

Comparação entre os termos do Acordo celebrado, em 2.7.2008, entre o Governo Federal e as entidades sindicais representativas dos servidores da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil e os termos da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008 (conversão da Medida Provisória nº 440, de 29 de agosto de 2008)

Acordo, de 2.7.2008

Lei nº 11.890 (conversão da MPv nº 440)

CAPÍTULO II

DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA - SIDECA

Cláusula Sexta. O governo implementará novo mecanismo de avaliação de desempenho (individual e institucional) como condição para progressão e promoção na carreira.

Parágrafo único. O novo mecanismo de avaliação terá sua regulamentação encaminhada em 60 (sessenta) dias contados da vigência do instrumento legal que instituir a reestruturação remuneratória. Eventual atraso no processo de regulamentação não implicará prejuízos funcionais ou financeiros, e nesta hipótese serão aplicadas as regras ora vigentes.

Cláusula Sétima. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á por meio de sistema de avaliação de desempenho, e levará em conta o mérito e o tempo de efetivo exercício dos seus integrantes no cargo, além do resultado da avaliação institucional dos órgãos onde estiverem lotados.

Parágrafo único. Considera-se progressão a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

Cláusula Oitava. Para fins de progressão, serão considerados os resultados da avaliação de desempenho individual do servidor.

§ 1º Ato do Poder Executivo determinará o percentual obtido na avaliação de desempenho individual:

I. a partir do qual o servidor **progredirá** a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício no padrão em que se encontra; e

II. abaixo do qual o servidor somente progredirá se observado o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no padrão em que se encontra.

§ 2º A obtenção de percentual situado entre os limites referidos nos incisos I e II do § 1º fará com que o servidor **progrida** com 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no padrão em que se encontra.

Art. 154. O desenvolvimento na Carreira dos titulares dos cargos que integram as Carreiras a seguir se dará por progressão e promoção, em virtude do mérito de seus integrantes e do desempenho no exercício das respectivas atribuições:

I - Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e Analista Tributário da Receita Federal do Brasil, da Carreira Auditoria da Receita Federal do Brasil;

II - Auditor-Fiscal do Trabalho da Carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho;

III - Analista do Banco Central do Brasil e Técnico do Banco Central do Brasil, da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil;

IV - Analista de Finanças e Controle e Técnico de Finanças e Controle, da Carreira de Finanças e Controle;

V - Analista de Planejamento e Orçamento e Técnico de Planejamento e Orçamento, da Carreira de Planejamento e Orçamento;

VI - Analista de Comércio Exterior da Carreira de Analista de Comércio Exterior;

VII - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental;

VIII - Analista Técnico da Susep da Carreira de Analista Técnico da Susep;

IX - Analista da CVM da Carreira de Analista da CVM;

X - Inspetor da CVM da Carreira de Inspetor da CVM;

XI - Técnico de Planejamento e Pesquisa, da Carreira de Planejamento e Pesquisa;

XII - **(VETADO)**

XIII - **(VETADO)**

XIV - **(VETADO)**

§ 1º Para os fins do disposto neste Capítulo, progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

§ 2º A participação, com aproveitamento, em programas e cursos de aperfeiçoamento ministrados por escola de governo constituirá requisito obrigatório para a promoção nas Carreiras de que tratam os incisos I a XIV do caput deste artigo.

Art. 155. Para fins de progressão, serão considerados os resultados da avaliação de desempenho individual do servidor.

§ 1º Ato do Poder Executivo determinará o percentual obtido na avaliação de desempenho individual:

I - a partir do qual o servidor **poderá progredir** com 12 (doze) meses de efetivo exercício no padrão em que se encontra; e

II - abaixo do qual o interstício mínimo para progressão será de pelo menos 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no padrão em que se encontra.

§ 2º A obtenção de percentual situado entre os limites referidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo fará com que o servidor **possa progredir**, desde que cumprido o interstício mínimo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no padrão em que se encontra.

Comparação entre os termos do Acordo celebrado, em 2.7.2008, entre o Governo Federal e as entidades sindicais representativas dos servidores da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil e os termos da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008 (conversão da Medida Provisória nº 440, de 29 de agosto de 2008)

Acordo, de 2.7.2008

Lei nº 11.890 (conversão da MPv nº 440)

CAPÍTULO II

DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA - SIDECC

Cláusula Nona. Para fins de promoção e progressão será estruturado sistema de desenvolvimento na carreira cuja forma, condições e critérios gerais serão definidos em regulamento.

