

Projeto de Lei

CONFIDENCIAL

Dispõe sobre o sistema de carreira do serviço civil da União, territórios, autarquias e fundações públicas federais, e dá outras providências.

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º O sistema de carreira do serviço civil da União será instituído mediante estruturação, em cada ministério, órgão de igual hierarquia, território, autarquia e fundação pública federal, de plano de carreira, na conformidade desta lei e de seu regulamento.

Art. 2º O sistema de carreira tem por objetivos a eficiência e a continuidade da ação administrativa, a valorização da função pública e a profissionalização do servidor, mediante:

I - adoção do princípio do mérito para ingresso e desenvolvimento na carreira;

II - formação e capacitação do servidor, em caráter geral e permanente;

III - exercício dos cargos em comissão, preferencialmente, por servidores integrantes das carreiras.

Das Carreiras

Art. 3º As carreiras serão instituídas para a execução de atividades identificadas em uma ou mais unidades da estrutura organizacional do respectivo órgão ou entidade.

Art. 4º As carreiras serão organizadas em classes, integradas por cargos de provimento efetivo, podendo ser:

- I - superiores, com até 5 (cinco) classes;
- II - intermediárias, com até 4 (quatro) classes;
- III - básicas, com até 3 (três) classes.

§ 1º A quantidade de classe de cada carreira dependerá da natureza e complexidade da atividade a ser executada e da extensão da escala hierárquica da estrutura organizacional a que estiver vinculada.

§ 2º As classes das carreiras serão designadas por letras, atribuindo-se à inicial a letra A, admitida, excepcionalmente, outra designação.

Art. 5º A carreira será denominada de acordo com a atividade principal que abranger.

Art. 6º Ainda que pertencentes a planos diversos, as carreiras referentes às mesmas atividades, especialmente quando sistêmicas, terão estrutura, denominação e remuneração idênticas.

DOS CARGOS EM COMISSÃO

Art. 7º Os cargos de provimento em comissão respondem às atividades de direção e assessoramento da unidade organizacional integrante da estrutura do órgão ou entidade.

Art. 8º A denominação dos cargos em comissão de direção terá uma parte genérica, tanto quanto possível uniforme, e uma parte específica, indicativa da unidade da estrutura organizacional a que corresponder.

Art. 9º No âmbito do respectivo órgão ou entidade, os cargos em comissão de direção serão classificados em até 8 (oito) níveis, designados por numeração ordinal, tendo em vista o volume, a complexidade e a responsabilidade das

atribuições correspondentes.

§ 1º Para o efeito do disposto neste artigo, consideram-se:

- 1) de oitavo nível, o cargo de Secretário-Geral de ministério ou órgão de igual hierarquia;
- 2) de sétimo nível, os cargos de dirigentes máximos de órgãos, autarquias e fundações de grande porte, e de titulares de órgãos centrais de sistemas instituídos na forma da legislação vigente;
- 3) de sexto nível, os cargos de Chefe de Gabinete e Consultor Jurídico de ministério ou órgão de igual hierarquia, Secretário de território, dirigente máximo de autarquia ou fundação que não se enquadre na classificação do item anterior, Subsecretário de órgão e Diretor de entidade subordinados a dirigentes de oitavo e sétimo níveis, Secretários e Chefes de unidades de assessoria subordinados diretamente a Ministro de Estado.

§ 2º Para a classificação dos demais cargos em comissão de direção, bem como dos órgãos e entidades de grande porte, considerar-se-ão os respectivos graus da escala hierárquica da estrutura organizacional, segundo normas baixadas pelo Poder Executivo.

Art. 10. Os cargos em comissão de assessoramento têm a seguinte classificação e denominação:

- I. - 5º nível, Assessor V;
- II. - 4º nível, Assessor IV;
- III. - 3º nível, Assessor III;
- IV. - 2º nível, Assessor II; e
- V. - 1º nível, Assessor I.

Art. 11. Os cargos de provimento em comissão são de recrutamento amplo ou restrito.

