

Institui o Sistema de Carreira do Serviço Civil da União, fixa as suas diretrizes e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPUBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPITULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1o. Fica instituído o sistema de carreira na administração pública federal, direta e indireta, nos três poderes, destinado a organizar os cargos públicos de provimento efetivo em planos de carreira, fundamentados nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público.

Parágrafo único. Aos funcionários abrangidos por esta lei é assegurada isonomia de vencimentos para os cargos de atribuições iguais ou assemelhadas dos três poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.

Art. 2o. Os cargos da administração pública federal direta, das autarquias, inclusive as de regime especial e das fundações públicas, serão organizados e providos em carreiras, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Lei.

Par. 1o. As carreiras serão estabelecidas em função das atividades finalísticas dos órgãos ou entidades aos quais se vinculem.

Par. 2o. Os cargos de órgãos e/ou entidades cujas atividades finalísticas sejam iguais ou assemelhadas estarão providos na mesma carreira.

Par. 3o. Excetuada as carreiras especiais previstas pela Constituição Federal, o conjunto dos cargos de um órgão ou entidade estarão providos numa única carreira

Art. 3o. O cargo público, integrante da carreira, é o conjunto de atribuições e responsabilidades previsto na estrutura organizacional, que pode ser cometido a um funcionário.

Par. Único. Os cargos serão de nível básico, médio ou superior de acordo com a sua classificação e observância da seguinte exigência:

a) Para nível básico, comprovante de escolaridade até a oitava série do primeiro grau ou experiência comprovada ou ainda conhecimento específico;

b) para nível médio, certificado de curso de segundo grau ou primeiro grau com formação específica ou experiência na área ou ainda habilitação legal;

c) para nível superior, diploma de curso superior ou habilitação legal.

Art. 4o. Os cargos serão subdivididos em grupos de padrões funcionais em número máximo de sete, quatro e um, respectivamente para os cargos de nível básico, médio e superior, de acordo com as atribuições a serem exercidas.

Par. 1o. Padrões funcionais são conjuntos de atribuições substancialmente idênticas quanto à sua natureza e graus de responsabilidade e complexidade, previsto na estrutura organizacional, que devem ser cometidas a um funcionário.

Par. 2o. Dentro de uma carreira os padrões funcionais serão classificados observadas a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, como também a natureza, complexidade e responsabilidades das atribuições a serem exercidas e hierarquizados nos grupos de padrões.

Par. 3o. A classificação prevista no parágrafo anterior será realizada de modo a cumprir a isonomia salarial prevista no art. 39, par. 1o., da Constituição Federal.

Art. 5o. Os padrões funcionais terão igual número de níveis salariais, cuja diferença entre um nível e o imediatamente superior será constante e não inferior a 5% (cinco por cento).

Art. 6o. As carreiras poderão incluir atividades que:

I - sejam típicas, exclusivas e permanentes do Estado e exijam qualificação profissional específica; e

II - encontrem correspondência no setor privado, podendo essas atividades ser de natureza finalística, sistêmica ou comum a todos os órgãos ou entidades.

Art. 7o. Integrarão os quadros de pessoal de que trata esta lei as

Par. 10. As funções de que trata este artigo serão exercidas pelos ocupantes dos cargos de carreira, mediante designação, observados o processo seletivo ou eletivo, critérios de rotatividade e sistema de avaliação de desempenho específico.

Par. 20. As condições para designação e exoneração das funções de que trata este artigo serão estabelecidas no respectivo quadro de pessoal de cada órgão ou entidade, quando da especificação das suas atribuições e vinculações na estrutura organizacional.

Art. 80. É vedado ao funcionário o exercício de atribuições que não aquelas descritas para o cargo ocupado, sob pena de responsabilidade da chefia.

Art. 90. As carreiras incluídas na exceção prevista no par. 30. do Art. 20. desta lei não se aplicam o contido nos artigos 30. e 40., podendo possuir estruturas que melhor se adaptem à sua especificidade.

