servidor tiver percebido gratificações de desempenho por, no mínimo, sessenta meses antes da data da aposentadoria ou da instituição da pensão.

Art. 114. Os servidores de que trata o art. 113 podem optar, em caráter irrevogável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão nos seguintes termos:

- I - a partir de 1º de janeiro de 2017: sessenta e sete por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade;
- II - a partir de 1º de janeiro de 2018: oitenta e quatro por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade; e
- III - a partir de 1º de janeiro de 2019: o valor integral da média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade.

§ 1º Para fins de cálculo do valor devido, o percentual da média dos pontos de que tratam os incisos I a III do **caput** será aplicado sobre o valor do ponto correspondente ao posicionamento do servidor na tabela remuneratória na data da aposentadoria ou da instituição da pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 2º A opção de que trata o **caput** deverá ser formalizada no momento do requerimento de aposentadoria ou, no caso de falecimento do servidor em atividade, no momento do requerimento da pensão.

§ 3º O termo de opção assinado pelo servidor no momento do requerimento da aposentadoria condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 4º No caso de falecimento do servidor em atividade, o termo de acordo firmado por um pensionista condiciona os demais, ressalvada a possibilidade de os demais pensionista manifestarem rejeição, a qualquer momento, ao termo firmado.

§ 5º Eventual diferença entre o valor que o servidor ou pensionista receberia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do **caput** será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 115. Para as aposentadorias e pensões já instituídas na data de vigência desta Lei, o prazo para a opção, em caráter irrevogável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos nos termos dos incisos I a III do **caput** do art. 114, é até 31 de outubro de 2018.

§ 1º O termo de opção assinado pelo aposentado condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 2º Na hipótese de haver mais de um pensionista de um mesmo instituidor aplica-se o disposto no § 4º do art. 114.

§ 3º Eventual diferença entre o valor que o aposentado ou pensionista recebia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do **caput** do art. 114 será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 116. Para fins do disposto no § 5º do art. 114 e no § 3º do art. 115, será considerado o valor do ponto vigente a partir de 1º de janeiro de 2017.

Art. 117. A opção de que tratam os arts. 114 e 115 somente será válida com a assinatura de termo de opção na forma do Anexo XXIX, que incluirá a expressa concordância do servidor, aposentado ou pensionista com:

I - a forma, os prazos e os percentuais definidos nos arts. 114 e 115;

II - a renúncia à forma de cálculo de incorporação da gratificação de desempenho reconhecida por decisão administrativa ou judicial, inclusive transitada em julgado; e

III - a renúncia ao direito de pleitear, na via administrativa ou judicial, quaisquer valores ou vantagens decorrentes da forma de cálculo da gratificação de desempenho incorporada aos proventos de aposentadoria e pensão, salvo em caso de comprovado erro material.

Parágrafo único. Ocorrendo pagamento em duplicidade de valores referentes às gratificações de desempenho previstas nesta Lei, fica o ente público autorizado a reaver a respectiva importância administrativamente por meio de desconto direto nos proventos.

CAPÍTULO XXI

PLANO ESPECIAL DE CARGOS DE APOIO DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Art. 118. Fica estruturado o Plano Especial de Cargos de Apoio da Advocacia-Geral da União - PEC-AGU, no Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União, constituído pelas seguintes carreiras e cargos, observadas as disposições deste Capítulo:

I - Carreira de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, composta pelo cargo de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, de nível superior;

II - Carreira de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, composta pelo cargo de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, de nível intermediário; e

III - Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar integrantes do Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União, na forma da Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 2006, ao Plano de Classificação de Cargos - PCC, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970 ou a planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de Carreiras estruturadas, Planos de Carreiras, Planos de Carreiras e Cargos ou Planos Especiais de Cargos.

§ 1º Os cargos do PEC-AGU são estruturados em classes e padrões, na forma do Anexo XXXI.

§ 2º Os cargos de nível auxiliar a que se refere o inciso III do **caput** serão extintos quando vagarem.

§ 3º Os cargos do PEC-AGU serão lotados nos órgãos da Advocacia-Geral da União e seus órgãos vinculados, por ato do Advogado-Geral da União.

Art. 119. Fica autorizada a redistribuição, mantidas as respectivas denominações e atribuições, para o Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União, dos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos - PCC, de que trata a Lei nº 5.645, de 1970, e do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei nº 11.907, de 2009, cedidos àquele órgão ou por ele requisitados até 31 de agosto de 2015, e que tenham permanecido nessa condição ininterruptamente até a publicação desta Lei.