§ 1º Os cargos de recrutamento amplo podem ser exercidos por qualquer pessoa que preencha os requisitos de

rais exigidos para a função pública:

§ 2º Os cargos de recrutamento restrito serão exercidos, exclusivamente, por servidores das carreiras e classes indicadas no respectivo plano.

§ 3º Na hipótese do parágrafo anterior, pode ser estabelecida a vinculação do cargo a mais de uma classe ou carreira.

§ 4º No caso das carreiras a que se refere o artigo 6º, a vinculação será estendida aos planos de carreira dos demais órgãos ou entidades.

Art. 12. Para provimento de cargos de direção de recrutamento restrito, será exigida, ainda, do servidor, a formação gerencial correspondente.

Art. 13. São de recrutamento amplo:

I - os cargos em comissão de oitavo e sétimo níveis e de dirigentes máximos de órgãos, autarquias e fundações públicas;

II - os cargos de Chefe de Gabinete, Secretário e Chefe de Unidades de assessoria de Ministro de Estado, de dirigentes máximos de oitavo e sétimo níveis e de autarquias e fundações públicas e os Assessores do 5º nível;

III - até 50% (cinquenta por cento) dos Diretores de autarquias e fundações públicas e dos Assessores do 4º e 3º níveis; e

IV - até 20% (vinte por cento) dos Assessores do 2º e 1º níveis.

Parágrafo único. Observados os quantitativos fixados neste artigo, em cada plano de carreira serão especificados os cargos em comissão de recrutamento amplo ou restrito.

Art. 14. Consideram-se nulas as nomeações para cargos de provimento em comissão de recrutamento restrito, sem observância do disposto nesta lei.

... Art. 15. Compete ao Presidente da República
ver os cargos em comissão de oitavo e sétimo níveis.

§ 1º Os demais cargos em comissão serão pro-
dos por ato de Ministro de Estado, titular de órgão de
hierarquia, Governador de território ou dirigente máximo
autarquia ou fundação pública federal.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica
nomeações ou designações para cargos cujo provimento está
feito a regime próprio.

DOS PLANOS DE CARREIRA

Art. 16. Os planos de carreira de cada órgão
entidade serão estruturados pelo Poder Executivo, no prazo
3 (três) anos, a contar da data desta lei, e dependerão:

I - da revisão da estrutura organizacional
respectivo órgão ou entidade, com vistas a sua atualização
simplificação e modernização;

II - da disponibilidade de recursos orçamentários
e de cronograma de utilização desses recursos; e

III - da existência de condições adequadas e suf-
cientes para a formação e capacitação dos respectivos servi-
ços.

§ 1º Sem prejuízo de sua autonomia administ-
va, os órgãos autônomos terão seus servidores integrados ao
plano de carreira do ministério a que estejam vinculados.

§ 2º Dependendo da natureza e complexidade de
suas atividades, os órgãos autônomos poderão ter planos de
carreira próprios.

Art. 17. Deverão constar do ato que estruturar
cada plano de carreira:

I - as carreiras, suas classes e a descrição resu-
mida das atividades abrangidas;

II - as referências correspondentes à faixa de vencimentos de cada classe;

III - os interstícios e a capacitação básica exigidos para promoção;

IV - a quantidade de cargo de cada carreira;

V - a relação dos cargos em comissão, sua denominação genérica e específica, os quantitativos, níveis hierárquicos, os critérios de recrutamento e, relativamente aos cargos de recrutamento restrito, sua vinculação com as classes e carreiras;

VI - o percentual máximo dos cargos da classe mais elevada que poderão ser providos mediante promoção, independentemente de vaga;

VII - as parcelas remuneratórias não incorporadas ao vencimento do servidor;

VIII - os percentuais das parcelas remuneratórias incididas, que incidam sobre o vencimento; e

IX - as disposições de natureza transitória ou peculiar ao órgão ou entidade.

§ 1º O percentual a que se refere o inciso VI será estabelecido em relação ao número total de cargos da carreira.