CAPITULO III DO INGRESSO

Art. 10. Os cargos de provimento efetivo no serviço público federal são acessíveis aos brasileiros e o ingresso dar-se-á no primeiro nível salarial do respectivo padrão funcional, atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo único. Para as atividades de magistério e pesquisa científica e tecnológica poderá ser permitido:

I - ingresso em nível salarial diferente do inicial, compatível com a exigência, quando o requisito exigível for o de pós-graduação "strictus sensu".

II - o ingresso de estrangeiro nas mesmas condições previstas nesta lei.

Art. 11. O concurso público, destinado a apurar a qualificação profissional exigida para ingresso na carreira, será realizado em uma etapa, de caráter eliminatório e classificatório, podendo ser de provas ou de provas e títulos.

Art. 12. Concluído o concurso e homologados os seus resultados, serão nomeados os candidatos habilitados, obedecidos a ordem de classificação e limites estabelecidos no respectivo edital.

Art. 13. O funcionário uma vez nomeado, cumprirá estágio probatório, de acordo com o Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos Civis da União e na forma desta Lei.

Art. 14. As pessoas portadoras de deficiência serão nomeadas para as

exigência de escolaridade, aptidão e qualificação profissional definidas em regulamento específico.

CAPITULO IV DO DESENVOLVIMENTO, DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Seção I Do Desenvolvimento

Art. 15. O desenvolvimento do funcionário na carreira ocorrerá mediante progressão e ascensão, a seguir definidos:

I - Progressão é a passagem do funcionário de um nível salarial para o seguinte, obedecidos os critérios especificados para a avaliação de desempenho, o tempo de efetiva permanência no cargo e titulação.

II - Ascensão, forma prioritária para provimento dos cargos de carreira, é a mudança do funcionário, na mesma carreira, de um padrão funcional para outro, sendo posicionado em nível de vencimento imediatamente superior àquele em que se encontrava.

Par. 1o. A ascensão depende de habilitação em concurso interno.

Par. 2o. As vagas que não forem providas pela ascensão serão automaticamente destinadas a candidatos habilitados em concurso público.

Par. 3o. Para concorrer ao primeiro processo de ascensão funcional os funcionários deverão contar com no mínimo de três anos de efetivo exercício no padrão funcional em que se encontrem, para as demais, doze meses.

Par. 4o. Para efeito de desempate a ser procedida na ascensão funcional serão considerados sucessivamente os seguintes critérios;

- a) maior pontuação na(s) prova(s) específica(s);
- b) maior tempo de serviço na carreira;
- c) maior tempo de serviço público federal;
- d) maior tempo de serviço público em geral;

Seção II Da Avaliação de Desempenho

Art. 16. A avaliação deve medir o desempenho no cumprimento das suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, ações de desenvolvimento de recursos humanos e o aprimoramento das atividades do órgão ou entidade.

Par. 1o. Deverão ser adotados processos de auto-avaliação do funcionário, avaliação com participação dos integrantes do setor de trabalho e avaliação pela chefia imediata.

Par. 20. O processo de avaliação de desempenho compreenderá também a avaliação do setor de trabalho, inclusive da atuação da chefia.

Art. 17. Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão a natureza das atividades desempenhadas pelo funcionário e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I - objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;

II - periodicidade nunca superior a 12 (doze) meses;

III - contribuição do funcionário para consecução dos objetivos do órgão ou entidade;

IV - conhecimento, pelo funcionário, do resultado da avaliação.

Art. 18. Observado o disposto neste capítulo, regulamentação interna de cada órgão ou entidade disciplinará os procedimentos da avaliação de desempenho, podendo adotar características adicionais com o fim de atender as suas necessidades específicas.

Seção III

Da Capacitação e da Qualificação Profissional

Art. 19. A qualificação profissional, compreenderá programa de formação inicial, incluindo segmentos teóricos e práticos; programas regulares constituídos de cursos de treinamento, aperfeiçoamento e especialização; cursos de educação formal e participação em eventos, correspondentes à natureza e exigências da respectiva carreira.