§ 1º O servidor ocupante de cargo de que trata o **caput** poderá apresentar manifestação irretratável contrária à redistribuição, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da data de publicação desta Lei, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XXXII.

§ 2º Os servidores que formalizarem a opção referida no § 1º permanecerão nos Planos em que se encontrarem na data de publicação desta Lei, não fazendo jus aos vencimentos e as vantagens do PEC-AGU.

Art. 120. Ficam automaticamente enquadrados no PEC-AGU, em cargos de idênticas denominações e atribuições, a partir da publicação desta Lei, os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar de que trata o inciso III do **caput** do art. 118º e o art. 119º, mantidas as denominações e atribuições dos respectivos cargos, bem como os requisitos de formação profissional, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo XXXIII desta Lei.

§ 1º O enquadramento de que trata o **caput** dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da data de publicação desta Lei, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XXXIV, com efeitos financeiros a partir das datas de implantação das Tabelas de Vencimento Básico constantes do Anexo XXXVI.

§ 2º O servidor que formalizar a opção pelo não enquadramento de que trata o **caput** permanecerá na situação em que se encontrava na data de publicação desta Lei, não fazendo jus aos vencimentos e às vantagens por ela estabelecidos para o PEC-AGU.

§ 3º O prazo para exercer a opção referida no § 1º, no caso de servidores afastados nos termos dos art. 81 e art. 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estender-se-á em trinta dias contados a partir do término do afastamento do cargo.

§ 4º O enquadramento de que trata o **caput** não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação ao cargo e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus titulares.

§ 5º É vedada a mudança de nível de escolaridade do cargo ocupado pelo servidor em decorrência do enquadramento de que trata o **caput**.

§ 6º Somente serão enquadrados no PEC-AGU os cargos de que tratam o inciso III do **caput** do

art. 118 e o art. 119 cuja investidura dos titulares tenha observado as pertinentes normas constitucionais e ordinárias anteriores a 5 de outubro de 1988 e, se posterior a essa data, decorrido de aprovação em concurso público.

§ 7º À Advocacia-Geral da União incumbe verificar, caso a caso, o disposto no § 6º.

§ 8º Os efeitos decorrentes do enquadramento de que trata o **caput** serão aplicados ao posicionamento dos aposentados e pensionistas na tabela remuneratória nos casos em que a aposentadoria ou a instituição da pensão tenha sido concedida com fundamento no disposto nos arts. 3º, 6º ou 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005.

§ 9º O posicionamento dos aposentados e dos pensionistas nas tabelas remuneratórias de que trata o § 8º será referenciado à situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou da instituição da pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 10. A opção de que trata o § 1º aplica-se aos aposentados e pensionistas alcançados pelo § 8º relativamente aos efeitos decorrentes do enquadramento.

Art. 121. Ficam criados no PEC-AGU:

I - dois mil cargos de nível superior de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, com atribuição de execução de atividades técnicas e administrativas de nível superior e de elevado grau de complexidade para apoio específico aos membros das carreiras da Advocacia Geral da União, em especial nas atribuições referentes à organização, supervisão técnica, assessoramento, estudo, pesquisa, perícia, elaboração de laudos e manifestações técnicas; e

II - mil cargos de nível intermediário de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, com atribuição de execução de atividades de suporte técnico, logístico e administrativo de nível intermediário e de menor complexidade, consistentes na prestação de apoio específico ao exercício das competências constitucionais e legais da Advocacia Geral da União.

§ 1º A criação dos cargos a que se refere o ocorrerá sem aumento de despesa, pela compensação entre os valores correspondentes à totalidade da remuneração de cargos vagos extintos e os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos criados.

§ 2º Os cargos de que tratam o **caput** somente serão considerados criados na medida em que houver a extinção de cargos e a correspondente compensação de valores, na forma do § 1º.

§ 3º As atribuições específicas dos cargos de que tratam os incisos I e II do **caput**, são as constantes do Anexo XXXV.

§ 4º Aos integrantes do PEC-AGU é vedado o exercício das atribuições funcionais privativas dos membros das Carreiras de Advogado da União, Procurador da Fazenda Nacional, Procurador Federal e Procurador do Banco Central do Brasil, sem prejuízo da atribuição do assessoramento a esses membros.

Art. 122. A jornada de trabalho dos integrantes do PEC-AGU é de quarenta horas semanais, ressalvadas as hipóteses previstas em legislação específica.

