

Índice

Pág. 2 Apresentação do Caderno



Pág. 4 Introdução

Pág. 5 Comentários à proposta da FENASPS

Pág. 5 Quem estará abrangido pela Carreira?



Pág. 7 Como é organizada a Carreira?

Pág. 7 Como se progride na Carreira?

Pág. 9 Como serão os salários na Carreira?

Pág. 9 Por que 21 padrões salariais?

Pág. 10 O que comporá a remuneração no Plano de Carreira?

Pág. 10 O que é Gratificação de Incentivo à Capacitação?



Pág. 12 O que é o Programa de Capacitação e Melhoria do Atendimento?

Pág. 12 Como os servidores acompanhariam o Enquadramento?

Pág. 13 Qual a Jornada de Trabalho da Carreira?



Pág. 14 Como ficam os aposentados?

Pág. 14 Como será feito o Enquadramento?

Pág. 15 É possível alterar esta proposta da FENASPS?

Pág. 15 Como vamos negociar com o governo?

Pág. 16 O que significa Mobilidade na Carreira?



Pág. 17 Projeto de Lei de Carreira do Seguro Social

Pág. 25 Projeto de Lei de Carreira da Seguridade Social e do Trabalho

Plano de Cargos e Carreira: nossa luta heróica de 20 anos

A luta por melhores condições de vida e trabalho vem sendo travada há mais de vinte anos pelos trabalhadores da Seguridade Social.

Ao longo das décadas de 80 e 90, os lutadores da Seguridade Social estiveram à frente das maiores e mais importantes greves realizadas pela classe trabalhadora brasileira.

Nas praças e ruas lutamos por melhores condições de vida e de trabalho e, ao mesmo tempo, contra a ditadura militar e pelo restabelecimento da democracia no nosso País.

Enfrentamos o projeto neoliberal que foi implantado para privatizar os Serviços Públicos, principalmente a Seguridade Social. Nossa categoria esteve na frente de massas, na resistência, nas trincheiras de lutas em todos os recantos do País.

Lutamos para barrar o desmonte dos serviços públicos, no Brasil. Assim, o neoliberalismo não conseguiu atingir plenamente suas metas, embora tenha feito grandes estragos.

Esta geração de lutadores se mostrou consciente de que o centro da sua luta deveria ser a manutenção da Seguridade Social pública e de qualidade para todos os trabalhadores.

Esta bandeira de luta conquistou apoio dos mais diferentes setores da sociedade organizada, sobretudo da classe trabalhadora.

Ao mesmo tempo sempre lutamos pela profissionalização dos Serviços Públicos. Lutamos pela realização de Concurso Público e pela implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, o PCCS.

A luta pelo **Plano de Carreira** é a luta pela realização de um sonho que já tem mais de duas décadas de batalhas.

Ela sempre esteve na pauta de todas as greves que fizemos desde a década de 1980.

Desde o ano de 2000, avançamos muito nas últimas greves que fizemos. Conseguimos a realização de Concurso Público e a manutenção da jornada de trabalho de 30 horas semanais conquistada na década de 80.

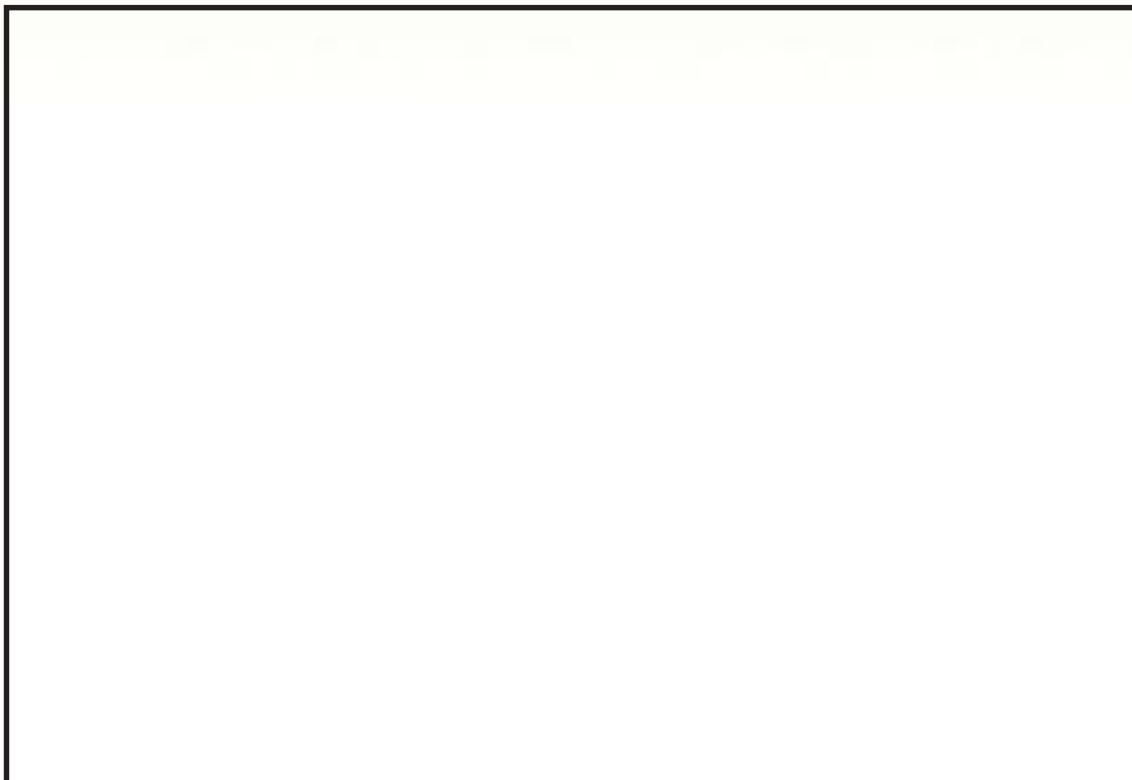
Além disso, conseguimos a extensão e manutenção do PCCS em 47,11% para todos os trabalhadores da Seguridade Social e Seguro Social.

A grande meta agora é a aprovação do **Plano de Cargos Carreiras e Salários**. A proposta da FENASPS é uma construção coletiva, resultado dos debates realizados com os trabalhadores em todo o País.

Os projetos da FENASPS foram entregues ao governo. Sua aprovação depende da mobilização de todos os trabalhadores da Seguridade Social e do Trabalho e do Seguro Social.

Avançamos um pouco mais em direção a mais uma conquista fundamental para a garantia do Serviço Público de qualidade e da dignidade dos Servidores Federais da Seguridade Social e do Trabalho e do Seguro Social, que prestam um dos mais dignificantes serviços neste País.

Brasília, 05 de Junho de 2006.
Diretoria colegiada da FENASPS



Introdução

Companheiros e companheiras,

após a vitoriosa paralisação de 72 horas que mobilizou os trabalhadores em 20 estados e obteve grande repercussão em todo o País incidindo sobre as ações do governo, os membros do Grupo de Trabalho de plano de Carreiras do Seguro e Seguridade Social da FENASPS, apresentaram ao governo a proposta de Plano de Carreira.

Uma proposta que foi amplamente debatida com os trabalhadores em todo o País, ao longo dos últimos vinte anos.

No dia 5 de junho, a FENASPS entregou a proposta de Carreira do Seguro Social (INSS/MPS) para o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para o coordenador do Grupo de Trabalho e para o Ministério da Previdência Social.

No dia 6 de junho, entregamos ao Ministério do Planejamento, ao Ministério da Saúde, ao Ministério do Trabalho, ao Ministério da Previdência e à Funasa, a a proposta de Carreira da Seguridade Social (MS/FUNASA, MTE/DRT).

A proposta representa o entendimento alcançado até o momento com a categoria em seminários, assembleias, debates e plenárias nacionais. Mas, ressaltamos, ajustes e acréscimos ainda poderão ocorrer. Estes, serão o resultado do nosso esforço para mobilizar toda a categoria e, também, da negociação que esperamos se restabeleça com o Governo Federal.

Sem mobilização, não haverá Plano de Carreiras e nem uma tabela salarial que valorize a atividade desenvolvida pelos servidores da Saúde, Trabalho, Previdência, INSS e da Funasa.

Por isso, conclamamos a toda a categoria a continuar discutindo as nossas propostas. Sobretudo, a continuar a organização nos locais de trabalho e a preparar a mobilização em defesa dos planos de carreiras.

Ousar lutar. Ousar vencer.

Este Caderno é composto de três partes.

1. Comentários da FENASPS sobre as propostas de Planos de Carreiras apresentadas ao governo.
2. Proposta de lei da FENASPS sobre a reestruturação da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho
3. Proposta de lei da FENASPS sobre a reestruturação da Carreira do Seguro Social

Propostas da FENASPS de Planos de Carreiras do Seguro e da Seguridade Social.

Apresentamos, a seguir, comentários da FENASPS para nos ajudar a entender estas propostas de leis que foram construídas por cada um de nós.