Art. 20. A qualificação profissional de que trata o artigo anterior será planejada, organizada e executada, tendo por objetivos:

I - na formação inicial, a preparação para o exercício das atribuições dos cargos das carreiras transmitindo-lhes conhecimentos, métodos, técnicas e habilidades adequadas;

II - nos cursos regulares ou eventuais de treinamento, aperfeiçoamento e especialização, a habilitação do funcionário para o desempenho eficiente das atribuições;

III - nos cursos de educação formal, o aprimoramento do indivíduo;

IV - na participação em eventos, a ampliação do intercâmbio.

Par. 10. Cada órgão ou entidade estabelecerá anualmente plano de capacitação e qualificação profissional visando a melhoria profissional de seus servidores.

Par. 3o. Este plano terá segmentos destinados à capacitar os funcionários para o processo de ascensão funcional.

Par. 4o. A participação nas atividades deste plano será considerada como efetivo exercício.

Art. 21. Os cursos regulares do plano de capacitação e qualificação profissional, de que trata o artigo anterior, serão realizados por instituições próprias dos órgãos do sistema de pessoal civil, outras instituições de ensino ou órgãos, prioritariamente do serviço público, que preencham os requisitos e condições de adequação técnica.

CAPITULO V

Da organização dos Quadros de Pessoal

Art. 22. Os quadros de pessoal dos órgãos ou entidades de que trata esta lei serão organizados de acordo com as diretrizes desta lei e deverão compreender:

- I - os cargos em comissão de livre nomeação e exoneração;
- II - os cargos de provimento efetivo integrantes da carreira;
- III - as funções de direção, chefia, assessoramento e assistência.

Art. 23. São os seguintes os cargos de livre nomeação e exoneração que integrarão os quadros de pessoal da administração pública federal:

- I - Advogado-Geral da União;
- II - Secretário-Geral;
- III - Dirigente máximo de autarquia e fundação pública, exceto nos casos em que o respectivo regimento interno estipular de modo contrário;
- IV - chefe de Gabinete de Ministro de Estado;
- V - Assessor de Ministro de Estado no percentual de até vinte por cento.

Art. 24. Constará, ainda, como anexo ao quadro de pessoal, a relação dos cargos em extinção e do quadro suplementar. 2

CAPITULO VI

Da Administração do Sistema de Pessoal

Art. 25. Caberá aos órgãos de pessoal a administração dos planos de

carreira e aos órgãos setoriais, cumulativamente, a coordenação e orientação das unidades seccionais.

Par. Único. O Poder Executivo manterá um sistema para supervisionar a orientação a administração dos planos de carreira e também coordenar as ações em que estejam envolvidos mais de um órgão ou entidade.

Art. 26. Será instituído em cada órgão ou entidade comissões permanentes de pessoal, para assessorar o dirigente e acompanhar a execução da política de pessoal.

Art. 27. Objetivando a racionalização e a continuidade de suas atividades, cada órgão ou entidade estabelecerá cronograma anual de provimento de cargos de carreira.

CAPITULO VII

Da Implantação dos Planos de Carreira

Art. 28. A implantação dos planos de carreira será precedida de:

I - revisão e racionalização da estrutura organizacional, bem como das atividades sistêmicas ou comuns;

II - redimensionamento da força de trabalho, estabelecendo o quadro de pessoal capaz de atender o conjunto das necessidades de serviços permanentes do órgão ou entidade.

Par. Único. Após a implantação dos planos fica vedada a utilização de mão-de-obra indireta para o exercício das atividades próprias aos cargos de carreira.