Art. 123. O ingresso nos cargos do PEC-AGU dar-se-á por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, observando-se os seguintes requisitos de escolaridade:

I - Para o cargo de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, diploma de conclusão de curso superior, em nível de graduação, podendo ser exigida habilitação profissional específica, dependendo das áreas de atuação para as quais se dará o certame, observado o disposto no Anexo XXXV, conforme definido no edital do concurso; e

II - Para o cargo de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, certificado de conclusão de Ensino Médio ou equivalente, podendo ser exigida habilitação profissional específica, dependendo das áreas de atuação para as quais se dará o certame, observado o disposto no Anexo XXXV, conforme definido no edital do concurso.

§ 1º O concurso público poderá ser realizado por áreas de especialização ou habilitação, podendo ser exigida formação especializada, experiência e registro profissional, conforme dispuser o edital de abertura do certame e observada a legislação específica.

§ 2º O concurso público poderá ser organizado em uma ou mais fases, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

§ 3º O ingresso dar-se-á no padrão inicial da classe inicial do respectivo cargo.

Art. 124. O desenvolvimento do servidor nas carreiras e nos cargos do PEC-AGU ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins desta Capítulo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, e promoção é a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I - para a progressão funcional: e

a) interstício mínimo de dezoito meses de efetivo exercício no padrão; e

b) resultado médio superior a oitenta por cento do limite máximo de pontuação nas avaliações de desempenho individual realizadas no interstício considerado para progressão.

II - para a promoção:

a) interstício mínimo de dezoito meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a noventa por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual realizadas no interstício considerado para a promoção; e

c) participação em eventos de capacitação com carga horária mínima estabelecida em ato do Advogado-Geral da União.

§ 2º Os procedimentos específicos para fins de progressão e promoção serão estabelecidos em ato do Advogado-Geral da União.

§ 3º Os interstícios de dezoito meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecidos na alínea "a" do inciso I e na alínea "a" do inciso II do § 1º, serão:

I - computados em dias, descontados os afastamentos remunerados que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II - suspensos quando o servidor se afastar sem remuneração, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 4º Enquanto não for editado o ato a que se refere o § 2º, as progressões e promoções dos titulares de cargos integrantes do PEC-AGU serão concedidas observando-se as normas aplicáveis aos Planos a que pertenciam os servidores até a data de publicação desta Lei.

§ 5º Na contagem do primeiro interstício após a publicação do ato de que trata o § 2º será aproveitado o tempo de efetivo exercício transcorrido desde a última progressão ou promoção.

§ 6º Os interstícios estabelecidos na alínea "a" do inciso I e na alínea "a" dos inciso II do § 1º serão reduzidos em um terço, conforme disciplinado em ato do Advogado-Geral da União, nos casos de avaliação de desempenho com resultado superior ao mínimo previsto para promoção ou progressão ou participação em programas de capacitação.

Art. 125. A remuneração dos servidores integrantes do PEC-AGU é composta pelas seguintes parcelas:

I - Vencimento Básico, conforme os valores estabelecidos no Anexo XXXVI desta Lei;

II - Gratificação de Desempenho de Atividades Técnicas e Administrativas da AGU - GDAGU, a que se refere o art. 126; e

III - Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo da Advocacia-Geral da União - GEATA, de que trata a Lei nº 10.907, de 15 de julho de 2004.

§ 1º Os servidores abrangidos pelo PEC-AGU não fazem jus às seguintes parcelas remuneratórias:

I - Gratificação de Atividade, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 09 de janeiro de 2002;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa e de Suporte - GDPGTAS, de que trata a Lei nº 11.357, de 2006;

IV - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, de que trata a Lei nº 11.784, de 2008;

V - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do PGPE-GEAAPGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 2006;

VI - Gratificação Temporária da Advocacia-Geral da União - GTAGU, de que trata a Lei nº 10.480, de 02 de julho de 2002;

VII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo na AGU - GDAA, de que trata a Lei nº 10.480, de 2002;

VIII - Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2003; e

IX - Gratificação Temporária de que trata a Lei nº 9.028, de 12 de abril de 1995.

§ 2º Somente os servidores do PEC-AGU não integrante das carreiras de que tratam os incisos I e II do **caput** do art. 1º poderão ocupar Funções Comissionadas Técnicas - FCT, de que trata o art. 58 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001.

Art. 126. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades Técnicas e Administrativas da AGU - GDAGU devida aos servidores integrantes do PEC-AGU quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo, ressalvado o disposto no art. 134, em função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional.