§ 2º Para o efeito do disposto neste artigo, o Poder Executivo pode mudar a denominação, transformar e extinguir cargos e empregos, sem aumento de despesas.

Art. 18. Por proposta do titular do órgão ou entidade a que pertencer o plano de carreira, serão fixados pela Secretaria de Administração Pública da Presidência da República, SEDAP/PR:

I - a descrição completa das atribuições das carreiras e as especificações de suas classes;

II - o número de cargos de cada classe;

III - as exigências de formação e capacitação profissional para o exercício dos cargos de cada classe e carreira, e dos cargos de direção; e

IV - o percentual mínimo de vagas nas classes intermédias, para provimento mediante promoção anual, a fim de assegurar o regular desenvolvimento na carreira.

Art. 19. Na elaboração dos anexos e tabelas relativos a cada plano, serão utilizados critérios uniformes que permitam o desenvolvimento de mecanismos de cadastro e controle.

Art. 20. Para proceder ao levantamento de informações e a realização de estudos com vistas à elaboração de projetos de revisão da estrutura organizacional e do respectivo plano de carreira, será constituída comissão em cada órgão ou entidade, com a participação de servidores.

§ 1º Acompanharão os projetos a previsão da despesa e a comprovação da existência de recursos orçamentários para sua execução.

§ 2º Compete à SERNAP/PR supervisionar, coordenar e orientar as atividades de revisão da estrutura organizacional e implantação dos planos de carreira.

DO INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 21. A investidura em cargo de carreira dar-se-á na classe e referência iniciais, após aprovação em concurso público de provas, ou de provas e títulos, realizado em uma ou mais etapas, conforme se dispuser em edital.

Art. 22. Concluído o concurso, proceder-se-á à homologação do resultado e à nomeação dos candidatos aprovados e classificações até o número de vagas constantes do edital, observada a ordem de classificação.

Art. 23. Nos prazos de validade do concurso, atendido o interesse da Administração, poderão ser, também, nomeados para cargos vagos posteriormente à publicação do edital, outros candidatos aprovados no concurso, na ordem de classificação.

Art. 24. O desenvolvimento do servidor na carreira far-se-á por promoção e progressão.

Art. 25. Promoção é a passagem do servidor de uma classe para a imediatamente superior da carreira, e dependerá, cumulativamente, de:

- I - conclusão, com aproveitamento, do programa de capacitação para esse fim instituído;
- II - desempenho eficaz das atribuições de seu cargo; e
- III - cumprimento de interstício.

Art. 26. Integrarão o programa de formação e capacitação de cada carreira:

- I - cursos básicos, correspondentes à habilitação mínima de cada classe;
- II - cursos de formação e desenvolvimento gerencial;
- III - cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou atualização; e
- IV - outras atividades de desenvolvimento de recursos humanos.

§ 1º A definição dos programas de capacitação, será aprovada pela SEDAP/PR, mediante proposta do órgão ou entidade a que pertencer a carreira.

§ 2º As atividades relacionadas com formação e capacitação de recursos humanos dos servidores integrantes do sistema de carreira, serão disciplinadas em regulamento próprio.

Art. 27. Para assegurar a contínua aferição do nível funcional, a adoção de instrumentos eficazes de gestão de pessoal e a melhoria dos serviços, será instituída, obrigatoriamente, avaliação de desempenho do servidor, em todos os órgãos e entidades integrantes do sistema de carreira, devendo ser considerados:

- I - o comportamento observável do servidor;

II - a contribuição do servidor para a consecução dos objetivos do órgão;

III - a objetividade e a adequação dos instrumentos de avaliação;

IV - a periodicidade mínima de seis meses;

V - o conhecimento, pelo servidor, dos instrumentos de avaliação e sua participação no processo.

§ 1º Podem ser adotados processos de autoravaliação do servidor, ou de avaliação com participação de integrantes da carreira a que ele pertencer.

§ 2º A avaliação de desempenho será realizada descentralizadamente, segundo normas estabelecidas em regulamento próprio.

Art. 28. Interstício é o período mínimo de tempo exigido de permanência na classe ou referência em que se encontra o servidor, para ser promovido ou obter progressão.