1 Quem estará abrangido pela Carreira?

A FENASPS defende a reestruturação de duas carreiras atualmente existentes:

1. A do **Seguro Social** (que hoje envolve só os servidores do INSS)
2. A da **Seguridade Social e do Trabalho** (que hoje envolve os servidores do Ministério da Previdência Social, do Ministério da Saúde, inclusive os do ex-INAMPS, os da FUNASA, os do Ministério do Trabalho e os das Delegacias Regionais do Trabalho).

➤ No ponto da abrangência, a única alteração que a FENASPS apresenta à proposta do governo é que os servidores do Ministério da Previdência Social passem a compor a Carreira do Seguro Social,

juntamente com os servidores do INSS. Não há qualquer lógica na atual separação.

➤ Além disso, estamos propondo que sejam realizadas “reestruturações” das carreiras existentes e não a “instituição” de carreiras novas. As mudanças que serão feitas não podem abrir brechas para que se venha a exigir do servidor o cumprimento de 15 anos de trabalho na “nova” carreira para se ter direito à aposentadoria. A FENASPS sabe que é isto que consta da Emenda Constitucional nº47/2005. A FENASPS repudia esta emenda.

Na proposta da FENASPS ...

A A **Carreira do Seguro Social** será composta por:

1. Cargos efetivos regidos pela Lei nº 8.112, de 11/12/1990
2. Integrantes do Quadro de Pessoal do Ministério da Previdência Social e do INSS
3. Cargos efetivos cujos ocupantes atenderem aos requisitos estabelecidos por esta Lei, e que sejam (ver na próxima página):

I - integrantes da Carreira Previdenciária instituída pela Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001, ou;

II - regidos pelo Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou por planos correlatos,

desde que lotados no INSS até a data da promulgação desta lei; ou;

III – integrantes da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, estruturada na forma da Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, que façam parte do Quadro de Pessoal do Ministério da Previdência Social.

Ficariam de fora os ocupantes dos cargos de Supervisor Médico Pericial, Auditor-Fiscal da Previdência Social e Procurador Federal, que têm carreiras próprias.

B A Carreira da Seguridade Social será composta por:

1. Cargos efetivos regidos pela Lei nº 8.112, de 11/12/1990
2. Integrantes dos Quadros de Pessoal dos Ministérios da Saúde, do Trabalho e Emprego, DRT e da Fundação Nacional da Saúde (Funasa).



2 Como é organizada a Carreira?

A FENASPS defende uma carreira estruturada em cinco classes, denominadas A, B, C, D e E. As primeiras com cinco níveis de capacitação cada uma, denominados I, II, III, IV e V, e o último com sete níveis de capacitação, tendo cada um deles 21 padrões de vencimento-básico.

Os padrões de vencimento-básico que correspondem às atuais referências devem ser justapostos com intervalo de um padrão entre os níveis de capacitação, dois padrões entre as classes A, B, C e D, e de três padrões entre a Classe D e a Classe E.

Atenção: A descrição das atribuições e competências dos cargos tecnicamente exige a confecção de um regulamento.

Por isso é muito importante compreender o que estamos propondo. *(Veja o quadro anexo.)*

3 Como se progride na Carreira?

Como se vê, as classes são correlatas aos atuais níveis auxiliar, intermediário e superior.

Classe A corresponde aos atuais cargos com exigência de escolaridade de Ensino Fundamental incompleto para o ingresso.

Classe B corresponde aos atuais cargos com exigência de escolaridade de Ensino Fundamental completo para o ingresso.

Classe C corresponde aos atuais cargos com exigência de escolaridade de Ensino Médio incompleto para o ingresso.

Classe D corresponde aos atuais cargos com exigência de escolaridade de Ensino Médio completo para o ingresso.

Classe E corresponde aos atuais cargos com exigência de escolaridade de Ensino Superior completo para o ingresso.

Vamos entender melhor a proposta da FENASPS

- **As Classes A, B, C e D** são divididas em **cinco níveis** de capacitação I, II, III, IV e V.
- **A Classe E** (Nível Superior: Analistas Previdenciários, Assistentes Sociais e demais Cargos de Nível Superior) é subdividida em **sete níveis** de capacitação (I, II, III, IV, V, VI e VII).
- **Os chamados “Níveis de Capacitação”** servem para enquadrar os servidores de acordo com a sua qualificação superior à exigência de escolaridade mínima para o ingresso.

Exemplo 1: Se um Agente Administrativo ou Técnico Previdenciário tiver além do Ensino Médio Completo, também um curso completo de Nível Superior, ele será enquadrado nos níveis de capacitação II, III, IV ou V. Terá, porém, de apresentar alguns cursos de capacitação realizados.

Exemplo 2: Da mesma forma, um servidor de nível de escolaridade superior (Analista, Sociólogo, Assistente Social, etc), se tiver completado um Mestrado ou um Doutorado, também será classificado, dentro da Classe E. Ou seja, terá um nível de capacitação maior que o inicial (nível I), já que possui capacidade maior que a mínima exigida.

Com esse mecanismo, queremos garantir a valorização dos servidores que

buscam uma melhor formação profissional pessoal. Esta garantirá uma melhor qualidade dos serviços prestados à população e uma remuneração melhor para o servidor.

A educação formal e os outros cursos ligados à função do servidor deverão ser ofertados para todos pela instituição. Estes cursos serviriam para uma melhor classificação do servidor na tabela salarial, através da criação de uma forma de desenvolvimento que deverá levar em conta uma maior capacitação para o trabalho.

Ou seja, ao invés de uma avaliação de desempenho de caráter individual e de caráter produtivista estamos propondo uma ferramenta gerencial para a administração pública baseada na qualificação do serviço prestado à população.

Queremos que a administração pública proporcione à população o melhor serviço possível a partir da atividade desenvolvida por trabalhadores cada vez mais qualificados.

E temos certeza de que isto resultará em um atendimento de qualidade com servidores motivados e cada dia mais capazes de aperfeiçoar o serviço público.

4 Como serão os salários na Carreira proposta pela FENASPS?

A FENASPS defende um piso salarial de R\$ 1.489,33.

Este é o valor que deveria ter o salário mínimo calculado pelo DIEESE. Este seria o salário do servidor no início da carreira, correspondendo ao atual “Nível Auxiliar”.

Vejamos alguns exemplos nas duas carreiras propostas:

- **A Classe A, Nível I**, teria o vencimento-básico de R\$ 1.489,33.
- **Um Agente Administrativo ou um Técnico Previdenciário** que tenha apenas um ano de serviço, seriam enquadrados na Classe D, nível de capacitação I, padrão de vencimento 1, com vencimento-básico de R\$ 2.682,20.
- **Um servidor no início do nível superior** passaria a ser enquadrado na Classe E, nível de capacitação I, padrão de vencimento 1, com vencimento-básico inicial de R\$ 3.393,84.

Observação:

É importante lembrar que estes valores se referem apenas aos vencimentos-básicos, com o servidor continuando a receber à parte o anuênio e as vantagens pessoais ou judiciais.

5 Por que 21 padrões salariais?

A proposta da FENASPS prevê uma progressão do servidor no padrão de vencimentos a cada 24 meses. Isto significa garantir no Plano de Carreira uma evolução de 4% nos salários a cada 2 anos.

Estamos propondo 21 padrões porque a análise da idade dos servidores e do tempo de serviço projeta, uma vez mantidas as atuais regras de aposentadoria no serviço público, a necessidade de 42 anos de serviço para

a pessoa poder se aposentar.

Os 21 padrões de vencimento, com avanço de 4% a cada dois anos, garantiriam que uma pessoa pudesse ingressar e se aposentar no serviço público sem ficar estagnado como ocorre hoje.

6 O que comporá a remuneração no Plano de Carreira?

A remuneração principal será composta pelo salário básico

mas...

incorporará todas as gratificações

e mais

uma Gratificação de Incentivo à Qualificação, de até 20% do salário básico,
e as vantagens pessoais de origem judicial e administrativa.

7 O que é a Gratificação de Incentivo à Capacitação?

Como já dissemos, o servidor dentro das Classes A, B, C, D e E mudará de Nível I, II, III, IV, etc, de acordo com a sua capacitação adquirida através da educação formal e dos cursos realizados. Essa é nossa concepção de gratificação.

A Gratificação de Incentivo à Capacitação é um percentual de até 20% sobre a remuneração do servidor que apresentar escolaridade superior à exigida para o cargo ocupado, inclusive aprovação em Mestrado, Doutorado, Pós-doutorado, etc.

Exemplo:

- **um agente administrativo/técnico previdenciário com 2º grau completo, com 20 anos de serviço**

seria enquadrado na Classe D, Nível I, Padrão de Vencimento 11, e receberia como vencimento-básico o valor de R\$ 3.970,31.