§ 1º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional, para fins de atribuição da Gratificação de Desempenho de que trata o **caput** deste artigo.

§ 2º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho referida no **caput** serão estabelecidos em atos dos dirigentes máximos dos órgãos em que se der a lotação dos servidores de que trata o art. 118, observada a legislação vigente.

§ 3º No caso da avaliação individual o Advogado-Geral da União poderá dar diretrizes e editar normas complementares.

§ 4º A GDAGU será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo XXXVII, produzindo efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

§ 5º A pontuação máxima da GDAGU será assim distribuída:

I - até vinte pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional.

§ 6º Os valores a serem pagos a título de GDAGU serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional e individual pelo valor do ponto constante do Anexo XXXVII, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

Art. 127. A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou da entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e as atividades prioritárias, conforme regulamento.

Art. 128. A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais, conforme regulamento.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício e executando atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

§ 2º O servidor beneficiário da GDAGU que obtiver pontuação inferior a cinquenta por cento do limite máximo de pontos na avaliação de desempenho individual perceberá cinquenta por cento da gratificação de desempenho no período.

Art. 129. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo único. O período avaliativo e os efeitos financeiros decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput**, conforme definido em regulamento, para fins de unificação dos ciclos de avaliação de diversas gratificações de desempenho.

Art. 130. Os ocupantes dos cargos do PEC-AGU que, na data de publicação desta Lei, já tenham sido avaliados e percebam gratificação de desempenho com base na pontuação obtida na última avaliação, terão a GDAGU calculada com base no número de pontos obtidos multiplicado pelo valor do ponto constante do Anexo XXXVII, de acordo com sua respectiva a classe e o padrão, até o início dos efeitos financeiros de nova avaliação.

Art. 131. Até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação de desempenho individual, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou de cessão sem direito à percepção da GDAGU, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 132. Nos seguintes casos o servidor perceberá a gratificação no valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação:

I - afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAGU;

II - retorno ao exercício das atividades inerentes a suas atribuições em virtude de exoneração de cargo de Natureza Especial ou de cargo em comissão; ou

III - retorno de requisição pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em Lei, com direito à percepção da GDAGU.

Art. 133. Os titulares de cargos do PEC-AGU em efetivo exercício nos órgãos de lotação referidos no § 3º do art. 118, quando investidos em cargos em comissão de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4, ou equivalentes, perceberão a GDAGU calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do órgão no período.

Art. 134. O servidor que não se encontrar em exercício das atividades inerente ao seu cargo na AGU, somente fará jus à GDAGU:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em Lei, situação na qual perceberá a GDAGU calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de lotação; e

II - quando cedido para órgãos ou entidades do governo federal distintos dos indicados no inciso I e investido em cargo em comissão de Natureza Especial, do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDAGU em valor correspondente à pontuação máxima da parcela individual, somada ao resultado da avaliação institucional do órgão ou entidade de exercício.

Parágrafo único. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e

II do **caput** será:

I - a do órgão ou da entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II - a do órgão ou da entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades, ou

III - a do órgão de origem quando requisitado ou cedido para órgão diverso da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Art. 135. A GDAGU não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

Art. 136. A GDAGU não poderá ser paga cumulativamente com quaisquer outras gratificações ou vantagens que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 137. A GDAGU integrará os proventos de aposentadoria e de pensão, observadas as seguintes regras:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDAGU será correspondente a cinquenta pontos, considerados o nível, a classe e o padrão do servidor;

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando percebida por período igual ou superior a sessenta meses e ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos art. 3º art. 6º e art. 6º-A 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 a média dos valores recebidos nos últimos sessenta meses;

b) quando percebida por período inferior a sessenta meses, ao servidor de que trata a alínea "a" deste inciso aplicar-se-ão os pontos constantes do inciso I do **caput** deste artigo; e

III - 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.

Art. 138. É facultado aos servidores, aposentados e pensionistas que estejam sujeitos ao disposto nos arts. 3º, 6º ou 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, referentes ao Plano Especial de Cargos de Apoio da Advocacia-Geral da União, optar pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, nos termos dos arts. 139 e 140.

Art. 139. Os servidores de que trata o art. 138 podem optar, em caráter irrevogável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão nos seguintes termos:

I - a partir de 1º de janeiro de 2017: sessenta e sete por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade;

II - a partir de 1º de janeiro de 2018: oitenta e quatro por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade; e

III - a partir de 1º de janeiro de 2019: o valor integral da média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade.