Parágrafo único. Os interstícios para promoção serão diferenciados por classes e carreiras, na forma estabelecida no decreto que estruturar o respectivo plano, sendo de 24 (vinte e quatro) anos sua duração mínima total.

Art. 29. A promoção depende da existência de vaga na classe imediatamente superior, exceto para a última classe de cada carreira, respeitado o percentual máximo a que se refere o inciso VI do art. 17.

Art. 30. Entre os candidatos habilitados à promoção, terá preferência o que obtiver maior número de pontos na avaliação de desempenho.

§ 1º No caso de empate, a preferência recairá no servidor com maior tempo de efetivo exercício na classe, na carreira, no órgão ou entidade, no serviço público federal e no serviço público em geral, sucessivamente.

§ 2º Para o efeito do disposto neste artigo, se

rã considerado o total de pontos obtidos pelo servidor nas avaliações periódicas realizadas durante o interstício exigido para promoção.

§ 3º Quando o servidor que concorrer à promoção contar, na classe, com tempo de serviço superior ao interstício mínimo exigido, serão considerados, apenas, os pontos obtidos nos períodos de melhor avaliação.

Art. 31. A promoção habilitará o servidor ao exercício dos cargos em comissão vinculados à classe para que foi promovido, não implicando, necessariamente, sua exoneração de cargo em comissão que estiver exercendo.

Art. 32. Na data em que forem divulgados os resultados das avaliações de desempenho, o Órgão de pessoal fará publicar a relação das vagas existentes nas classes de cada carreira, para início dos procedimentos de promoção.

Art. 33. O ato de promoção é da exclusiva competência do titular do órgão ou entidade a que pertencer o plano de carreira.

Art. 34. Progressão é a mudança do servidor de uma referência para a seguinte, da mesma classe, e ocorrerá, cumulativamente, de:

- I - desempenho eficaz de suas atribuições; e
- II - cumprimento de interstício.

Parágrafo único. O interstício de progressão, em todas as carreiras, será de 2 (dois) anos.

Art. 35. A progressão deixará de ser concedida quando o servidor tiver percorrido todas as referências estabelecidas para a classe em que se encontrar.

Art. 36. O Poder Executivo regulamentará os institutos da promoção, progressão e avaliação de desempenho.

DA MOBILIDADE

CONFIDENCIAL

Art. 37. A mobilidade do servidor no sistema de carreira será assegurada mediante transferência e acesso.

Parágrafo único. A mobilidade tem por objetivos a plena adaptação ao serviço e a profissionalização do servidor, segundo suas conveniências e aptidões, e garantir à Administração o adequado atendimento das necessidades de pessoal de cada órgão ou entidade.

Art. 38. Transferência é a mudança do servidor, voluntária ou de ofício, para carreira de mesma denominação e classe, pertencente a outro plano.

Parágrafo único. A transferência depende da existência de vaga na classe e da expressa concordância dos titulares dos órgãos ou entidades a que pertencem os respectivos planos.

Art. 39. A transferência dar-se-á, preferente-mente, para a classe inicial da carreira, podendo, no entanto, ser reservado, para esse fim, até um quinto das vagas nas classes intermediárias.

Art. 40. Não pode ser transferido o servidor em estágio probatório.

Art. 41. Na forma do que se dispuser em regulamento, será admitido o acesso de ocupante de cargo de carreira básica à carreira intermediária, e destas a carreiras superiores, mediante concurso público promovido pela SEDAP/PR, desde que:

I - o servidor esteja em classe intermediária ou final, e tenha percorrido, pelo menos, um terço da soma dos interstícios de promoção de sua carreira;

II - atenda aos requisitos de escolaridade e de formação profissional.

§ 1º O concurso destinado ao acesso será o con

curso público realizado para o ingresso de novos servidores, admitindo-se dupla classificação ao servidor que dele participar.

§ 2º Para o acesso serão utilizadas até trinta por cento das vagas existentes na classe inicial, fixadas no edital do concurso.