Art. 29. São considerados como clientela para enquadramento nos planos de carreira:

I - os integrantes dos quadros e tabelas permanentes da Administração direta da União, autarquias e fundações públicas federais que ingressaram através de Concurso Público;

II - os ocupantes de cargos ou empregos que foram atingidos pela estabilidade estabelecida pelo art. 19 do Ato das Disposições Transitórias Constitucionais;

III - os ocupantes de empregos que ingressaram no Serviço Público entre 6 de outubro de 1983 e 5 de outubro de 1988;

IV - os contratados através de fundações; empresas prestadoras de serviços que compõem atualmente a força de trabalho dos órgãos ou entidades de que trata esta lei, executando atribuições de caráter permanente, de maneira interrupta, e que o faziam em 04 de outubro de 1988.

V - os servidores públicos requisitados dos estados e municípios até 5 de outubro de 1988, mediante opção;

VI - os servidores do quadro permanente da União, em exercício nos antigos territórios, que passaram a pertencer a quadros dos novos estados, que ingressaram no Serviço Público Federal por concurso e mediante opção;

VII - os servidores que pertenceram ao quadro permanente da União, autarquias e fundações públicas federais, que por desmembramento de órgãos ou entidades passaram a pertencer a quadros de empresas públicas federais, desde que ingressos no Serviço Público por concurso e mediante opção.

VIII - Os servidores contratados como FAS (Função de Assessoramento Superior) até 5 de outubro de 1988 e que exerçam funções técnicas.

Par. 1o. Os servidores de que trata o inciso I, VI e VII serão enquadrados automaticamente.

Par. 2o. Os servidores de que trata os incisos II, III, IV, V e VIII somente serão enquadrados nos planos de carreira após efetivados em concursos internos realizados para este fim.

Par. 3o. Regulamentação posterior disporá sobre o aproveitamento, para os servidores efetivados, do tempo de serviço prestados de maneira ininterrupta ao serviço público, sob qualquer forma.

Par. 4o. Os servidores que não alcançarem a efetivação integrarão quadro suplementar, não renovável, não fazendo jus aos direitos e vantagens previstos nos novos planos de carreira.

Par. 5o. Os servidores serão enquadrados nos respectivos planos de carreira somente permitida outra hipótese nos casos de excedência ao limite estabelecido pelo quadro, quando deverão ser enquadrados em outra carreira, em padrão funcional similar e em exercício na mesma base territorial.

Art. 30. O enquadramento obedecerá aos seguintes critérios:

I. - enquadramento no cargo, feito com base nas atividades permanentes efetivamente exercidas pelo servidor em 05 de outubro de 1988, observadas as exigências legais quando o caso.

II - cômputo do tempo de serviço para fins de hierarquização.

CAPÍTULO VIII

Das Disposições Gerais e Transitórias

Art. 31. Os planos de carreira serão instituídos pelas normas estabelecidas nesta lei, não podendo apresentar conflitar com a legislação vigente.

Art. 32. Será procedida a revisão dos proventos e pensões mediante a

sua atualização, de acordo com a nova classificação dos funcionários e atividade, decorrente da aplicação desta lei.

Art. 33. Ficam extintos os atuais cargos em comissão, funções de confiança e assemelhados não absorvidos pelos planos de carreira de que trata esta lei.

Art. 34. O Poder Executivo enviará ao Congresso Nacional projeto de lei, em 60 (sessenta) dias, propondo matrizes salariais para os planos de carreira, observados a superposição das tabelas salariais, os limites de salários estabelecidos pela Constituição Federal e pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais.

Art. 35. O Poder Executivo, após negociação com as entidades representativas dos servidores públicos, expedirá em 90 (noventa) dias contados a partir da publicação da lei de que trata o artigo anterior, legislação complementar a este dispositivo legal.

Art. 36. Os órgãos ou entidades atingidos por esta lei apresentarão propostas, elaboradas por comissões paritárias contendo representantes indicados pelas respectivas entidades classistas, de planos de carreira no prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados a partir da regulamentação de que trata o artigo anterior.

Art. 37. Revogam-se as disposições em contrário.