**Se realizasse um curso de nível superior...
continuaría na Classe D,**

**mas... iria para o Nível II, Padrão de vencimento 11,
o que, na tabela proposta pela FENASPS, corresponderia a R\$ 4.129,12.**

**Além desse reenquadramento decorrente
do nível de escolaridade apresentado,
ele teria direito a uma Gratificação de Incentivo
à Qualificação, em percentual de 20% sobre
o seu vencimento-básico,
se o curso superior que fez tiver relação direta
com as suas atribuições atuais.
isto lhe renderia mais R\$ 825,82.**



8 O que é o Programa de Capacitação e Melhoria do Atendimento?

A FENASPS propõe a valorização do servidor através da sua capacitação. O resultado será a melhoria do atendimento ao público e a qualificação dos serviços prestados.

Para alcançar estes objetivos...

é fundamental que a Administração Pública garanta a oferta universal de cursos relacionados à atividade dos servidores, bem como o reconhecimento dos cursos que forem realizados externamente.

O Programa de Capacitação e Melhoria do Atendimento é uma ferramenta gerencial.

Ele disponibilizaria os cursos e informaria a sua relação com os níveis de capacitação e os percentuais da Gratificação de Incentivo à Capacitação correspondente.

9 Como os servidores acompanhariam o enquadramento inicial e o desenvolvimento na carreira?

Através da constituição de uma Comissão de Supervisão da Carreira, composta de forma paritária entre as entidades representativas da categoria e o governo.

10 Qual a jornada de trabalho da Carreira?

A luta pelas 30 horas começou antes mesmo da criação da FENASPS.

Realizamos muitas greves, nos estados.

Uma das principais reivindicações era a jornada de 30 horas.

Durante toda a década de 80 e de 90 sempre lutamos para defender esta conquista.

E hoje...

qual é nossa proposta?

A de sempre!

30 Horas



11 Como ficam os aposentados?

Serão enquadrados de acordo com o tempo de serviço e com a capacitação que tinham antes de se aposentar.

12 Como será feito o enquadramento?

Em duas etapas:

Na primeira, se localizará o servidor de acordo com o tempo de serviço.

Divide-se o tempo de serviço público por dois e encontra-se a posição na tabela vertical. Este critério visa corrigir a distorção causada pelo congelamento na última referência que igualou salários de trabalhadores com 20, 25 e até 30 anos de serviço.

O enquadramento garantirá remuneração superior para os trabalhadores com mais tempo de serviço.

Na segunda, será realizado o enquadramento de acordo com a capacitação, ou seja, posicionará os trabalhadores de acordo com a formação que cada um atingiu durante os anos de trabalho.

Exemplo:

Vejam o caso de um servidor que prestou concurso de nível médio e nos últimos anos concluiu curso superior, pós graduação e cursos complementares.

Será definido um peso para cada etapa da formação, valorizando o empenho do trabalhador em qualificar-se.

13 É possível alterar essa proposta da FENASPS?

Sim, é possível

como dissemos, esta proposta materializa o debate acumulado até aqui. Foi apresentada ao governo para que ele conheça as nossas propostas e, também, para estimular o debate na categoria.

Novas propostas frutos das discussões na categoria e encaminhadas pelos Sindicatos Estaduais serão debatidas e, dentro dos princípios aprovados nos Congressos da FENASPS e Plenárias Nacionais, serão apresentadas ao governo.

14 Como vamos negociar com o governo?

A FENASPS só conseguirá negociar essas propostas com o governo através de uma forte mobilização da categoria.

A Plenária Nacional, em meados de junho, definirá o estágio dos entendimentos com o governo.

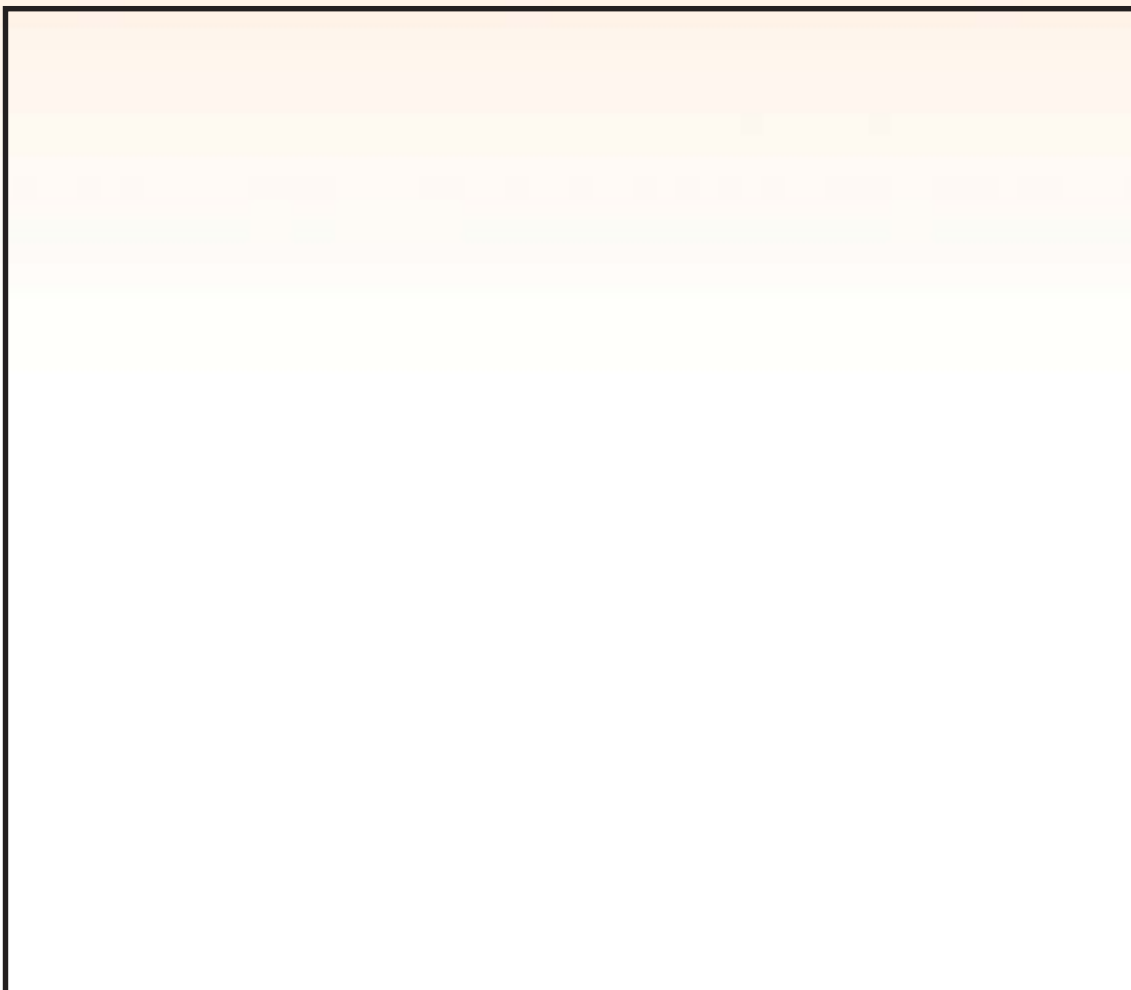
Se o governo não atender nossas reivindicações, numa verdadeira negociação, será definida uma data para a deflagração da greve nacional.

15 O que significa mobilidade na Carreira?

Se o servidor solicitar, fica garantida a máxima possibilidade de remoção e redistribuição funcional entre os órgãos e entidades abrangidos por esta lei.

Sempre, porém, deverão ser respeitados os interesses da administração pública.

Esta transferência, solicitada pelo servidor ou de interesse da administração pública, quando ocorrer não trará nenhum prejuízo na matriz salarial e no enquadramento dentro da carreira.



Proposta de Lei da FENASPS de Plano de Carreira do Seguro Social

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

Dispõe sobre a reestruturação da Carreira do Seguro Social, de que trata a Lei nº 10.855, de 3 de julho de abril de 2004, e dá outras providências.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica reestruturada a Carreira do Seguro Social, no âmbito da Administração Pública Federal, composta dos cargos efetivos regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, integrantes do Quadro de Pessoal do Ministério da Previdência Social, do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, e dos cargos efetivos cujos ocupantes atenderem aos requisitos estabelecidos por esta Lei, e que sejam:

- I - Integrantes da Carreira Previdenciária instituída pela Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001, ou;
- II - Regidos pelo Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou por planos correlatos, desde que lotados no INSS até a data da promulgação desta lei; ou;
- III - Integrantes da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, estruturada na forma da Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, integrantes do Quadro de Pessoal do Ministério da Previdência Social;

Parágrafo Único: Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos ocupantes dos cargos de Supervisor Médico Pericial, Auditor-Fiscal da Previdência Social e Procurador Federal.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS GERAIS

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

- I – plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que disciplinam o ingresso, instituem oportunidades, incentivam a capacitação e a qualificação

profissionais e definem os critérios de evolução na carreira, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal dos órgãos ou entidades abrangidos por esta Lei;