§ 1º Para fins de cálculo do valor devido, o percentual da média dos pontos de que tratam os incisos I a III do **caput** será aplicado sobre o valor do ponto correspondente ao posicionamento do servidor na tabela remuneratória na data da aposentadoria ou da instituição da pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 2º A opção de que trata o **caput** deverá ser formalizada no momento do requerimento de aposentadoria ou, no caso de falecimento do servidor em atividade, no momento do requerimento da pensão.

§ 3º O termo de opção assinado pelo servidor no momento do requerimento da aposentadoria condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 4º No caso de falecimento do servidor em atividade, o termo de acordo firmado por um pensionista condiciona os demais, ressalvada a possibilidade de os demais pensionista manifestarem rejeição, a qualquer momento, ao termo firmado.

§ 5º Eventual diferença entre o valor que o servidor ou pensionista receberia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do **caput** será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 140. Para as aposentadorias e pensões já instituídas na data de entrada em vigor desta Lei, o prazo para a opção, em caráter irrevogável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos nos termos dos incisos I a III do **caput** do art. 139, será contado da entrada em vigor desta Lei até 31 de outubro de 2018.

§ 1º O termo de opção assinado pelo aposentado condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 2º Na hipótese de haver mais de um pensionista de um mesmo instituidor aplica-se o disposto no § 4º do art. 139.

§ 3º Eventual diferença entre o valor que o aposentado ou pensionista recebia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do **caput** do art. 139 será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 141. Para fins do disposto no § 5º do art. 139 e no § 3º do art. 140, será considerado o valor do ponto vigente a partir de 1º de janeiro de 2017.

Art. 142. A opção de que tratam os art. 139 e art. 140 somente será válida com a assinatura de termo de opção na forma do Anexo XXXVIII, que incluirá a expressa concordância do servidor, aposentado ou pensionista com:

I - a forma, os prazos e os percentuais definidos nos art. 139 e art. 140;

II - a renúncia à forma de cálculo de incorporação da gratificação de desempenho reconhecida por decisão administrativa ou judicial, inclusive transitada em julgado; e

III - a renúncia ao direito de pleitear, na via administrativa ou judicial, quaisquer valores ou vantagens decorrentes da forma de cálculo da gratificação de desempenho incorporada aos proventos de aposentadoria e pensão, salvo em caso de comprovado erro material.

Parágrafo único. Ocorrendo pagamento em duplicidade de valores referentes às gratificações de desempenho previstas nesta Lei, o ente público fica autorizado a reaver administrativamente a respectiva importância por meio de desconto direto nos proventos.

Art. 143. A aplicação das disposições relativas à estrutura remuneratória dos titulares dos cargos integrantes do PEC-AGU aos servidores ativos, aos inativos e aos pensionistas abrangidos pelo disposto nos art. 3º, art. 6º ou art. 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, 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 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 e da implantação dos valores constantes dos Anexos XXXVI e XXXVII.

§ 2º A VPNI estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente da revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 144. Os titulares de cargos do PEC-AGU somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora dos órgãos de lotação da AGU nas seguintes hipóteses:

I - requisição para a Presidência ou Vice-Presidência da República e outros casos previstos em leis específicas; e

II - cessão para o exercício de cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes, em órgãos ou entidades da União.

Art. 145. É vedada a redistribuição de cargos do PEC-AGU para órgãos distintos dos previstos no § 3º do art. 1º de lotação e a redistribuição de cargos ocupados dos Quadros de Pessoal de quaisquer órgãos da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, para o Quadro de Pessoal da AGU, ressalvado o disposto no art. 2º desta Lei.

Art. 146. Fica automaticamente fixado o exercício nos órgãos da Advocacia-Geral da União e da Procuradoria-Geral Federal dos servidores integrantes de Carreiras estruturadas, de Planos de Carreiras, de Planos de Carreiras e Cargos ou de Planos Especiais de Cargos cedidos ao órgão ou por ele requisitados até 31 de agosto de 2015, e que tenham permanecido ininterruptamente nessa condição até a publicação desta Lei, sem prejuízo da percepção da remuneração e das demais vantagens relacionadas ao cargo que ocupem.

Parágrafo único. O servidor ocupante de cargo de que trata o **caput** poderá apresentar manifestação irretratável contrária à fixação do exercício, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da data de publicação desta Lei.