Parágrafo único. A construção do regulamento a que se refere o *caput* será objeto de negociação entre as partes signatárias.

Cláusula Décima. A representação sindical, na defesa do interesse público, compartilha o compromisso da SRH/MP de construir conjuntamente instrumentos de trabalho que propiciem o controle social, a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços prestados pelo órgão, de forma que possam desempenhar suas competências dentro do mais elevado nível, na defesa dos interesses da sociedade e do Estado Brasileiro.

Art. 156. Para fins de promoção, será estruturado o Sistema de Desenvolvimento na Carreira - SIDECC, baseado no acúmulo de pontos a serem atribuídos ao servidor em virtude dos seguintes fatores:

I - resultados obtidos em avaliação de desempenho individual;

II - frequência e aproveitamento em atividades de capacitação;

III - titulação;

IV - ocupação de funções de confiança, cargos em comissão ou designação para coordenação de equipe ou unidade;

V - tempo de efetivo exercício no cargo;

VI - produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor;

VII - exercício em unidades de lotação prioritárias; e

VIII - participação regular como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação do órgão.

§ 1º Além dos fatores enumerados nos incisos I a VIII do *caput* deste artigo, outros fatores poderão ser estabelecidos, na forma do regulamento, considerando projetos e atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas das Carreiras ou cargos.

§ 2º Ato do Poder Executivo definirá o peso de cada um dos fatores, os critérios de sua aplicação e a forma de cálculo do resultado final.

Art. 157. O quantitativo de cargos por classe das Carreiras de que trata o art. 154 desta Lei, observado o total de cada cargo da Carreira, obedecerá aos seguintes limites:

I - para as Carreiras de que tratam os incisos I e II do *caput* do art. 154 desta Lei:

a) 45% (quarenta e cinco por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe A;

b) até 35% (trinta e cinco por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe B; e

c) até 20% (vinte por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe Especial; e

II - para as Carreiras de que tratam os incisos III a XIV do *caput* do art. 154 desta Lei:

a) 30% (trinta por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe A;

b) até 27% (vinte e sete por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe B;

c) até 23% (vinte e três por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe C; e

d) até 20% (vinte por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe Especial.

§ 1º Para fins do cálculo do total de vagas disponíveis por classe para promoção, o quantitativo de cargos cujos titulares estejam posicionados na classe há mais de 10 (dez) anos será somado às vagas existentes, observado o limite de cada classe conforme estabelecido nas alíneas a, b e c do inciso I e a, b, c e d do inciso II do *caput* deste artigo.

§ 2º O titular de cargo integrante das Carreiras de que trata o art. 154 desta Lei que permanecer por mais de 15 (quinze) anos posicionado em uma mesma classe, desde que tenha obtido, durante pelo menos 2/3 (dois terços) do período de permanência na classe, percentual na avaliação de desempenho individual suficiente para progressão com 12 (doze) meses de efetivo exercício, será automaticamente promovido à classe subsequente.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo não se aplica à promoção para a classe Especial.

§ 4º Os limites estabelecidos nas alíneas a e c do inciso I e a e d do inciso II do *caput* deste artigo poderão ser aumentados para 60% (sessenta por cento) e 25% (vinte e cinco por cento), respectivamente, até 31 de agosto de 2013, visando a permitir maior alocação de vagas nas classes iniciais e o ajuste gradual do quadro de distribuição de cargos por classe existente em 28 de agosto de 2008.

Comparação entre os termos do Acordo celebrado, em 2.7.2008, entre o Governo Federal e as entidades sindicais representativas dos servidores da Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil e os termos da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008 (conversão da Medida Provisória nº 440, de 29 de agosto de 2008)

Acordo, de 2.7.2008

Lei nº 11.890 (conversão da MPv nº 440)

CAPÍTULO II

DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA - SIDECA

Art. 158. Enquanto não for publicado o ato a que se referem o § 1º do art. 155 e o § 2º do art. 156 desta Lei, as progressões e promoções dos titulares dos cargos que integram as Carreiras referidas no art. 154 desta Lei serão concedidas observando-se as normas vigentes em 28 de agosto de 2008.

Art. 159. O índice de pontuação do servidor no SIDECA poderá ser usado como critério de preferência em:

I - concurso de remoção;

II - custeio e liberação para curso de longa duração;

III - seleção pública para função de confiança; e

IV - premiação por desempenho destacado.

Parágrafo único. Ato do Poder Executivo definirá em que casos será utilizado o índice de pontos do SIDECA e a forma de sua aplicação.