- II – **carreira: conjunto de classes organizadas** segundo a complexidade e responsabilidade inerente às atribuições dos cargos de idêntica denominação, compreendendo a trajetória do servidor desde o seu ingresso no cargo ou emprego público até a sua aposentadoria ou desligamento por qualquer motivo, sendo regida por regras específicas de ingresso, de desenvolvimento profissional e de remuneração;
- III – **desenvolvimento na carreira:** crescimento do servidor na carreira, associada à melhoria dos serviços públicos prestados aos usuários, ao tempo de serviço público prestado pelo servidor, à experiência adquirida no exercício da função pública, a capacitação e a qualificação adquirida após o ingresso;
- IV – **cargo público:** conjunto de atribuições, competências e responsabilidades que são cometidas a um servidor, previstas na estrutura organizacional;
- V – **usuários do serviço público:** conjunto de pessoas ou instituições que usufruem direta ou indiretamente dos serviços prestados pelos órgãos ou entidades abrangidas por esta Lei;
- VI – **classe: conjunto de cargos de mesma hierarquia**, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;
- VII - **nível de capacitação:** posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência

- da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;
- VIII - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;
- IX - vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em Lei;
- X - remuneração: é o vencimento do cargo público acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em Lei;
- XI - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal;
- XII - enquadramento: ato pelo qual se estabelece a posição a ser ocupada pelo servidor segundo o cargo em que foi originalmente provido, o nível de classificação respectiva, o nível de capacitação e o padrão de vencimento;

CAPÍTULO III

DA ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA

Art. 3º - A Carreira do Seguro Social será estruturada em 5 (cinco) classes, denominadas A, B, C, D e E, as primeiras com 5 (cinco) níveis de capacitação cada uma, denominados I, II, III, IV e V e o último com 7 (sete) níveis de capacitação, possuindo cada um deles 21 (vinte e um) padrões de vencimento-básico.

Parágrafo Único: os padrões de vencimento-básico serão justapostos com intervalo de 1 (um) padrão entre os níveis de capacitação, 2 (dois) padrões entre as classes A, B, C e D, e de 3 (três) padrões entre a Classe D e a Classe E, de acordo com a tabela constante do Anexo I desta Lei.

Art. 4º - A descrição das atribuições e competências dos cargos integrantes desta carreira serão detalhadas em regulamento, a ser editado no prazo de 60 (sessenta) dias contados da publicação desta Lei.

CAPÍTULO IV

DO INGRESSO NOS CARGOS E DA FORMA DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 5º - O ingresso nos cargos abrangidos pela

Carreira do Seguro Social far-se-á sempre mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, em uma ou mais etapas, devendo ocorrer no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação da respectiva classe, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II desta Lei.

§ 1º - O concurso referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira;

§ 2º - O edital do concurso público de que trata o caput deste artigo definirá as características de cada fase do concurso, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

Art. 6º - O desenvolvimento do servidor na Carreira do Social dar-se-á exclusivamente pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Tempo de Serviço

§ 1º - Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e classe, decorrente da obtenção, pelo servidor, de escolaridade superior à exigida para o ingresso no cargo ocupado, ou de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

§ 2º - O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, na mesma classe, em padrão de vencimento na mesma posição relativa àquela que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

§ 3º - Progressão por Tempo de Serviço é a mudança para o padrão de vencimento

imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício do cargo público;

§ 4º Na contagem do interstício necessário à Progressão por Tempo de Serviço, será aproveitado o tempo computado entre a data em que tiver ocorrido a última progressão funcional, processada segundo os critérios vigentes até a data da publicação desta Lei, e a data prevista para a nova progressão, operada na forma desta Lei;

§ 6º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III desta Lei, é vedada a soma de cargas horárias de cursos de capacitação.

§ 8º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

Art. 7º É instituído Incentivo à Qualificação, devido ao servidor que possuir educação formal superior a exigida para o ingresso no cargo de que é titular, na forma disposta em regulamento a ser editado no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias contados da data de publicação desta Lei.

Art. 8º O Incentivo à Qualificação será devido após 4 (quatro) anos de efetivo exercício no cargo público e terá por base percentual de no máximo de 20% (vinte por cento), calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros:

- I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta, e;
- II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

§ 1º Para fins do disposto no *caput* e Incisos deste artigo, serão considerados apenas os títulos e certificados obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão.

§ 2º Para fins de concessão do Incentivo à

Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observado o disposto no Programa Nacional de Capacitação e Aperfeiçoamento Profissional de que trata o artigo 29, § 1º, desta Lei, e atos regulamentares;

§ 3º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria ou pensão nos valores em que praticados na data da aposentadoria ou concessão da pensão.

§ 4º Para a contagem do prazo fixado no *caput* deste artigo, será considerado o tempo de serviço público prestado até a edição desta lei;

CAPÍTULO V

DO ENQUADRAMENTO

Art. 9º O enquadramento dos servidores ativos, aposentados ou pensionistas, a que se refere o artigo 1º, Incisos I a III desta Lei, na Matriz Hierárquica prevista no seu Anexo I ocorrerá no mês de Fevereiro de 2007, devendo ser efetuado de acordo com a Tabela de Correlação constante do Anexo V desta Lei, observando-se, ainda, os seguintes critérios:

- I - na primeira fase o servidor será posicionado no Nível de Capacitação I da Classe a que corresponda o cargo ocupado quando da edição desta Lei,
- II - para fins de enquadramento dos servidores na Matriz Hierárquica prevista no Anexo I desta Lei, deverá ser utilizada a Tabela de Conversão de Tempo de Serviço Público constante do Anexo VI, sendo considerado todo o tempo de serviço público civil e militar prestado aos órgãos ou entidades vinculados à Administração Pública direta, autárquica, fundacional, empresas públicas e sociedades de economia mista mantidas pelo Poder Público federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal.

Art. 10º ◦ Na hipótese de o enquadramento de que trata o artigo 9º resultar em vencimento-básico de valor inferior ao somatório das parcelas remuneratórias percebidas pelo servidor no mês imediatamente anterior ao da publicação desta Lei, proceder-se-á ao pagamento da diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada,

§ 1º - Excetuam-se do somatório a que se refere o *caput* deste artigo as vantagens salariais decorrentes de decisões judiciais transitadas em julgado ou não, bem assim o adicional por tempo de serviço, parcelas estas que deverão continuar sendo pagas nos mesmos valores praticados no mês imediatamente anterior ao do enquadramento, aplicando-se-lhes os reajustes salariais a que se refere o artigo 37, X, da Constituição Federal;

§ 2º - A complementação de salário-mínimo, percebido pelo servidor no mês imediatamente anterior ao do enquadramento nesta Lei, será considerado parcela remuneratória, para fins de aplicação do disposto no *caput* deste artigo, devendo ser somado às demais parcelas salariais nele previstas;

§ 3º A vantagem pessoal nominalmente identificada, prevista no *caput* deste artigo será considerada, para todos os efeitos, como parte integrante da remuneração devida ao servidor, inclusive para cálculo dos proventos de aposentadoria ou da pensão.

Art. 11º ◦ A segunda fase de enquadramento dos servidores ativos, aposentados ou pensionistas a que se refere o artigo 1º, Incisos I a III, desta Lei na Matriz Hierárquica prevista no seu Anexo I, ocorrerá no mês de Agosto de 2007, devendo observar o nível de capacitação correspondente às certificações que o servidor possua até o mês imediatamente anterior;

Art. 12º ◦ O enquadramento a que se referem os artigos 9º, 10º e 11 desta Lei, dar-se-á mediante opção irrevogável do servidor ativo, aposentado ou pensionista abrangido por esta Lei, a ser formalizada no prazo de 90 (noventa) dias a contar do início da sua vigência, mediante preenchimento do Termo de Opção constante do Anexo VII;

§ 1º O servidor ativo, aposentado ou pensionista a que se referem os Incisos I e II, do artigo 1º anterior, que não formalizar a opção pelo enquadramento na Carreira do Seguro Social, reestruturada na forma desta Lei, comporá quadro em extinção, submetido às normas legais a que estiverem vinculados no mês imediatamente anterior ao da publicação desta Lei;

§ 2º O servidor ativo, aposentado ou pensionista a que se refere o Inciso III, do artigo 1º anterior, que não formalizar a opção pelo enquadramento na Carreira do Seguro Social, reestruturada na forma desta Lei, continuará vinculado á Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, estruturada na forma da Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002;

§ 3º Quando vagarem os cargos de que tratam os §§ 1º e 2º deste artigo, serão eles transformados em cargos equivalentes da Carreira do Seguro Social, reestruturada na forma desta Lei;

Art. 13º ◦ Os cargos vagos no mês imediatamente anterior ao da publicação desta Lei, vinculados á Carreira do Seguro Social instituída pela Lei nº 10.855, de 1 de abril de 2004, serão automaticamente transformados em cargos equivalentes da carreira prevista nesta Lei;

Art. 14º ◦ Com o objetivo de promover a racionalização dos cargos integrantes da Carreira do Seguro Social, os cargos abrangidos pelo artigo 1º desta Lei, optantes na forma do artigo 12 anterior, serão agrupados em cargos denominados Analista em Administração Pública e Técnico em Administração Pública, nas Classes A, B, C, D e E, respeitadas os níveis de escolaridade, os requisitos de qualificação, de habilitação profissional ou especialização exigidos originalmente para o ingresso, bem assim as reestruturação procedidas posteriormente, mediante a aplicação da Tabela de Correlação prevista no Anexo V desta Lei;