§ 3º As vagas reservadas ao provimento mediante acesso e não providas, serão automaticamente destinadas aos candidatos classificados no concurso público para ingresso de novos servidores.

§ 4º Para fins de acesso, o concurso terá seus efeitos esgotados na data em que forem nomeados os servidores classificados até o número de vagas oferecidas para esse fim.

§ 5º Poderão concorrer ao acesso:

I - para cargo de carreira de qualquer ministério ou órgão de igual hierarquia, os servidores da União; e

II - para cargo de carreira de autarquia ou fundação pública federal, os servidores do respectivo plano.

Art. 42. O servidor que ingressar em outra carreira, mediante acesso, será localizado na primeira referência da classe inicial.

Parágrafo único. -- Caso já esteja percebendo remuneração de maior valor, será jus à diferença como vantagem pessoal reajustável, abreviada nos casos de progressão e promoção.

DA FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Art. 43. As atividades de formação e capacitação, como parte integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão planejadas, organizadas e executadas de forma integrada e sistêmica, segundo diretrizes fixadas pela SEDAP/PR destinando-se a proporcionar aos servidores:

I - formação profissional e desenvolvimento gerencial;

II - aperfeiçoamento, especialização e atualização nas áreas de atividades correspondentes às respectivas carreiras;

III - conhecimentos, habilidades, técnicas de gerência geral e aplicada às áreas de atividades finalísticas e instrumentais.

§ 1º Os programas de formação e capacitação, relacionados a cada carreira, deverão ter em vista, principalmente, a habilitação do servidor para o eficaz desempenho das atribuições inerentes à respectiva classe e para nomeação à classe imediatamente superior, incluídas as dos cargos em comissão a elas vinculados.

§ 2º Os programas terão caráter prático, podendo ser desenvolvidos através de estágios ou outras formas de observação e acompanhamento das atividades da carreira.

Art. 44. As atividades de formação e capacitação serão desenvolvidas:

I - pelo órgão central da SEDAP;

II - pela Fundação Centro de Formação do Servidor Público - FUNCEP, por intermédio da Escola Nacional de Administração Pública - ENAP e do Centro de Desenvolvimento da Administração Pública - CEDAM; e

III - pelas unidades próprias dos órgãos setoriais do Sistema de Recursos Humanos.

Art. 45. Compete à ENAP e ao CEDAM planejar e executar as atividades de formação e capacitação dos servidores do Sistema de Carreira, segundo o disposto nos respectivos regimentos internos, observadas as diretrizes fixadas pela SEDAP e as necessidades de cada quadro.

Parágrafo único. A execução das atividades de que trata este artigo poderá ser delegada às unidades próprias dos órgãos setoriais do Sistema de Recursos Humanos, atribuída, mediante convênio, a outros órgãos e entidades pú

blicas, ou contratada com entidades privadas especializadas na capacitação de recursos humanos.

Art. 46. Os recursos destinados à formação e capacitação serão consignados expressamente no orçamento anual de cada órgão e entidade.

DA REMUNERAÇÃO

Art. 47. A remuneração do servidor que ingressar no sistema de carreira compreende o vencimento, correspondente ao valor de uma das referências da faixa estabelecida para a respectiva carreira e classe, e as parcelas remuneratórias permanentes devidas em razão do exercício do cargo efetivo, expressamente previstas no ato que estruturar cada plano.

§ 1º Os valores dos vencimentos dos cargos de provimento efetivo são os constantes da Tabela Única de Referências (TUR), anexa a esta lei.

§ 2º A TUR tem duzentas referências, observados os limites mínimo e máximo de remuneração fixados em lei.

Art. 48. As faixas de referências só poderão ser alteradas quando houver necessidade de ajustamentos para compatibilizar os vencimentos dos servidores de diversos órgãos, entidades ou carreiras.

Parágrafo único. A aplicação do disposto neste artigo sujeitar-se-á à existência de recursos orçamentários disponíveis e ao atendimento do respectivo cronograma de reembolso.