Art. 147. A-Lei nº 10.480, de 2002, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 2º

.....

§ 17. A GDAA não poderá ser paga cumulativamente com outras gratificações ou vantagens que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas, independentemente da denominação ou da base de cálculo.

§ 18. A GDAA não será devida aos servidores de que trata o art. 1º da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, cedidos à Advocacia-Geral da União ou por aquele órgão requisitados.” (NR)

Art. 148. Os cargos de nível superior e intermediário enquadrados no PEC-AGU nos termos desta Lei poderão ser transpostos para os cargos referidos nos incisos I e II do art. 118, conforme o caso, desde que verificada a compatibilidade da natureza e das atribuições do cargo de origem, com as atribuições previstas nos incisos I e II do **caput** do art. 121 e no Anexo XXXV e do nível de escolaridade exigido para ingresso.

§ 1º Cada caso deverá ser instruído pelo órgão de recursos humanos da Advocacia-Geral da União com a documentação necessária para comprovar que o cargo ocupado pelo servidor atende ao disposto no **caput**.

§ 2º As transposições serão formalizadas em ato do Advogado-Geral da União que deverá ser publicado em Boletim de Serviço da Advocacia-Geral da União.

§ 3º Os ocupantes daqueles cargos que não atenderem aos disposto no **caput** permanecerão integrando o PEC-AGU.

§ 4º Os cargos de nível superior e intermediário a que se refere o inciso III do art. 1º que estiverem vagos e que vierem a vagar serão transformados, respectivamente, em cargos de Analista Técnico de

Apoio à Atividade Jurídica e de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica.

§ 5º Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo, de nível superior, de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo que vierem a integrar o PEC-AGU farão jus à Estrutura Remuneratória Especial de que trata o art. 19 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010.

CAPÍTULO XXII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 149. A criação dos cargos a que se referem os art. 3º, art. 42, art. 43, art. 46 e art. 47 ocorrerá sem aumento de despesa, pela compensação entre os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos vagos extintos e os valores correspondentes à totalidade da remuneração dos cargos e das funções criadas.

Parágrafo único. Ficam extintos os cargos efetivos vagos nos quantitativos relacionados no Anexo XXX, com vistas à compensação de que trata o **caput**.

Art. 150. O provimento dos cargos criados por esta Lei deverá ocorrer de forma gradual, mediante autorização do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, observada a disponibilidade orçamentária, nos termos do § 1º do art. 169 da Constituição.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica aos cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que tratam os art. 42 e art. 43, até o limite do Quadro de Lotação aprovado para cada instituição federal de ensino, observada a disponibilidade orçamentária.

Art. 151. Esta Lei entra em vigor:

- I - na data de sua publicação quanto aos arts. 1º a 16, 40 a 89, 92 e 93, 105 a 108 e 113 a 119; e
- II - em 1º de agosto de 2016, ou na data de publicação desta Lei, se posterior, nas hipóteses em que não estiver especificada outra data de vigência no corpo desta Lei ou nos Anexos.

Art. 152. Ficam revogados.:

- I - a alínea "a" do § 1º do art. 29 da Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972;
- II - o inciso VI, do § 1º do art. 1º da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993;
- III - o § 3º do art. 7-A e o parágrafo único do art. 12 da Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998;
- IV - o parágrafo único do art. 7º-A e o parágrafo único do art. 7º-B da Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002;
- V - o parágrafo único do art. 3º-D e o parágrafo único do art. 3º-E da Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002;
- VI - o § 2º do art. 19 da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004;
- VII - o parágrafo único do art. 4º e o parágrafo único do art. 5º da Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005;
- VIII - o parágrafo único do art. 19-J e o § 6º do art. 32 da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006;
- IX - o inciso IV do parágrafo único do art. 1º, o § 6º do art. 7º e o § 7º do art. 17 da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006;
- X - o § 2º do art. 35 da Lei nº 11.776, de 17 de setembro de 2008;
- XI - o parágrafo único do art. 151 da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008;
- XII - o § 2º do art. 240, o § 2º do art. 241 e o art. 246 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- XIII - o § 3º do art. 10 da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009;
- XIV - o § 2º do art. 31 da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009;
- XV - o inciso IV do § 12 do art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010;
- XVI - o art. 2º da Lei nº 12.856, de 2 de setembro de 2013; e
- XVII - os Anexos I e III à Lei nº 12.800, de 23 de abril de 2013.

Brasília,

[Download anexos](#)