Art. 15º ◦ O enquadramento previsto neste Capítulo será realizado pela área de recursos humanos do órgão ou entidade por ela abrangidos, sendo supervisionado

por Comissões de Enquadramento, a serem instituídas por ato do respectivo dirigente máximo do órgão ou entidade a, a ser editado no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da sua vigência;

§ 1º As Comissões de Enquadramento serão compostas por 2 (dois) servidores nomeados pelo dirigente máximo do respectivo órgão ou entidade, e por 2 (dois) servidores indicados pelas respectivas entidades sindicais representativas de âmbito nacional;

§ 2º O resultado do trabalho efetuado pela Comissão de que trata o *caput* deste artigo será objeto de homologação pela autoridade máxima do respectivo órgão ou entidade

Art. 16º As Comissões de Enquadramento de que trata o artigo 15 relacionarão, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias contados da data da edição do regulamento a que se refere o artigo 7º desta Lei, os servidores ativos, aposentados ou pensionistas habilitados a perceber o Incentivo à Qualificação nele previsto, e a serem enquadrados no nível de capacitação correspondente aos certificados que possuam, na forma prevista no artigo 10º anterior;

Art. 17º O servidor terá até 30 (trinta) dias, contados da data de publicação do respectivo ato de enquadramento de que tratam os artigos 14 e 15 anteriores, para interpor recurso junto à área de recursos humanos correspondente, que deverá deliberar sobre o mesmo no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da sua interposição, comunicando o fato à respectiva Comissão de Enquadramento;

§ 1º Indeferido o recurso, o servidor poderá recorrer ao dirigente máximo do respectivo órgão ou entidade a que esteja funcionalmente vinculado, a quem competirá decidir a questão, em última instância, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da interposição do recurso.

§ 2º Sendo revisto o enquadramento do servidor ativo, aposentado ou pensionista, os efeitos financeiros retroagirão à data do enquadramento revisto;

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO

Art. 18º A remuneração dos integrantes da Carreira do Seguro Social será composta das seguintes parcelas:

- I – vencimento-básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento da classe e nível de capacitação ocupados pelo servidor;
- II – adicional por tempo de serviço, decorrente de situações constituídas até 08.03.1999, na forma disposta na Medida Provisória nº 2.225-45, de 04.09.2001;
- III – vantagem pessoal nominalmente identificada, decorrente da aplicação do artigo 9º desta Lei;
- IV – vantagem pessoal nominalmente identificada, decorrente da aplicação do disposto no artigo 3º, § 5º, da Lei nº 10.855, de 1 de abril de 2004;
- V – outras vantagens pessoais previstas em normas legais específicas;
- V – vantagens decorrentes de decisões judiciais transitadas em julgado ou não;
- VI – outras vantagens salariais instituídas por Lei;

§ 1º - Os integrantes da carreira de que trata o *caput* desta Lei não farão jus à Parcela Complementar do Salário-Mínimo, eventualmente percebida no mês anterior ao do enquadramento, à Gratificação de Atividade Executiva – GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, à Gratificação de Desempenho de Atividade Previdenciária – GDAP, instituída pela Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001, à Gratificação de Desempenho de Atividade da Seguridade Social e do Trabalho – GDASST, instituída pela Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, à Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social – GDASS, instituída pela Lei 10.855, de 01 de abril de 2004, à Gratificação Específica do Seguro Social – GESS, instituída pela Lei 10.997, de 15 de dezembro de 2004, à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa – GDATA, instituída pela Lei 10.404, de 09 de janeiro de 2002, e à Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003, cujos valores são considerados

incorporados aos novos valores dos vencimentos-básicos a que se refere o Inciso I deste artigo;

§ 2º - Fica expressamente vedada a instituição de qualquer tipo de gratificação que tenha por fundamento as mesmas avaliações contidas na Progressão por Capacitação Profissional e na Progressão por Tempo de Serviço, previstas no artigo 5º desta Lei;

Art. 19 º Os vencimentos-básicos aplicáveis aos integrantes da Carreira do Seguro Social serão os constates do Anexo VII desta Lei

Art. 20 º Sobre as parcelas remuneratórias a que alude o artigo 18 desta Lei incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais, na forma do artigo 37, X, da Constituição Federal.

CAPÍTULO VII

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 21 º A jornada de trabalho dos servidores integrantes da Carreira do Seguro Social é de 30 (trinta) horas semanais, respeitadas as jornadas profissionais específicas, fixadas em lei.

CAPÍTULO VIII

DA MOBILIDADE NA CARREIRA

Art. 22 º Respeitados o interesse público e a expressa concordância do servidor, fica assegurada a máxima possibilidade de remoção e de redistribuição funcional entre os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei, observadas as seguintes condições, além daquelas previstas nos artigos 36 e 37, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

- I – A remoção ou redistribuição de que trata o *caput* deste artigo dependerá de iniciativa da Administração ou do servidor interessado, devendo sempre ser ouvida, para a devida anuência, a outra parte;
- II – o pedido de redistribuição de que trata este artigo, uma vez estando concordes o servidor interessado e os órgãos ou entidades de origem e de destino, será submetido á apreciação do órgão central de pessoal civil – SIPEC;

III - autorizada a redistribuição, o servidor será enquadrado, na carreira de destino, no mesmo nível de capacitação do respectivo nível de classificação e no mesmo padrão de vencimento anteriormente aplicável;

Art. 23 º Na apreciação dos pedidos de redistribuição efetivados na forma do artigo 22 desta Lei, o órgão central do SIPEC adotará os seguintes critérios:

- I – respeito ao objetivo de máxima mobilidade na base da carreira;
- II – maior restrição á possibilidade de redistribuição quanto maior for o tempo de serviço público, mais elevado o posicionamento do servidor na carreira e maiores os recursos públicos investidos na sua capacitação e qualificação profissional durante sua vida funcional.
- III – compatibilidade da redistribuição com os critérios fixados no Programa de Melhoria da Qualidade dos Serviços Públicos Prestados aos Usuários, na forma disposta no artigo 29, § 2º, Inciso I, desta Lei, aplicável ao órgão ou entidade de destino do servidor, em especial no que diz com o dimensionamento das necessidades institucionais e com a definição de modelos de alocação de vagas que contemplem as atribuições de cada órgão ou entidade;

Art. 24 º Caberá ao órgão central do SIPEC, num prazo de 90 (noventa) dias contados da publicação desta Lei, baixar os atos complementares destinados a regular a aplicação do disposto nos artigos 22 e 23 anteriores.

CAPÍTULO IX

DA COMISSÃO NACIONAL DE SUPERVISÃO DA CARREIRA DO SEGURO SOCIAL

Art. 25 º Os órgãos e entidades abrangidos pela Carreira do Seguro Social constituirão cada qual uma Comissão Nacional de Supervisão da carreira, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a sua implementação e evolução, e em especial para:

- I - propor a edição de normas complementares ou de regulamentos destinados a dar eficácia aos termos desta Lei, em especial no tocante ao aperfeiçoamento

- dos critérios de progressão funcional e ao aperfeiçoamento dos programas de capacitação e aperfeiçoamento profissionais;
- II – propor ao dirigente máximo do órgão ou entidade respectiva, critérios a serem observados na execução do Plano Nacional de Capacitação e Qualificação Profissional no seu âmbito de abrangência;
- III - propor ao dirigente máximo do órgão ou entidade respectiva, critérios a serem observados na execução, no seu âmbito de abrangência, da proposta de Plano Nacional de Melhoria da Qualidade dos Serviços Públicos Prestados aos Usuários, prevista nesta Lei;
- IV - avaliar, anualmente, as propostas de dimensionamento das necessidades institucionais, bem assim dos modelos de alocação de vagas que contemplem as atribuições de cada órgão ou entidade, previstos no respectivo Plano Nacional de Melhoria da Qualidade dos Serviços Públicos Prestados aos Usuários, previsto nesta Lei;
- V – zelar pela garantia de oferta democrática e universal das oportunidades de capacitação e qualificação aos servidores vinculados ao respectivo órgão ou entidade, inclusive no tocante ao acesso destes aos programas de incentivo á conclusão do ensino fundamental, médio e superior, em especial quando financiados pelo Poder Público;
- VI - examinar os casos omissos referentes á aplicação dos termos desta Lei, encaminhando-os á apreciação dos órgãos competentes.