Art. 49. A remuneração dos cargos em comissão pertencentes aos planos de carreira, é fixada com base no valor da referência da TUR, na forma seguinte:

- I - cargo de 8º nível, referência ;
- II - cargo de 7º nível, referência ;
- III - cargo de 6º nível, referência ;

CONFIDENC'AL

- IV - cargo de 5º nível, referência ;
- V - cargo de 4º nível, referência ;
- VI - cargo de 3º nível, referência ;
- VII - cargo de 2º nível, referência ;
- VIII - cargo de 1º nível, referência .

§ 1º O servidor integrante do sistema de carreira, investido em cargo em comissão, pode optar pela remuneração de seu cargo efetivo, acrescida de _____ por cento do valor de remuneração do respectivo cargo em comissão, observado o limite máximo de remuneração estabelecido em lei.

§ 2º Caso não faça a opção de que trata o parágrafo anterior, o servidor perceberá o vencimento do cargo em comissão e o adicional de permanência, calculado na forma do art. 58.

§ 3º O ato que estruturar uma plano de carreira especificará os níveis dos cargos em comissão.

Art. 50. O ocupante de cargo de provimento efetivo, integrante do sistema de carreira, fica sujeito ao regime de quarenta horas semanais de trabalho, salvo quando a lei estabelecer duração diversa.

§ 1º A requerimento do servidor e do órgão de interesse da Administração, o regime de trabalho poderá ser alterado para trinta horas semanais, com redução proporcional da respectiva remuneração.

§ 2º A alteração do regime de trabalho não será aplicada se houver necessidade de aumento do número de servidores no respectivo órgão ou entidade, o qual afeta o pessoal não inferior a _____.

§ 3º O exercício de cargo em comissão exigirá de seu ocupante, além do cumprimento do regime estabelecido neste artigo, a integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

DO ENQUADRAMENTO

Art. 51. Os atuais servidores efetivos - pertencentes aos quadros e às tabelas permanentes a que se referem as Leis n^{os} 5.645, de 1970, 6.500, de 1978, 7.231, de 1984, 7.388, de 1985 e 7.596, de 1987, bem como os contratados pela União, territórios federais, autarquias e fundações públicas federais, por prazo indeterminado, para desempenho de atividades de caráter permanente e retribuídos por dotação orçamentária de pessoal, serão enquadrados nos planos de carreira a serem instituídos de conformidade com esta lei.

§ 1^o O enquadramento dar-se-á em carreira do plano pertencente ao órgão ou entidade em que estiver lotado o servidor, de atribuições idênticas ou assemelhadas às do cargo, emprego ou função que o servidor estiver exercendo, e de mesmo nível de escolaridade.

§ 2^o Cargos ou empregos de mesma categoria funcional ou carreira poderão ensejar o enquadramento em carreiras diversas, devendo ser observados, neste caso, o critério de vinculação a cada unidade organizacional e o interesse da Administração.

Art. 52. O servidor deverá possuir, em qualquer caso, escolaridade e habilitação legal exigida para o desempenho das atribuições pertinentes à respectiva carreira.

Art. 53. Desde que atendam ao disposto no artigo antecedente, poderão ingressar em plano de carreira instituído nos termos desta lei, mediante opção, os servidores de autarquia, fundação, empresa pública e Sociedade de Economia mista e federal, inclusive do Distrito Federal e suas entidades que, comprovadamente, estavam em exercício em 05 de outubro de 1988, em ministério ou território, e permaneçam nessa situação até a data do enquadramento.

Art. 54. Poderão, ainda, ser enquadrados, nos

vel, ressalvada a decorrente de redistribuição e movimentação, nos termos do art. 59 da Lei 7.662, de 17 de maio de 1988.

Parágrafo único. A gratificação de produtividade somente será mantida quando vinculada ao aumento real da produtividade na execução das atividades normais do cargo, devendo ser mensurável por critérios objetivos e individualizada em seus percentuais.