Art. 26 *o* **As Comissões Nacionais de Supervisão de que trata o *caput* desta Lei serão instituídas por ato do respectivo dirigente máximo do órgão ou entidade abrangido por esta Lei, devendo ser observados os seguintes critérios:**

- I – composição paritária entre representantes do respectivo órgão ou entidade, nomeados pelo seu dirigente máximo, e representantes dos servidores ativos e aposentados abrangidos pela respectiva carreira, indicados pelas suas entidades

sindicais representativas em âmbito nacional;

- II - mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução, para os representantes dos servidores ativos e aposentados, a que se refere o Inciso I anterior;

Art. 27 *o* **O número de componentes de cada Comissão Nacional de Supervisão, bem como a forma de funcionamento, serão fixados pelo respectivo ato de instituição previsto no artigo 26 anterior.**

Art. 28 *o* **A participação do servidor ativo ou aposentado na Comissão Nacional de Supervisão do Plano não será remunerada, sendo considerada relevante serviço público.**

Art. 29 *o* **Os dias em que os servidores de que trata o Inciso I do artigo 26 desta Lei se ausentarem do serviço em razão da comprovada participação em reuniões da Comissão Nacional de Supervisão do Plano, serão considerados efetivo exercício para todos os efeitos legais.**

CAPÍTULO X

DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E DA QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS AOS USUÁRIOS

Art. 30 *o* **Fica instituído o Programa Nacional de Capacitação Profissional e Melhoria da Qualidade dos Serviços Públicos Prestados aos Usuários, a ser aplicado em cada um dos órgãos ou entidades abrangidos por esta Lei.**

Parágrafo Único: O Programa Nacional de Capacitação Profissional e Melhoria da Qualidade dos Serviços Públicos Prestados aos Usuários objetiva uniformizar as ações governamentais voltadas á instituição de meios de acesso universal e democrático dos servidores aos instrumentos de capacitação e qualificação profissionais e de conclusão do ensino fundamental, médio e superior, otimizando os recursos despendidos para a execução destas políticas, objetivando o aprimoramento constante da qualidade dos serviços públicos prestados aos usuários;

Art. 31 ^o No prazo de 60 (sessenta) dias contados da publicação desta Lei o Poder Executivo editará regulamento dispondo sobre os critérios de validação dos comprovantes de titulação e capacitação apresentados pelos servidores, observados não só aqueles já previstos em leis específicas, mas também outros, que levem em consideração a efetiva importância dos respectivos cursos para o crescimento da capacitação dos servidores;

Art. 32 ^o A partir da publicação do ato regulamentar a que alude o artigo 31 anterior, os órgãos ou entidades abrangidos por esta Lei disporão do prazo de 180 (cento e oitenta) dias para a formulação da proposta de execução do Programa Nacional de Capacitação Profissional e Melhoria da Qualidade dos Serviços Públicos Prestados aos Usuários no seu âmbito de abrangência;

Art. 33 ^o A proposta de que trata o artigo 32 desta Lei deverá ser enviada ao órgão central do SIPEC, a quem caberá, com o auxílio da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, a apreciação técnica da mesma, bem assim promover a sua adequação às diretrizes gerais fixadas nesta norma e aos atos complementares baixados pelo Poder Executivo.

Parágrafo Único: Compete ao órgão central do SIPEC, ainda, a supervisão da aplicação, pelos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei, dos Programas de que trata o seu artigo 29.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 34 ^o Aplicam-se os efeitos desta Lei:

- I - aos servidores ativos, aposentados e pensionistas vinculados aos órgãos ou entidades abrangidos por esta Lei, exceto no que se refere ao previsto em seu artigo 6^o;
- II - aos titulares de empregos integrantes

dos quadros dos órgãos ou entidades abrangidos por esta Lei, exclusivamente no que se refere às diretrizes de gestão de pessoal, de capacitação profissional e aos efeitos financeiros da inclusão e desenvolvimento na Matriz Hierárquica bem assim quanto à percepção do Incentivo à Qualificação, ficando expressamente vedada a alteração de regime jurídico em decorrência do disposto nesta Lei.

Art. 35 ^o A Carreira do Seguro Social, reestruturada na forma desta Lei, será implantada gradualmente, mediante a adoção das seguintes fases:

- I – o enquadramento inicial, por tempo de serviço público federal, o posicionamento dos servidores no 1^o (primeiro) nível de capacitação na nova tabela constante no Anexo I desta Lei, e a incorporação das gratificações conforme disposto nos artigos 10^o e 18, § 1^o, com efeitos financeiros a partir de Fevereiro de 2007;
- II - a implantação do Incentivo à Qualificação e a efetivação do enquadramento por nível de capacitação, previsto no artigo 11, desta Lei, com efeitos financeiros a partir de Agosto de 2007;

Art. 36 ^o O enquadramento dos servidores na Carreira do Seguro Social, reestruturada na forma desta Lei, não caracteriza novo provimento em cargo público, devendo ser considerado mera adequação de atribuições e denominações dos cargos, destinada a atender ao interesse público.

Art. 37 ^o Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, de junho de 2005; 185^o da Independência e 118^o da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Proposta de Lei da FENASPS de Plano de Carreira da Seguridade Social e do Trabalho

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

Dispõe sobre a reestruturação da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, e dá outras providências.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica reestruturada a Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, no âmbito da Administração Pública Federal, composta dos cargos efetivos regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, integrantes dos Quadros de Pessoal dos Ministérios da Saúde, da Assistência Social e do Trabalho e Emprego, e da Fundação Nacional da Saúde – Funasa.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS GERAIS

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I – plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que disciplinam o ingresso, instituem oportunidades, incentivam a capacitação e a qualificação profissionais e definem os critérios de evolução na carreira, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal dos órgãos ou entidades abrangidos por esta Lei;

II – carreira: conjunto de classes organizadas segundo a complexidade e responsabilidade inerente às atribuições dos cargos de idêntica denominação, compreendendo a trajetória do servidor desde o seu ingresso no cargo ou emprego público até a sua aposentadoria ou desligamento por qualquer motivo, sendo regida por regras específicas de ingresso, de desenvolvimento profissional e de remuneração;

III – desenvolvimento na carreira: Crescimento do servidor na carreira, associada à melhoria dos serviços públicos prestados aos usuários, ao tempo de serviço público prestado pelo servidor, à experiência adquirida no exercício da função pública, a capacitação e a qualificação adquirida após o ingresso;

IV – cargo público: conjunto de atribuições, competências e responsabilidades que são cometidas a um servidor, previstas na estrutura organizacional;

V – usuários do serviço público: conjunto de pessoas ou instituições que usufruem direta ou indiretamente dos serviços prestados pelos órgãos ou entidades abrangidas por esta Lei;

VI – classe: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

VII – nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;

VIII – padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;

IX – vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em Lei;

X – remuneração: é o vencimento do cargo público acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em Lei;

- XI - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal;
- XII - enquadramento: ato pelo qual se estabelece a posição a ser ocupada pelo servidor segundo o cargo em que foi originalmente provido, o nível de classificação respectiva, o nível de capacitação e o padrão de vencimento;

CAPÍTULO III

DA ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA

Art. 3º - A Carreira da Seguridade Social e do Trabalho será estruturada em 5 (cinco) classes, denominadas A, B, C, D e E, as primeiras com 5 (cinco) níveis de capacitação cada uma, denominados I, II, III, IV e V e o último com 7 (sete) níveis de capacitação, possuindo cada um deles 21 (vinte e um) padrões de vencimento-básico.

Parágrafo Único: os padrões de vencimento-básico serão justapostos com intervalo de 1 (um) padrão entre os níveis de capacitação, 2 (dois) padrões entre as classes A, B, C e D, e de 3 (três) padrões entre a Classe D e a Classe E, de acordo com a tabela constante do Anexo I desta Lei.

Art. 4º - A descrição das atribuições e competências dos cargos integrantes desta carreira serão detalhadas em regulamento, a ser editado no prazo de 60 (sessenta) dias contados da publicação desta Lei.

CAPÍTULO IV

DO INGRESSO NOS CARGOS E DA FORMA DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 5º - O ingresso nos cargos abrangidos pela Carreira da Seguridade Social e do Trabalho far-se-á sempre mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, em uma ou mais etapas, devendo ocorrer no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação da respectiva classe, observadas a escolaridade e experiência

estabelecidas no Anexo II desta Lei.

§ 1º - O concurso referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira;

§ 2º - O edital do concurso público de que trata o caput deste artigo definirá as características de cada fase do concurso, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

Art. 6º - O desenvolvimento do servidor na Carreira da Seguridade Social e do Trabalho dar-se-á exclusivamente pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Tempo de Serviço.

§ 1º - Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e classe, decorrente da obtenção, pelo servidor, de escolaridade superior à exigida para o ingresso no cargo ocupado, ou de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

§ 2º - O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, na mesma classe, em padrão de vencimento na mesma posição relativa àquela que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

§ 3º - Progressão por Tempo de Serviço é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício do cargo público;

§ 4º Na contagem do interstício necessário à Progressão por Tempo de Serviço, será aproveitado o tempo computado entre a data em que tiver ocorrido a última progressão funcional, processada segundo os critérios vigentes até a data da publicação desta Lei, e a data prevista para a nova progressão, operada na forma desta Lei;

§ 6º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III desta Lei, é vedada a soma de cargas horárias de cursos de capacitação.

§ 8º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

Art. 7º - É instituído Incentivo à Qualificação, devido ao servidor que possuir educação formal superior á exigida para o ingresso no cargo de que é titular, na forma disposta em regulamento a ser editado no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias contados da data de publicação desta Lei.

Art. 8º - O Incentivo à Qualificação será devido após 4 (quatro) anos de efetivo exercício no cargo público e terá por base percentual de no máximo de 20% (vinte por cento), calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros:

- I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta, e;
- II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

§ 1º Para fins do disposto no *caput* e Incisos deste artigo, serão considerados apenas os títulos e certificados obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão.

§ 2º Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá

as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observado o disposto no Programa Nacional de Capacitação e Aperfeiçoamento Profissional de que trata o artigo 30, § 1º, desta Lei, e atos regulamentares;

§ 3º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria ou pensão nos valores em que praticados na data da aposentadoria ou concessão da pensão.

§ 4º Para a contagem do prazo fixado no *caput* deste artigo, será considerado o tempo de serviço público prestado até a edição desta lei;

CAPÍTULO V

DO ENQUADRAMENTO

Art. 9º - O enquadramento dos servidores ativos, aposentados ou pensionistas integrantes da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho na Matriz Hierárquica prevista no Anexo I desta Lei ocorrerá no mês de Fevereiro de 2007, devendo ser efetuado de acordo com a Tabela de Correlação constante do Anexo V desta Lei, observando-se, ainda, os seguintes critérios:

- I - na primeira fase o servidor será posicionado no Nível de Capacitação I da Classe a que corresponda o cargo ocupado quando da edição desta Lei,
- II - para fins de enquadramento dos servidores na Matriz Hierárquica prevista no Anexo I desta Lei, deverá ser utilizada a Tabela de Conversão de Tempo de Serviço Público constante do Anexo VI, sendo considerado todo o tempo de serviço público civil ou militar prestado aos órgãos ou entidades vinculados á Administração Pública direta, autárquica, fundacional, empresas públicas e sociedades de economia mista mantidas pelo Poder Público federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal,

Art. 10º - Na hipótese de o enquadramento de que trata o artigo 9º

resultar em vencimento-básico de valor inferior ao somatório das parcelas remuneratórias percebidas pelo servidor no mês imediatamente anterior ao da publicação desta Lei, proceder-se-á ao pagamento da diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada,

§ 1º - Excetuam-se do somatório a que se refere o *caput* deste artigo as vantagens salariais decorrentes de decisões judiciais transitadas em julgado ou não, bem assim o adicional por tempo de serviço, parcelas estas que deverão continuar sendo pagas nos mesmos valores praticados no mês imediatamente anterior ao do enquadramento, aplicando-se-lhes os reajustes salariais a que se refere o artigo 37, X, da Constituição Federal;

§ 2º - A complementação de salário-mínimo, percebido pelo servidor no mês imediatamente anterior ao do enquadramento nesta Lei, será considerado parcela remuneratória, para fins de aplicação do disposto no *caput* deste artigo, devendo ser somado às demais parcelas salariais nele previstas;

§ 3º A vantagem pessoal nominalmente identificada, prevista no *caput* deste artigo será considerada, para todos os efeitos, como parte integrante da remuneração devida ao servidor, inclusive para cálculo dos proventos de aposentadoria ou da pensão.

Art. 11 º A segunda fase de enquadramento dos servidores ativos, aposentados ou pensionistas integrantes da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho na Matriz Hierárquica prevista no Anexo I desta Lei, ocorrerá no mês de Agosto de 2007, devendo observar o nível de capacitação correspondente às certificações que o servidor possua até o mês imediatamente anterior;

Art. 12 º O enquadramento a que se referem os artigos 9º, 10º e 11 desta Lei, dar-se-á mediante opção irrevogável do servidor ativo, aposentado ou pensionista, a ser formalizada no prazo de 90 (noventa) dias a contar do início da sua vigência, mediante preenchimento do Termo de Opção

constante do Anexo VII desta Lei;

§ 1º O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento comporá quadro em extinção, submetido às normas legais a que estiver vinculado no mês imediatamente anterior ao da publicação desta Lei ;

§ 2º Quando vagarem os cargos de que trata o § 1º deste artigo, serão eles transformados em cargos equivalentes da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, reestruturada na forma desta Lei;

Art. 13 º Os cargos vagos no mês imediatamente anterior ao da publicação desta Lei, vinculados á Carreira da Seguridade Social e do Trabalho estruturada na forma da Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, serão automaticamente transformados em cargos equivalentes da carreira reestruturada na forma desta Lei;

Art. 14 º Com o objetivo de promover a racionalização dos cargos integrantes da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, os cargos de Nível Superior, Intermediário e Auxiliar integrantes dos Quadros de Pessoal do Ministério da Saúde, do Ministério do Trabalho e Emprego e da Fundação Nacional de Saúde, de que trata o artigo 1º, da Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, serão agrupados em cargos denominados Analista em Administração Pública e Técnico em Administração Pública, respeitados os níveis de escolaridade, os requisitos de qualificação, de habilitação profissional ou especialização exigidos originalmente para o ingresso, mediante a aplicação da Tabela de Correlação prevista no Anexo V desta Lei;

Art. 15 º O enquadramento previsto neste Capítulo será realizado pela área de recursos humanos do órgão ou entidade por ela abrangidos, sendo supervisionado por Comissões de Enquadramento, a serem instituídas por ato do respectivo dirigente máximo do órgão ou entidade a, a ser editado no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da sua vigência;

§ 1º As Comissões de Enquadramento serão compostas por 2 (dois) servidores nomeados pelo dirigente máximo do

respectivo órgão ou entidade, e por 2 (dois) servidores indicados pelas respectivas entidades sindicais representativas de âmbito nacional;

§ 2º **O resultado do trabalho efetuado pela Comissão de que trata o caput deste artigo será objeto de homologação pela autoridade máxima do respectivo órgão ou entidade**

Art. 16 º **As Comissões de Enquadramento de que trata o artigo 15 relacionarão, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias contados da data da edição do regulamento a que se refere o artigo 6º desta Lei, os servidores ativos, aposentados ou pensionistas habilitados a perceber o Incentivo à Qualificação nele previsto, e a serem enquadrados no nível de capacitação correspondente aos certificados que possuam, na forma prevista no artigo 11 anterior;**

Art. 17 º **O servidor terá até 30 (trinta) dias, contados da data de publicação do respectivo ato de enquadramento de que tratam os artigos 14 e 15 anteriores, para interpor recurso junto à área de recursos humanos correspondente, que deverá deliberar sobre o mesmo no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da sua interposição, comunicando o fato à respectiva Comissão de Enquadramento;**

§ 1º **Indeferido o recurso, o servidor poderá recorrer ao dirigente máximo do respectivo órgão ou entidade a que esteja funcionalmente vinculado, a quem competirá decidir a questão, em última instância, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da interposição do recurso.**

§ 2º **Sendo revisto o enquadramento do servidor ativo, aposentado ou pensionista, os efeitos financeiros retroagirão à data do enquadramento revisto;**

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO

Art. 18 º **A remuneração dos integrantes da Carreira Seguridade Social será composta das seguintes parcelas:**

I – vencimento-básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de

vencimento da classe e nível de capacitação ocupados pelo servidor;

II – adicional por tempo de serviço, decorrente de situações constituídas até 08.03.1999, na forma disposta na Medida Provisória nº 2.225-45, de 04.09.2001;

III – vantagem pessoal nominalmente identificada, prevista no artigo 11 desta Lei;

IV – outras vantagens pessoais previstas em normas legais específicas;

V – vantagens decorrentes de decisões judiciais transitadas em julgado ou não;

VI – outras vantagens salariais instituídas por Lei;

§ 1º - **Os integrantes da carreira de que trata o caput desta Lei não farão jus à Parcela Complementar do Salário-Mínimo, eventualmente percebida no mês anterior ao do enquadramento, à Gratificação de Atividade Executiva – GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, à Gratificação de Desempenho de Atividade da Seguridade Social e do Trabalho – GDASST, instituída pela Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, à Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003, e à Gratificação Específica da Seguridade Social e do Trabalho GESST, instituída pela Lei 10.971, de 25 de novembro de 2004, à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa – GDATA, instituída pela Lei nº 10.404, de 09 de janeiro de 2002, cujos valores são considerados incorporados aos novos valores dos vencimentos-básicos a que se refere o Inciso I deste artigo;**

§ 2º - **Fica expressamente vedada a instituição de qualquer tipo de gratificação que tenha por fundamento as mesmas avaliações contidas na Progressão por Capacitação Profissional e na Progressão por Tempo de Serviço, previstas no artigo 5º desta Lei;**

Art. 19 º **Os vencimentos-básicos aplicáveis aos integrantes da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho serão os constantes do Anexo VII desta Lei.**

Art. 20 º **Sobre as parcelas remuneratórias a que alude o artigo 18 desta Lei incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais, na forma do artigo 37, X, da Constituição Federal.**

CAPÍTULO VII

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 21 *o* A jornada de trabalho dos servidores integrantes da Carreira da Seguridade Social é de 30 (trinta) horas semanais, respeitadas as jornadas profissionais específicas, fixadas em lei.