Art. 57. Fica extinta, para os servidores que ingressarem no sistema de carreira, a gratificação adicional por tempo de serviço de que trata o art. 10 da Lei nº 4.345, de 26 de junho de 1964, assegurando-se como vantagem pessoal reajustável, o valor devido ao servidor a título de gratificação quinzenal.

Parágrafo único. O tempo de serviço que contaria para a aquisição de novo quinquênio, ainda não integralizado, será apurado para o efeito de concessão da referida gratificação, na base de um sessenta avos por mês ou fração e completado até a data do enquadramento.

Art. 58. A partir da data de seu ingresso no sistema de carreira, mediante concurso público ou enquadramento, o servidor fará jus a adicional de permanência, no percentual de três por cento para cada três anos completos de efetivo exercício no cargo do sistema, calculado sobre o valor de seu vencimento.

Art. 59. Ao ingressar no sistema de carreira, mediante enquadramento, o servidor receberá, a título de aumento, o valor de referência da TPR, igual ou superior ao mais próxima ao de seu vencimento anterior, acrescido das parcelas incorporadas na forma do art. 55.

Parágrafo único. As parcelas remuneratórias de qualquer espécie, previstas nos termos do art. 47, que tenham por base de cálculo o vencimento do servidor, terão seus percentuais ajustados no ato que estruturar cada quadro, a fim de manter o valor que vinha sendo pago antes do enquadramento.

Art. 60. Efetivado o enquadramento, o servidor que contava, na categoria funcional ou carreira a que pertencia, tempo de efetivo exercício superior ao que lhe seria exigido para, mediante progressão na nova carreira, alcançar a referência em que foi localizado, será reposicionado em referência de valor superior ao da resultante do enquadramento inicial, na forma prevista nos parágrafos 1º e 2º deste artigo.

§ 1º O reposicionamento dar-se-á mediante atribuição de uma referência de cada vez, a primeira decorrido dezoito meses da data do enquadramento, até que se esgote o tempo excedente apurado na forma deste artigo, desprezado o período inferior a dois anos.

§ 2º O reposicionamento será feito a cada dois meses, de uma para outra referência imediatamente superior da TUR, independente das promoções e progressões a que o servidor tiver direito.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos servidores que tenham obtido, após o mês de outubro de 1984, mais de seis referências ou padrões na categoria funcional ou carreira a que pertenciam.

Art. 61. O enquadramento dos servidores será feito no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da publicação do ato que instituir o respectivo plano de carreira, independentemente de requerimento.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 62. Os quadros, tabelas permanentes e os demais instrumentos ou dados na conformidade do art. 61, são considerados em extinção.

Art. 63. — A implantação do sistema de carreira implicará extinção gradativa das atuais formas de provimento em comissão, bem como a designação para encargos de direção e assistência intermediárias.

Art. 64. As carreiras atualmente existentes de
verão ser adaptadas às diretrizes do sistema de carreira.

Art. 65. O Poder Executivo fixará, em decreto,
as prioridades para a implantação do sistema de carreira, ob-
servadas as disponibilidades de recursos orçamentários e os
demais requisitos estabelecidos no art. 16.

Art. 66. Não haverá, para qualquer efeito, equi-
valência ou correlação entre as normas estabelecidas nesta Lei
e os cargos, funções, empregos, classes e referências sala-
riais dos atuais planos de classificação e retribuição de car-
gos ou empregos do órgãos e entidades da Administração fede-
ral.

Art. 67. O art. 29 da Lei nº 7.025, de 8 de se-
ntembro de 1982, fica acrescido do seguinte parágrafo:

"§ 4º. Os agentes administrativos do Ministério da
Fazenda, aposentados antes da vigência desta Lei,
terão seus proventos revistos para inclusão dos di-
reitos e vantagens concedidos aos servidores em
atividade da categoria funcional de Técnico de
Atividades Tributárias".

Art. 68. O Poder Executivo regulamentará esta
Lei no prazo de 120 (cento e vinte) dias.

Art. 69. Esta Lei entra em vigor na data de sua
publicação.

Art. 70. Revogam-se as disposições em contrário.