CAPÍTULO VIII

DA MOBILIDADE NA CARREIRA

Art. 22 *o* Respeitados o interesse público e a expressa concordância do servidor, fica assegurada a máxima possibilidade de remoção e de redistribuição funcional entre os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei, observadas as seguintes condições, além daquelas previstas nos artigos 36 e 37, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

- I – A remoção ou redistribuição de que trata o *caput* deste artigo dependerá de iniciativa da Administração ou do servidor interessado, devendo sempre ser ouvida, para a devida anuência, a outra parte;
 - II – o pedido de redistribuição de que trata este artigo, uma vez estando concordes o servidor interessado e os órgãos ou entidades de origem e de destino, será submetido á apreciação do órgão central de pessoal civil – SIPEC;
 - III - autorizada a redistribuição, o servidor será enquadrado, na carreira de destino, no mesmo nível de capacitação do respectivo nível de classificação e no mesmo padrão de vencimento anteriormente aplicável;
- Art. 23** *o* Na apreciação dos pedidos de redistribuição efetivados na forma do artigo 21 desta Lei, o órgão central do SIPEC adotará os seguintes critérios:
- I – respeito ao objetivo de máxima mobilidade na base da carreira;
 - II – maior restrição á possibilidade de redistribuição quanto maior for o tempo de serviço público, mais elevado o posicionamento do servidor na carreira e maiores os recursos públicos investidos na sua capacitação e qualificação profissional durante sua vida funcional.
 - III – compatibilidade da redistribuição com os critérios fixados no Programa de Melhoria da Qualidade dos Serviços

Públicos Prestados aos Usuários, na forma disposta no artigo 30, § 2º, Inciso I, desta Lei, aplicável ao órgão ou entidade de destino do servidor, em especial no que diz com o dimensionamento das necessidades institucionais e com a definição de modelos de alocação de vagas que contemplem as atribuições de cada órgão ou entidade;

Art. 24 *o* Caberá ao órgão central do SIPEC, num prazo de 90 (noventa) dias contados da publicação desta Lei, baixar os atos complementares destinados a regular a aplicação do disposto nos artigos 22 e 23 anteriores.

CAPÍTULO IX

DA COMISSÃO NACIONAL DE SUPERVISÃO DA CARREIRA DA SEGURIDADE SOCIAL E DO TRABALHO

Art. 25 *o* Os órgãos e entidades abrangidos pela Carreira da Seguridade Social e do Trabalho constituirão cada qual uma Comissão Nacional de Supervisão da carreira, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a sua implementação e evolução, e em especial para:

- I - propor a edição de normas complementares ou de regulamentos destinados a dar eficácia aos termos desta Lei, em especial no tocante ao aperfeiçoamento dos critérios de progressão funcional e ao aperfeiçoamento dos programas de capacitação e aperfeiçoamento profissionais;
- II – propor ao dirigente máximo do órgão ou entidade respectiva, critérios a serem observados na execução do Plano Nacional de Capacitação e Qualificação Profissional no seu âmbito de abrangência;
- III - propor ao dirigente máximo do órgão ou entidade respectiva, critérios a serem observados na execução, no seu âmbito de abrangência, da proposta de Plano Nacional de Melhoria da Qualidade dos Serviços Públicos Prestados aos Usuários, prevista nesta Lei;
- IV - avaliar, anualmente, as propostas de dimensionamento das necessidades institucionais, bem assim dos modelos de alocação de vagas que contemplem as atribuições de

cada órgão ou entidade, previstos no respectivo Plano Nacional de Melhoria da Qualidade dos Serviços Públicos Prestados aos Usuários, previsto nesta Lei;

- V – zelar pela garantia de oferta democrática e universal das oportunidades de capacitação e qualificação aos servidores vinculados ao respectivo órgão ou entidade, inclusive no tocante ao acesso destes aos programas de incentivo à conclusão do ensino fundamental, médio e superior, em especial quando financiados pelo Poder Público;
- VI - examinar os casos omissos referentes à aplicação dos termos desta Lei, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

Art. 26 *o* As Comissões Nacionais de Supervisão de que trata o *caput* desta Lei serão instituídas por ato do respectivo dirigente máximo do órgão ou entidade abrangido por esta Lei, devendo ser observados os seguintes critérios:

- I – composição paritária entre representantes do respectivo órgão ou entidade, nomeados pelo seu dirigente máximo, e representantes dos servidores ativos e aposentados abrangidos pela respectiva carreira, indicados pelas suas entidades sindicais representativas em âmbito nacional;
- II - mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução, para os representantes dos servidores ativos e aposentados, a que se refere o Inciso I anterior;

Art. 27 *o* O número de componentes de cada Comissão Nacional de Supervisão, bem como a forma de funcionamento, serão fixados pelo respectivo ato de instituição previsto no artigo 25 anterior.

Art. 28 *o* A participação do servidor ativo ou aposentado na Comissão Nacional de Supervisão do Plano não será remunerada, sendo considerada relevante serviço público.

Art. 29 *o* Os dias em que os servidores de que trata o Inciso I do artigo 26 desta Lei se ausentarem do serviço em razão da comprovada participação em reuniões da Comissão Nacional de Supervisão do Plano, serão considerados efetivo exercício para todos os efeitos legais.

CAPÍTULO X

DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E DA QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS AOS USUÁRIOS

Art. 30 *o* Fica instituído o Programa Nacional de Capacitação Profissional e Melhoria da Qualidade dos Serviços Públicos Prestados aos Usuários, a ser aplicado em cada um dos órgãos ou entidades abrangidos por esta Lei.

Parágrafo Único: O Programa Nacional de Capacitação Profissional e Melhoria da Qualidade dos Serviços Públicos Prestados aos Usuários objetiva uniformizar as ações governamentais voltadas à instituição de meios de acesso universal e democrático dos servidores aos instrumentos de capacitação e qualificação profissionais e de conclusão do ensino fundamental, médio e superior, otimizando os recursos despendidos para a execução destas políticas, objetivando o aprimoramento constante da qualidade dos serviços públicos prestados aos usuários;

Art. 31 *o* No prazo de 60 (sessenta) dias contados da publicação desta Lei o Poder Executivo editará regulamento dispondendo sobre os critérios de validação dos comprovantes de titulação e capacitação apresentados pelos servidores, observados não só aqueles já previstos em leis específicas, mas também outros, que levem em consideração a efetiva importância dos respectivos cursos para o crescimento da capacitação dos servidores;

Art. 32 *o* A partir da publicação do ato regulamentar a que alude o artigo 31 anterior, os órgãos ou entidades abrangidos por esta Lei disporão do prazo de 180 (cento e oitenta) dias para a formulação da proposta de execução do Programa Nacional de Capacitação Profissional e Melhoria da Qualidade dos Serviços Públicos Prestados aos Usuários no seu âmbito de abrangência;

Art. 33 *o* A proposta de que trata o artigo 32 desta Lei deverá ser enviada ao órgão central do SIPEC, a quem caberá, com o auxílio da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, a apreciação técnica da mesma, bem assim promover a sua adequação

às diretrizes gerais fixadas nesta norma e aos atos complementares baixados pelo Poder Executivo.

Parágrafo Único: Compete ao órgão central do SIPEC, ainda, a supervisão da aplicação, pelos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei, dos Programas de que trata o seu artigo 29.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 34 *o* **Aplicam-se os efeitos desta Lei:**

- I - aos servidores ativos, aposentados e pensionistas vinculados aos órgãos ou entidades abrangidos por esta Lei, exceto no que se refere ao previsto em seu artigo 5º;
- II - aos titulares de empregos integrantes dos quadros dos órgãos ou entidades abrangidos por esta Lei, exclusivamente no que se refere às diretrizes de gestão de pessoal, de capacitação profissional e aos efeitos financeiros da inclusão e desenvolvimento na Matriz Hierárquica bem assim quanto à percepção do Incentivo à Qualificação, ficando expressamente vedada a alteração de regime jurídico em decorrência do disposto nesta Lei.

Art. 35 *o* **A Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, reestruturada na forma desta Lei, será implantada**

gradualmente, mediante a adoção das seguintes fases:

- I - o enquadramento inicial, por tempo de serviço público federal, o posicionamento dos servidores no 1º (primeiro) nível de capacitação na nova tabela constante no Anexo I desta Lei, e a incorporação das gratificações conforme disposto nos artigos 10º e 18, § 1º, com efeitos financeiros a partir de Fevereiro de 2007;
- II - a implantação do Incentivo à Qualificação e a efetivação do enquadramento por nível de capacitação, previsto no artigo 11, desta Lei, com efeitos financeiros a partir de Agosto de 2007;

Art. 36 *o* **O enquadramento dos servidores na Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, reestruturada na forma desta Lei, não caracteriza novo provimento em cargo público, devendo ser considerado mera adequação de atribuições e denominações dos cargos, destinada a atender ao interesse público.**

Art. 37 *o* **Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.**

Brasília, de junho de 2005; 185º da Independência e 118º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA